



Vlaams
Parlement

ingediend op **1175** (2016-2017) – Nr. 3
21 juni 2017 (2016-2017)

Verslag

namens de Commissie voor Onderwijs
uitgebracht door Paul Cordy

over het ontwerp van decreet

betreffende de rechtspositie
van de personeelsleden in de basiseducatie

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: Kathleen Helsen.

Vaste leden:

Vera Celis, Paul Cordy, Koen Daniëls, Ingeborg De Meulemeester, Kathleen Krekels, Kris Van Dijck;
Jos De Meyer, Jenne De Potter, Jan Durnez, Kathleen Helsen;
Ann Brusseel, Jo De Ro;
Caroline Gennez, Tine Soens;
Elisabeth Meuleman.

Plaatsvervangers:

Peter Persyn, Grete Remen, Willy Segers, Ann Soete, Miranda Van Eetvelde, Manuela Van Werde;
Caroline Bastiaens, Sabine de Bethune, Vera Jans, Katrien Schryvers;
Jean-Jacques De Gucht, Francesco Vanderjeugd;
Katia Segers, Steve Vandenberghe;
Elke Van den Brandt.

Documenten in het dossier:

1175 (2016-2017) – Nr. 1: Ontwerp van decreet
– Nr. 2: Amendement
742 (2015-2016) – Nr. 1: Nota van de Vlaamse Regering

INHOUD

I.	Inleidende uiteenzetting door Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Onderwijs	4
1.	Historiek en situering van het ontwerp van decreet.....	4
2.	Inhoud van de rechtspositieregeling	5
2.1.	Toepassingsgebied.....	5
2.2.	Nieuwe inzichten	5
2.2.1.	Tijdelijke aanstelling	5
2.2.2.	Vaste benoeming.....	6
2.2.3.	Ontwikkelcyclus	6
2.2.4.	Mogelijkheden tot ontslag.....	7
2.2.5.	Specifieke bepalingen voor het ambt van directeur	7
2.2.6.	Administratieve standen.....	7
2.2.7.	Functies worden ambten	7
2.2.8.	Mobiliteit.....	7
2.2.9.	Re-integratie	8
3.	Afsluitende beschouwingen.....	8
II.	Bespreking	8
1.	Vragen en opmerkingen van de leden	8
1.1.	Tussenkoms van Jos De Meyer	8
1.2.	Tussenkoms van Jo De Ro	9
1.3.	Tussenkoms van Koen Daniëls.....	9
1.4.	Tussenkoms van Kathleen Helsen	10
2.	Antwoorden van de minister en replieken	10
III.	Stemmingen.....	11
	Gebruikte afkortingen	12
	Tekst aangenomen door de commissie.....	13

De Commissie voor Onderwijs behandelde op 8 juni 2017 het ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie. Na bespreking en een lichte amendering, werd het ontwerp van decreet goedgekeurd met unanimititeit van stemmen.

I. Inleidende uiteenzetting door Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering, Vlaams minister van Onderwijs

1. Historiek en situering van het ontwerp van decreet

Minister *Hilde Crevits* licht het ontwerp van decreet graag toe omdat het een niet-onbelangrijke ongelijkheid voor het personeel van de basiseducatie rechtzet. De basiseducatie groeide halfweg de jaren 80 uit het sociaal-cultureel volwassenenwerk. De werknemers in de centra werden tewerkgesteld met arbeidsovereenkomsten op basis van de arbeidsvoorwaarden van paritair comité 329.01, dat van de socio-culturele sector. Met het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs werd de basiseducatie overgeheveld naar het onderwijs. Hiermee werd een eerste belangrijke stap gezet naar de integratie van de sector basiseducatie en de sector volwassenenonderwijs. Het wordt beschouwd als het eerste niveau in dat volwassenenonderwijs. De centra voor basiseducatie zijn gelijkwaardige partners met de centra voor volwassenenonderwijs. Voor de personeelsleden van de basiseducatie werd een derde-betalerssysteem ingevoerd.

In 2007 zijn de verschillen in regelgeving tussen de centra voor basiseducatie en de CVO's niet volledig weggewerkt, vooral niet op het vlak van arbeidsvoorwaarden. Er bleef een verschillend statuut gelden voor de personeelsleden van CBE en CVO. De achterliggende overweging was dat het onderbrengen van personeelsleden van de CBE's in de decreten Rechtspositie negatieve effecten zou genereren voor de sector en de bestaande structuur en werking in gevaar zou brengen. De minister geeft als voorbeelden de effectieve centrumopdracht, het systeem van functieverloning en de grote flexibiliteit op het vlak van aanwerving.

De zogenaamde CODO-regeling die is uitgewerkt in cao I basiseducatie vormde een compromis die het evenwicht zocht tussen een regeling die nauwer aansloot bij de decreten Rechtspositie voor het onderwijspersoneel en een regeling die de bestaande verworvenheden en positieve elementen uit het statuut in de basiseducatie kon vrijwaren. Zoals bepaald in artikel 127 van het decreet van 15 juni 2007, bleven de personeelsleden van de basiseducatie contractueel aangesteld. Dat maakte dat ze bleven ressorteren onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De Vlaamse Regering voorzag in de rechtstreekse salarissubsidiëring voor CODO's.

Dat was geen eindpunt. Cao II voor de basiseducatie stipuleert dat de overheid samen met de sociale partners zou onderzoeken of integratie in het onderwijsstatuut een haalbare kaart kon zijn. Beide kwamen tot de conclusie dat dit het geval was. De oefening van de werkgroep resulteerde in een voorstel dat in cao III basiseducatie werd opgenomen. De overgang van de personeelsleden van de centra voor basiseducatie naar het statuut voor basiseducatie met behoud van de eigenheid van de sector zou kunnen, mits een aantal doelstellingen gerealiseerd zouden worden. Het betekende in eerste instantie dat er een eenvoudig en apart statuut voor basiseducatie ontwikkeld moest worden. Ten tweede zouden de centra in staat moeten zijn een dynamisch personeelsbeleid te voeren en derdens moest voor de door de overheid gesubsidieerde functies een vaste benoeming mogelijk worden. Ten vierde mocht er geen meerkost mee gepaard gaan en zouden eventueel vrijgekomen middelen opnieuw in de sector geïnvesteerd moeten worden. En tot slot moest de bestaande regelgeving met betrekking tot de prestatie-, verlof- en vakantieregeling en bezoldiging en salarisschalen behouden blijven.

De conceptnota 'Volwassenenonderwijs als kansenonderwijs. Kans op leren, integreren en kwalificeren, een leven lang' (*Parl.St.* VI.Parl. 2015-16, nr. 742/1) stipuleert dat voor de centra voor basiseducatie de uitvoering van cao III wordt voortgezet. Dat gebeurt met het oog op de uitwerking van een specifieke rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de basiseducatie. De rechtspositie treedt in werking uiterlijk op 1 september 2018. Op 25 maart 2016 keurde de Vlaamse Regering de principes van de conceptnota goed. Die nieuwe rechtspositieregeling ligt hier op vandaag voor in de commissie.

2. Inhoud van de rechtspositieregeling

Minister Crevits neemt daarna de inhoud van de rechtspositieregeling door, waarmee ze meteen ook duidelijkheid wil scheppen over de mate waarin deze rechtspositieregeling verschilt met de rechtspositieregelingen van 1991.

2.1. Toepassingsgebied

Inhoudelijk is het ontwerp van decreet van toepassing op de werkgevers en personeelsleden van de centra voor basiseducatie. Alleen de personeelsleden die van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming een salaristoelage ontvangen, vallen onder het toepassingsgebied. Het gaat dan om de zogenaamde statutairen, tijdelijke zowel als vastbenoemde personeelsleden. Aangezien de centra voor basiseducatie eigen middelen genereren en dus contracturen inrichten, zullen er behalve statutaire personeelsleden ook zuiver contractuelen worden aangesteld op wie de wet op de arbeidsovereenkomsten van toepassing is. Het personeelslid dat via het werkingsbudget in een PWB-betrekking staat – een Personeel Werkingsbudget – wordt beschouwd als tijdelijk statutair personeelslid. Aanwerving binnen zo'n budget maakt dat betrokkene tijdens die tewerkstelling al rechten binnen de rechtspositie kan opbouwen.

Het nieuwe statuut wordt van toepassing op meer dan 800 personeelsleden die in 13 centra tewerkgesteld zijn. Deze centra slagen erin een dynamisch personeelsbeleid te voeren en dus mag de rechtspositie daar geen afbreuk aan doen. Het personeelsstatuut moet de centra in staat stellen om op een flexibele manier een opleidingsaanbod te organiseren dat maximaal inspeelt op de specifieke noden en leerbehoeften van laaggeletterde cursisten. Met het oog daarop wordt voorgesteld om niet te raken aan de bestaande prestatie- en vakantieregeling, de bezoldiging en de salarisschalen. De bestaande flexibele verlof- en vakantieregeling laat immers toe ook in de zomer of andere vakantieperiodes in het nodige aanbod te voorzien. Dat is cruciaal, onderstreept de minister. Daarenboven biedt de centrumopdracht, die 36 uur beslaat, voldoende garanties en rechtszekerheid voor het personeel, terwijl hij ook het volledige takenpakket zichtbaar maakt. Ook dat is essentieel voor het personeel van de CBE's.

2.2. Nieuwe inzichten

Het ontwerp van decreet behelst wel een aantal nieuwe inzichten met betrekking tot de loopbaan van personeelsleden in de basiseducatie. Die kunnen met name toegepast worden op de sector omdat vooral de leraren basiseducatie erg breed inzetbaar zijn. De minister overloopt daarna kort de nieuwe inzichten in kwestie.

2.2.1. Tijdelijke aanstelling

Een personeelslid dat wordt aangeworven, start met een aanstelling van bepaalde duur. Na 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in een ambt, krijgt het personeelslid een aanstelling van onbepaalde duur. Dat biedt een grote werkzekerheid voor de personeelsleden van de sector. Een

personeelslid kan vanzelfsprekend pas tijdelijk aangesteld worden als hij voldoet aan de aanstellingsvoorwaarden, zoals ook in de andere onderwijsniveaus gelden.

2.2.2. *Vaste benoeming*

De vaste benoeming is mogelijk voor elk personeelslid dat twee jaar dienstanciënniteit heeft verworven binnen een periode van 36 maanden in een centrum voor basiseducatie op 31 augustus van het schooljaar dat voorafgaat aan de datum van de vaste benoeming in het ambt in kwestie. Tevens mag de laatste evaluatie in het betrokken ambt niet tot de eindconclusie 'onvoldoende' geleid hebben, bij het centrum waar de vacante betrekking zich situeert. Het personeelslid moet uiteraard ook minstens in het bezit zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs.

Het centrumbestuur moet rekening houden met een maximum percentage vaste benoemingen. Uitgangspunt daarvoor is de invoering van die vaste benoeming zonder het systeem van tbsob, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking. Het centrumbestuur is verantwoordelijk voor de inzetbaarheid van de personeelsleden en moet hen optimaal inschakelen.

Het maximumpercentage van 90 percent wordt vastgepind op basis van de organieke omkadering waarbij een aantal elementen in rekening wordt gebracht. De sector kent al jaren een stabiele omkadering, mits een jaarlijkse aftopping door de groeinorm, met name 2,59 percent. De additionele projectmiddelen in het kader van de taalvereisten en de vluchtelingencrisis worden vooralsnog niet ingekanteld in de organieke omkadering. Op die manier zorgt dit grote volume aan projectmiddelen voor een aanzienlijke buffer. De leraren basiseducatie die in het bezit zijn van een professionele bachelor of een master en een bewijs van pedagogische bekwaamheid, kunnen in principe in alle opleidingen en modules les geven. Ze zijn breed inzetbaar. Deze inzetbaarheid is vergelijkbaar met die van het basisonderwijs waar het percentage op 90 percent ligt. De redelijke termijn om personeelsleden vast te kunnen benoemen varieert tussen vijf en tien jaar.

Vaste benoemingen gaan altijd in op 1 januari. Het centrumbestuur zal altijd het personeelslid met de meeste anciënniteit in het centrum benoemen. Daarvoor wordt jaarlijks, uiterlijk op 31 augustus van het schooljaar voorafgaand aan de vaste benoeming, een lijst opgemaakt van kandidaten voor vaste benoeming. Daarin geeft men aan welke plaats een personeelslid inneemt. Een personeelslid wordt benoemd voor het volume van zijn aanstelling voor onbepaalde duur of voor het volume van zijn tijdelijke andere opdracht waarvoor hij of zij aan de vooravond van de benoeming is aangesteld.

2.2.3. *Ontwikkelcyclus*

Wat betreft de ontwikkelcyclus werkt de sector basiseducatie samen met de vakorganisaties een cyclus uit waarin begeleiding en coaching van personeelsleden de nadruk krijgt. Er wordt op zekere ogenblikken weliswaar formeel geëvalueerd, maar de startende personeelsleden worden van bij aanvang nauw opgevolgd en begeleid. Zodra een personeelslid enkele jaren goed functioneert, is er geen formele evaluatie meer, maar wordt er voorzien in plannings- en coachinggesprekken. Doet zich alsnog een probleem voor op de werkvloer, dan start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op van maximum zes maanden met een evaluatie als afsluiter. De coach-evaluator is de spilfiguur in de evaluatieprocedure. Zoals bij de andere onderwijsniveaus heeft het evaluatiegesprek tot doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren. Elk personeelslid kan tegen een met onvoldoende afgesloten evaluatie een beroep instellen. Dat gebeurt bij het college van beroep dat is opgericht voor behandeling van dergelijke dossiers van personeelsleden uit de andere onderwijsniveaus.

2.2.4. *Mogelijkheden tot ontslag*

Wat met de ontslagmogelijkheden? Een betrekking kan van rechtswege worden beëindigd, zoals dat ook bij de andere onderwijsniveaus het geval is, bijvoorbeeld bij het wegvallen van subsidiëring of als een titularis naar een betrekking terugkeert. Zowel tijdelijken als vastbenoemden kunnen ook om dringende redenen ontslagen worden. Werkgevers en vakorganisaties zijn het ermee eens dat dergelijke ontslagoptie alleen kan in geval van zeer ernstige feiten op de werkvloer, die een verdere samenwerking onmogelijk maken. De werkgever moet aan de bewijslast ter zake voldoen.

Laatste ontslagmogelijkheid situeert zich in de ontwikkelcyclus. Tijdelijken kunnen ontslagen worden als een bijsturingscyclus afgerond wordt met een evaluatie 'onvoldoende'. Vastbenoemden kunnen ontslagen worden bij twee opeenvolgende of drie tijdens de hele loopbaan verkregen evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende'. Er is voorzien in een beroepsmogelijkheid bij de kamer van het college van beroep voor het gesubsidieerd vrij onderwijs.

2.2.5. *Specifieke bepalingen voor het ambt van directeur*

Ook voor het ambt van directeur zijn er enkele bepalingen. Voor de leesbaarheid van het decreet werd een apart hoofdstuk opgenomen met de arbeidsvoorwaarden voor een directeur.

Die kan voor bepaalde dan wel onbepaalde duur worden aangesteld. De mogelijkheid tot aanstelling van onbepaalde duur kan nodig zijn met het oog op het verzekeren van de continuïteit van het centrum. Vaste benoeming is mogelijk uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar, op voorwaarde dat de betrekking vacant is. Het is mogelijk om vrijwillig af te zien van een vaste benoeming als directeur. In dat geval kan die directeur terugvallen op zijn voorgaand ambt in vaste benoeming. Die terugvalpositie is opgenomen vanuit de filosofie dat het goed is om personeelsleden ertoe aan te zetten om het ambt van directeur op te nemen.

Het ontwerp van decreet voorziet tevens in bepalingen die zijn overgenomen uit het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding: de administratieve standen, de re-integratie en de mogelijkheden van mobiliteit van personeelsleden.

2.2.6. *Administratieve standen*

Wat betreft de administratieve standen kan een personeelslid in de basiseducatie ofwel in dienstactiviteit, op non-activiteit of terbeschikkingstelling staan.

2.2.7. *Functies worden ambten*

De functies zelf worden als ambten omschreven. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere omschrijving van de personeelscategorieën. Ze worden ingedeeld in wervings-, selectie- en bevorderingsambt. Het ambt van adjunct-directeur wordt toegevoegd en dat behelst een selectieambt.

2.2.8. *Mobiliteit*

Qua mobiliteit kan een centrubestuur een personeelslid een verlof toekennen met het oog op het tijdelijk uitoefenen van een andere opdracht, hetzij in de sector basiseducatie of in elk ander onderwijsniveau. De decretale regeling zorgt ervoor dat mobiliteit gestimuleerd wordt. Concreet zal het toepassingsgebied van

het bestaande besluit betreffende het verlof voor een tijdelijke andere opdracht verruimd worden met de sector basiseducatie.

De sector richt, zoals gezegd, ook contracturen in met eigen middelen, voor de niet-organieke omkadering. Daarom moet voor een vastbenoemd personeelslid ook de mogelijkheid bestaan om daarin een opdracht op te nemen, ook via het systeem van de tijdelijke andere opdracht. Het centrum richt een betrekking in op basis van het principe PWB waarna het vastbenoemde personeelslid een tijdelijk andere opdracht opneemt en de PWB-opdracht presteert. Ook de bepalingen aangaande het verlof wegens opdracht en bijzondere opdracht – de detacheringen – zijn van kracht zoals bij de andere onderwijsniveaus. De personeelsleden van de centra kunnen dergelijk verlof nemen voor diensten die de werking van het onderwijs ten goede komen, voor deelname aan, en het leveren van ondersteuning en begeleiding inzake vernieuwingen of experimenten rond onderwijs, onderwijsbeleid of onderwijsonderzoek.

2.2.9. *Re-integratie*

Men acht de herinschakeling van personeelsleden na een definitieve arbeidsongeschiktheid van groot belang, dit om duurzame en volwaardige tewerkstelling in het onderwijs te garanderen. Net zoals voor de personeelsleden van de andere onderwijsniveaus wordt die mogelijkheid tot re-integratie op de werkvloer decretaal verankerd. Het vastbenoemde personeelslid dat na uitputting van het ziekteverlof ter beschikking wordt gesteld wegens ziekte, kan zijn centrubestuur om overleg vragen ter bespreking van de opties voor tewerkstelling na de arbeidsongeschiktheid. Partijen gaan na of een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving of tewerkstelling in een ander ambt tot de mogelijkheden behoort.

3. Afsluitende beschouwingen

De minister formuleert tot slot nog een persoonlijke bedenking. Het voorliggende ontwerp van decreet is het resultaat van een zeer constructieve samenwerking tussen overheid en sociale partners. Op elk ogenblik hield men daarbij de doelstellingen voor ogen en werd de eigenheid van de sector hoog in het vaandel gedragen. Na tien jaar krijgen de personeelsleden van de CBE's niet alleen meer zekerheid, maar ze krijgen ook rechtmatige garanties. Ze leveren in de bestaande omstandigheden alvast schitterend werk in het emanciperen van mensen. De regering wil haar beloftes waarmaken en de minister hoopt dan ook op een even constructieve bespreking en stemming in deze commissie. Zo kan men samen verder werk maken van de versterking van de centra voor basiseducatie.

II. Bespreking

1. Vragen en opmerkingen van de leden

1.1. Tussenkoms van Jos De Meyer

Jos De Meyer bevestigt ten volle dat met dit ontwerp van decreet een belangrijke stap wordt gezet. Een eigen specifieke in de onderwijsregelgeving ingebodde rechtspositieregeling voor personeelsleden van de basiseducatie maakt de waardering tastbaar voor zij die tien jaar eerder mee de stap naar Onderwijs hebben gezet en de basiseducatie verder vorm gaven. Het ontwerp van decreet biedt hen meer rechtszekerheid en meer loopbaanperspectief. Voor de personeelsleden, de centra zelf en de cursisten is het een garantie op stabiliteit die basiseducatie nog versterkt.

Het is ook een goede zaak dat bij deze nieuwe rechtspositieregeling rekening is gehouden met de eigenheid van de basiseducatie en waardoor de centra het zelf ontwikkelde en dynamische personeelsbeleid kunnen aanhouden. Er is ook begrip voor het feit dat het vakbondsfront aangeeft dat hun akkoord in deze geenszins mag worden begrepen als een standpunt inzake de draagwijdte van de vaste benoeming en over de rechten en plichten van de personeelsleden in de andere onderwijsniveaus. Ook die moeten voor CD&V kunnen rekenen op een rechtspositie die zoveel als mogelijk oog heeft voor hun eigenheid. In het verlengde daarvan pleit het lid ervoor om ook vanuit de andere onderwijsniveaus stil te staan bij de aspecten van de rechtspositie voor de basiseducatie, die ook inspirerend kunnen werken. Hij geeft dienaangaande het voorbeeld van de ontwikkel- en bijsturingscyclus.

De finalisering van het ontwerp van decreet nam wat tijd in beslag, maar kwam tot stand vanuit een nauwe samenwerking tussen politieke overheid, administratie, vakbondsorganisaties en werkgevers. Een relatief nieuw orgaan als het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie kon daarbij een verenigende rol spelen en ook dat wordt vanzelfsprekend geapprecieerd, stelt Jos De Meyer. CD&V sluit zich uitdrukkelijk aan bij het expliciete dankwoord van het vakbondsfront zoals geformuleerd in het protocol van onderhandelingen en dankt hen voor de geleverde inspanningen.

De spreker refereert ten slotte nog even aan het hier net ter zitting rondgedeelde amendement. CD&V steunt het volmondig. Daarnaast acht men het bewonderenswaardig dat het ontwerp van decreet tot stand kwam met maximaal respect voor de recent afgesloten cao's en dat de door deze rechtspositieregeling mogelijk nieuw vrijgekomen middelen opnieuw geïnvesteerd worden in de basiseducatie. De memorie van toelichting wijst uit dat bij toepassing van het decreet vanaf 1 september 2018, er nog diverse uitvoeringsbesluiten of wijzigingen aan bestaande besluiten nodig zijn. De daarbij betrokken actoren kunnen alvast op de steun van CD&V rekenen om ook die in een harmonieuze sfeer te ontwikkelen. Het voorliggende ontwerp van decreet krijgt derhalve de volmondige steun van de fractie van de spreker.

1.2. Tussenkoms van Jo De Ro

Jo De Ro beaamt dat het ontwerp van decreet welkom is en dat het een goede zaak is dat het rekening houdt met de eigenheid van de sector en de centra. Het lid meent dat de woorden van dank voor het werk aan de basis terecht zijn.

De centra voor basiseducatie leveren volgens het lid prima werk waar het erom gaat om anderstalige ouders zo dicht mogelijk bij de plek waar hun kinderen schoollopen NT2 aan te bieden. Dat gebeurt op een manier die dicht bij de noden en wensen van de ouders staat, vertrekkend van de schoolkalender en wat ze nodig hebben om hun kinderen beter bij te staan inzake onderwijs. Dat biedt ook een opstap naar andere delen van onderwijs en meer aanbod binnen de centra voor basiseducatie.

Met dit ontwerp van decreet dat een fundament legt en een rechtspositieregeling aanreikt om op verder te bouwen, verwacht het lid nog veel moois van de centra voor basiseducatie.

1.3. Tussenkoms van Koen Daniëls

Koen Daniëls stelt vast dat het dossier toch al even meegaat omdat er een evenwicht moest gevonden worden tussen stabiliteit en zekerheid voor de personeelsleden en de flexibiliteit die de centra nodig hebben.

Die flexibiliteit in de CBE's is nodig omwille van het doelpubliek en de aangeboden richtingen. Die kunnen eenvoudigweg niet in een vast kader worden ingepast.

Het ontwikkelen van een statuut brengt doorgaans minder flexibiliteit mee dan contractuele aanstelling binnen de marges van het paritair comité 329.01 of onder de gewone wet op de arbeidsovereenkomst van 3 juli 1978. Het voorliggende ontwerp van decreet slaagt erin beide zaken te verzoenen. De flexibiliteit moet behouden blijven, ook al omdat het één van de factoren is die mensen aantrekken naar tewerkstelling in de CBE's.

De mogelijkheid tot herscholing is sterk ingeschreven. De vaste benoeming wordt afgetopt op maximaal 90 percent per centrum voor basiseducatie. Dat komt neer op 67 percent van de totaliteit van de middelen in een centrum, als de middelen voor vluchtelingen en taalvereisten erbij geteld worden. Mochten die additionele middelen wegvallen, op hoeveel strandt men dan? Het lid wil weten of en in hoeverre men dan op korte of middellange termijn tot herscholing moeten overgaan en of die 90 percent dan niet te hoog ligt.

De Raad van State formuleerde een opmerking in verband met de onderwijstaal, die wordt vastgesteld op ERK-niveau onderwijstaal Nederlands C1 voor het lesgevend personeel. Dat lijkt geen probleem, zelfs niet in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad. Er wordt wel verwezen naar het immersieonderwijs in de Franse Gemeenschap, maar dat doet er in deze niet echt toe. Het ontwerp van decreet is overeind gehouden. Het lid stelt dat daarin (meer bepaald in artikel 29) de taalvereiste wordt vastgelegd op niveau C1.

In het ontwerp van decreet zijn dezelfde evaluatievoorwaarden ingeschreven als degene die voorhanden zijn in de andere personeelskaders. Het lid roept ertoe op om, nu er een propere lei is voor de basiseducatie, er bij de centra op aan te dringen dat men de functioneringsgesprekken en evaluaties ook effectief doet. In andere onderwijsniveaus ontbreekt het daar om allerlei redenen vaak aan, en de praktijk leert dat die nalatigheid achteraf altijd een probleem vormt.

Koen Daniëls is met N-VA vooral tevreden dat er eindelijk duidelijkheid is voor dit onderwijsniveau, dat zeker wat betreft de verwerving van Nederlands als tweede taal van vitaal belang is. Dat de flexibiliteit van de basiseducatie daarbij overeind blijft, stemt het lid eveneens tevreden.

1.4. Tussenkomen van Kathleen Helsen

Kathleen Helsen licht toe dat er over meerderheid en oppositie heen een amendement (amendement nr. 1) is ingediend. Dat strekt ertoe een artikel 100/1 toe te voegen met als doel personeelsleden die in een andere functie anciënniteit hebben opgebouwd, geen hinder te laten ondervinden van de overgang naar het nieuwe statuut in het kader van hun benoeming.

2. Antwoorden van de minister en replieken

Minister *Crevits* drukt haar tevredenheid uit over het positieve onthaal van het ontwerp van decreet in de commissie. In globo kan ze zich dan ook terugvinden in de meeste opmerkingen die werden geformuleerd door de commissieleden.

Met betrekking tot de concrete vraag van Koen Daniëls stelt ze dat in het bij het ontwerp van decreet horende begrotingsakkoord, expliciet vermeld staat dat wanneer de bijkomende middelen ingekanteld worden – wat de minister liever zou zien dan dat ze wegvallen – het vermelde percentage iets kan zakken. Het zou de bedoeling zijn om pro rata te zakken, kwestie van de buffer voldoende groot te houden. Zeker voor wat NT2 betreft, hoopt de minister dat de middelen ingekanteld kunnen worden.

Voor wat het totale budget betreft, refereert de minister aan wat er op het terrein te zien is qua inspanningen en resultaten. Ze vindt het fantastisch dat er enorme winsten worden geboekt doordat de centra echt op het terrein en naar de scholen gaan. Als ze naar de samenleving kijkt, dan ziet ze weinig reden om ervan uit te gaan dat de noden en behoeften zouden dalen in de volgende jaren. Wel integendeel, en daarom moet er nog sterker worden ingezet op een versterking van de centra en hun werk dat gaat van het aanleren van de taal tot het zelfstandig leren functioneren. Het belang van het emanciperen van mensen kan niet genoeg benadrukt worden.

Dat de wil aanwezig moet zijn om de functioneringsgesprekken effectief te voeren, beaamt de minister absoluut. Het feit dat het ontwerp van decreet tot stand kwam in samenspraak met de sociale partners, wijst volgens haar op de bereidheid om het ernstig op te vatten en ook die taak te volbrengen zoals het hoort. Het lijkt ook de minister een inspirerend denkspoor dat hier is ingezet.

Koen Daniëls preciseert dat hij er niet aan twijfelt dat de middelen goed worden ingezet, laat staan dat integratie en NT2 zouden moeten stoppen. Het gaat hem erom dat het benoemingspercentage jaar na jaar per centrum bekeken wordt. Een decreet gaat wel langer mee. Als het ene jaar die 90 percent gehaald wordt en het jaar nadien het aandeel vte daalt, dan moet er bijgestuurd kunnen worden om enerzijds tbsob te vermijden en anderzijds te zorgen dat er niet te veel mensen omgeschoold moeten worden. Het aanvoelen van initiële zekerheid mag niet gefnuikt worden.

Minister *Crevits* bedoelde dat de asielmiddelen en die voor taalverwerving momenteel nog altijd beschouwd worden als projectmiddelen. Zeker voor de taalvereisten vindt ze dat een vreemde zaak. Niemand kan daardoor voor die middelen benoemd worden. De taalvereisten zijn evenwel structureel in de regelgeving verankerd en zouden derhalve via inkanteling deel van het geheel moeten worden. De minister hoopt dat te kunnen oplossen. Voor asiel ligt de situatie anders en is de evolutie minder zeker.

Er wordt nu vooral een grote stap gezet naar toekomstige werkzekerheid en rechtspositieregeling voor al wie in de basiseducatie werkt.

III. Stemmingen

Op het ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie werd een amendement ingediend (amendement nr. 1) dat ertoe strekt een artikel 100/1 (nieuw artikel 101) in te voegen in het ontwerp van decreet. Ter stemming gelegd wordt dit amendement aangenomen bij unanimititeit van 12 stemmen.

Daarna worden alle overige artikelen van het ontwerp van decreet evenals de totaliteit van het geamendeerde ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie zonder verdere opmerkingen aangenomen met unanimititeit van 12 stemmen.

Kathleen HELSEN,
voorzitter

Paul CORDY,
verslaggever

Gebruikte afkortingen

cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CBE	centrum voor basiseducatie
CODO	contractueel ten laste van het departement Onderwijs
CVO	centrum voor volwassenenonderwijs
ERK	Europees Referentiekader
NT2	Nederlands als tweede taal
PWB	Personeel Werkingsbudget
tbsob	terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking
vte	voltijdsequivalent

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

Hoofdstuk 1. Algemene bepaling en citeeropschrift

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet wordt aangehaald als: decreet Rechtspositie Basiseducatie.

Hoofdstuk 2. Toepassingsgebied

Art. 3. Dit decreet is van toepassing op het bestuurs-, ondersteunend en onderwijzend personeel van de centra voor basiseducatie die zich in een van de volgende gevallen bevinden:

- 1° ze ontvangen een salaristoelage van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming;
- 2° ze bevinden zich in een administratieve stand als vermeld in hoofdstuk 8.

Art. 4. De Vlaamse Regering stelt de verschillende ambten vast en maakt een indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten.

Hoofdstuk 3. Definities

Art. 5. In dit decreet wordt er verstaan onder:

- 1° ambt: een functie die in de centra voor basiseducatie wordt uitgeoefend en die de Vlaamse Gemeenschap subsidieert;
- 2° betrekking: de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een centrum voor basiseducatie, uitgedrukt in een aantal uren per week;
- 3° bekwaamheidsbewijs: zoals bepaald door de Vlaamse Regering in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;
- 4° centrumbestuur: het bestuur dat ten aanzien van het centrum de bestuurs-handelingen verricht overeenkomstig de door de wet, het decreet of de statuten toegewezen bevoegdheden;
- 5° college van beroep: het college van beroep van het vrij gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 47septies decies van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs;
- 6° dienstanciënniteit: de periode die, ongeacht het volume van de opdracht, bestaat uit het aantal kalenderdagen dat een personeelslid presteert van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van de bezoldigde vakantiedagen en de verlofstelsels die gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, waarbij:
 - a) de maximale dienstanciënniteit die een personeelslid gedurende een schooljaar kan verwerven, twaalf maanden bedraagt, waarbij één maand dertig dagen telt;
 - b) de perioden waarin het personeelslid zich in de stand van terbeschikkingstelling wegens ziekte bevindt, ook als dienstanciënniteit worden beschouwd;
- 7° Federatie Centra voor Basiseducatie: de belangenorganisatie van de centra voor basiseducatie;
- 8° kamer van beroep: de kamer van beroep, vermeld in artikel 69 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs;
- 9° leeftijdsgrens: het einde van het schooljaar waarin het personeelslid de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;
- 10° lokaal onderhandelingscomité: het lokale overleg- of onderhandelingsorgaan dat bevoegd is op het vlak van arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden;
- 11° Medex: de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, Medische Expertise, cel Pensioenen;

- 12° opdracht: de prestaties, uitgedrukt in uren per week, die een personeelslid verricht in een bepaald ambt in een centrum;
- 13° organieke betrekkingen: de betrekkingen die worden georganiseerd voor:
 - a) de leden van het onderwyzend personeel, vermeld in artikel 85 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;
 - b) de leden van het bestuurs- en ondersteunend personeel, vermeld in artikel 87, §1 en §2, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;
- 14° raadsman: een advocaat, een personeelslid van een centrum of, voor het personeelslid, een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie of, voor het centrumbestuur, een vertegenwoordiger van de Federatie Centra voor Basiseducatie;
- 15° titularis: het personeelslid dat in een betrekking vastbenoemd of tijdelijk aangesteld is, met uitzondering van de vervanger;
- 16° schooljaar: de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het daaropvolgende jaar;
- 17° vacante betrekking: een betrekking die niet is toegewezen aan een vastbenoemd personeelslid;
- 18° vacature: elke volledige of onvolledige betrekking die vacant is of waarvan de titularis of zijn vervanger afwezig is voor een periode van ten minste tien werkdagen.

Hoofdstuk 4. Aansprakelijkheid

Art. 6. Het centrumbestuur sluit voor zijn personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand af, zodat alle personeelsleden in het kader van de uitoefening van hun opdracht verzekerd zijn als hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt of als ze gevat worden door een juridische procedure.

Als het centrumbestuur die verplichting niet naleeft, neemt het de kosten ten laste die het personeelslid ten gevolge van het ontbreken van de voormelde verzekering zelf moet dragen.

De polis van de voormelde verzekering is vlot raadpleegbaar voor de personeelsleden.

Als een personeelslid zelf, ten laste van een derde die niet het centrumbestuur of een van zijn leden is, een vordering tot schadevergoeding instelt voor fysieke of materiële schade of de daaruit voortvloeiende morele schade, opgelopen bij of ten gevolge van de uitoefening van zijn ambt, staat het centrumbestuur in voor de juridische bijstand.

Art. 7. Als het personeelslid bij de uitvoering van zijn ambt het centrumbestuur of derden schade berokkent, is hij alleen aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij alleen aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Het centrumbestuur kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met het personeelslid zijn overeengekomen of door de rechter zijn vastgesteld, op het salaris inhouden onder de voorwaarden, vermeld in artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Hoofdstuk 5. Bijstand

Art. 8. Een personeelslid kan zich in de procedures, bepaald krachtens dit decreet, op elk moment laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman.

Hoofdstuk 6. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Art. 9. Het centrumbestuur stelt aan zijn personeelsleden de middelen ter beschikking die ze nodig hebben om hun opdracht uit te voeren.

Art. 10. Als een personeelslid in het kader van zijn opdracht boven op de middelen, vermeld in artikel 9, extra onkosten maakt, vergoedt het centrumbestuur die onkosten op voorwaarde dat de directeur van het centrum waar het personeelslid zijn opdracht uitoefent, aan het personeelslid vooraf toestemming heeft gegeven om die onkosten te maken.

Art. 11. De Vlaamse Regering kan de verplaatsingskosten die personeelsleden maken in opdracht van het centrumbestuur regelen. Zolang de Vlaamse Regering geen uitvoering aan deze bepaling heeft verleend, blijft de bestaande regeling van kracht.

Hoofdstuk 7. Auteursrechten

Art. 12. Het personeelslid dat ter uitvoering van zijn aanstelling werken tot stand brengt die binnen het toepassingsgebied van zijn ambt of opdracht vallen, behoudt alle morele rechten op die werken en draagt zijn vermogensrechten over aan het centrumbestuur.

Art. 13. De vermogensrechten, vermeld in artikel 12, worden zonder specifieke vergoeding overgedragen, in de meest volledige wettelijke omvang ervan, voor alle bekende exploitatievormen en voor de volledige beschermingsduur van de werken, vermeld in artikel 12. Het centrumbestuur kan de voormelde werken vrij naar eigen inzichten exploiteren en is niet verplicht om tot exploitatie over te gaan.

Art. 14. Als het werk, vermeld in artikel 12, in de toekomst geëxploiteerd wordt volgens exploitatievormen die momenteel onbekend zijn, zal het winstaandeel van het personeelslid gelijk zijn aan het winstaandeel dat volgens de marktvoorwaarden die gelden op het ogenblik van de exploitatie, toegekend wordt aan auteurs die hun werk volgens dezelfde exploitatievormen in het gewone commerciële circuit uitgeven.

Hoofdstuk 8. Administratief statuut

Afdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 15. Een personeelslid kan zich geheel of gedeeltelijk in de volgende administratieve standen bevinden:

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° terbeschikkingstelling.

Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in de stand dienstactiviteit te bevinden, tenzij het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van het centrumbestuur in een andere administratieve stand wordt geplaatst.

Afdeling 2. Dienstactiviteit

Art. 16. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op een salaris, een verhoging van het salaris en kan zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt, tenzij anders wordt bepaald.

Art. 17. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder een personeelslid een verlof dat gelijkgesteld is met dienstactiviteit, kan opnemen.

Art. 18. Dit artikel is van toepassing op de personeelsleden die gebruikmaken van een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

In afwijking van de bepalingen over de tijdelijke aanstellingen kan een personeelslid tijdens de duur van zijn langdurige verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen zijn tijdelijke aanstelling niet uitbreiden in vergelijking met het volume van zijn tijdelijke aanstelling aan de vooravond van het verlof.

Met behoud van de toepassingen van de voorwaarden voor de vaste benoeming kan een personeelslid dat aan de vooravond van het langdurige verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen deeltijds vastbenoemd is, zijn vaste benoeming alleen uitbreiden tot het volume dat maximaal gelijk is aan het volume van werkherovating dat in de beslissing over het verlof goedgekeurd is.

Het deel van de vastbenoemde opdracht waarvoor het personeelslid het verlof, vermeld in het eerste lid, neemt, wordt na een periode van 24 maanden van het voormelde verlof een vacante betrekking.

Het personeelslid van wie de betrekking conform het vierde lid als vacant wordt beschouwd, blijft na de vacantwording van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn verlof.

Afdeling 3. Non-activiteit

Art. 19. Het personeelslid in de stand non-activiteit heeft geen recht op een salaris en kan zijn aanspraak alleen doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt onder de door de Vlaamse Regering gestelde voorwaarden.

Art. 20. In de volgende gevallen bevindt het personeelslid zich in de stand non-activiteit:

- 1° als hij met politiek verlof is, met inbegrip van de periode van eventuele uitgestelde indiensttreding na het beëindigen van het mandaat;
- 2° als het personeelslid ingevolge een beslissing van de pensioencommissie van Medex toegelaten wordt tot het tijdelijke pensioen. Tijdens die periode van non-activiteit blijft het personeelslid titularis van zijn betrekking. Als het personeelslid na het tijdelijke pensioen weer in dienst treedt, wordt de periode van non-activiteit gelijkgesteld met dienstactiviteit;
- 3° tijdens niet-bezoldigde ziekteperioden;
- 4° tijdens de afwezigheid wegens verminderde prestaties, voor het volume van de afwezigheid.

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder een personeelslid zich in non-activiteit bevindt.

Art. 21. Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Afdeling 4. Terbeschikkingstelling

Art. 22. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden om ter beschikking te worden gesteld wegens ziekte.

Art. 23. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden wegens ziekte na het einde van de maand waarin hij aanspraak kan maken op een rustpensioen en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

Het eerste lid is niet van toepassing op de personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en voor wie:

- 1° er een geschil voor een arbeidsrechtbank loopt, als dat geschil handelt over het niet-erkennen van een afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte of over de consolidatiedatum;
- 2° de procedure buitendienstongeval niet is afgesloten.

Art. 24. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte, aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.

Hoofdstuk 9. Tijdelijke aanstelling

Art. 25. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het personeelslid dat het ambt van directeur uitoefent.

Art. 26. Het centrumbestuur stelt een tijdelijk personeelslid aan voor bepaalde duur.

Zodra een personeelslid 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in het centrum heeft verworven in het ambt van tijdelijke aanstelling, stelt het centrumbestuur het personeelslid aan voor onbepaalde duur in een betrekking in dat ambt.

De aanstelling, vermeld in het tweede lid, gebeurt ten minste voor het volume dat het personeelslid uitoefende aan de vooravond van de overgang naar een aanstelling van onbepaalde duur.

Art. 27. Een centrumbestuur kan een personeelslid tijdelijk aanstellen als het personeelslid voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 88, §1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, en daarenboven:

- 1° van onberispelijk gedrag is, zoals blijkt uit een uittreksel van het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren is afgegeven;
- 2° de lichamelijke geschiktheid bezit die vereist is om het ambt uit te oefenen;
- 3° voldoet aan de taalvereisten, vermeld in artikel 28 tot en met 30 van dit decreet.

Art. 28. Een personeelslid voldoet aan de taalvereisten voor de onderwijstaal als zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat behaald is in de onderwijstaal.

Art. 29. Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs als vermeld in artikel 28, moet met betrekking tot de taalvereisten voor de onderwijstaal voldoen aan de voorwaarden, vermeld in het tweede tot en met het vierde lid.

Een personeelslid dat behoort tot het bestuurs-, onderwijzend en ondersteunend personeel, beheerst de onderwijstaal minstens op niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

Een personeelslid dat behoort tot een andere personeelscategorie dan de personeelscategorie, vermeld in het tweede lid, beheerst de onderwijstaal minstens op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

In afwijking van het tweede lid beheerst een personeelslid dat behoort tot het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat uitsluitend een of meer levende vreemde talen onderwijst, de onderwijstaal minstens op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

Art. 30. §1. Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs, vermeld in artikel 28, bewijst de taalkennis, vermeld in artikel 29, met een van de volgende soorten studiebewijzen of getuigschriften:

- 1° alle studiebewijzen van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs die het niveau van taalkennis, vermeld in artikel 29, aantonen;
- 2° alle studiebewijzen die gelijkwaardig zijn met de studiebewijzen, vermeld in punt 1°, en die het vereiste niveau van taalkennis, vermeld in artikel 29, aantonen;
- 3° of aan de hand van een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het personeelslid heeft behaald, op voorwaarde dat het getuigschrift, het certificaat of het attest het vereiste niveau van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont. De Vlaamse Regering is gemachtigd een examencommissie in te richten of examens te laten organiseren door een of meerdere instellingen van door de Vlaamse Gemeenschap gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs. De Vlaamse Regering is gemachtigd om een getuigschrift, een certificaat of een attest dat behaald is via een wettelijk of reglementair bepaalde examencommissie, in te schalen in de niveaus van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

§2. Als een centrum moeilijkheden ondervindt om een kandidaat aan te werven die de vereiste taalbekwaamheid bezit, kan het centrum een kandidaat aanwerven die niet over de vereiste taalbekwaamheid beschikt. Op aanvraag kent de Vlaamse Regering aan die kandidaat een tijdelijke afwijking toe die geldt voor een termijn van drie jaar vanaf de datum van de eerste aanstelling in een ambt.

Tijdens de voormelde termijn van drie jaar komt het personeelslid dat de voormelde afwijking heeft gekregen, niet in aanmerking voor een vaste benoeming of voor een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur, tenzij het personeelslid voor het einde van die periode aan de voorwaarden voor de taalvereisten, vermeld in artikel 29, voldoet.

Art. 31. §1. Elke tijdelijke aanstelling wordt voor ieder personeelslid schriftelijk vastgelegd, uiterlijk op het tijdstip waarop het personeelslid in dienst treedt en bij elke wijziging die zich voordoet. De schriftelijke overeenkomst vermeldt:

- 1° de naam en het adres van het centrum voor basiseducatie;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;
- 4° de periode bij een aanstelling van bepaalde duur en, in voorkomend geval, de titularis die vervangen wordt;
- 5° of het al dan niet over een vacante betrekking gaat.

De overeenkomst van tijdelijke aanstelling van bepaalde of onbepaalde duur wordt in ten minste twee exemplaren opgemaakt, waarvan één voor het personeelslid.

§2. Bij ontstentenis van de schriftelijke overeenkomst, vermeld in paragraaf 1, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, de opdracht en de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§3. Het centrumbestuur werkt een regeling uit in het lokaal onderhandelingscomité over de standplaats van de personeelsleden. Die regeling wordt in het arbeidsreglement opgenomen.

Art. 32. Een tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht in de volgende gevallen:

- 1° als het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 27;
- 2° op het ogenblik dat de betrekking wordt toegewezen aan een ander personeelslid door vaste benoeming;
- 3° op het ogenblik dat het tijdelijke personeelslid vastbenoemd wordt;
- 4° vanaf de datum dat de waargenomen betrekking voor het geheel of een gedeelte ervan niet meer kan worden gesubsidieerd;
- 5° als het personeelslid na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 6° als het personeelslid zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 7° als het personeelslid zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 8° als het personeelslid met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar;
- 9° bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;
- 10° bij ontslag wegens dringende reden;
- 11° uiterlijk op het einde van de termijn waarvoor het personeelslid is aangesteld;
- 12° als het personeelslid wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;
- 13° uiterlijk op het einde van het schooljaar. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing op de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor onbepaalde duur.

Om tegemoet te komen aan een tekort op de arbeidsmarkt, kan de Vlaamse Regering de voorwaarden bepalen waaronder een definitief gepensioneerd na de leeftijdsgrens, vermeld in het eerste lid, 8°, als tijdelijk personeelslid in een wervingsambt kan worden aangesteld. Die aanstelling gebeurt met behoud van de toepassing van hoofdstuk 9 van dit decreet. Het personeelslid wordt altijd aangesteld voor bepaalde duur en verwerft geen recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur.

Art. 33. Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur, kan vrijwillig zijn aanstelling beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd. Het personeelslid neemt een opzeggingstermijn in acht conform artikel 34, met dien verstande dat de in aanmerking te nemen dienstanciënniteit beperkt wordt tot de termijn van de laatste ononderbroken aanstellingsperiode.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de vrijwillige ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de vrijwillige ambtsneerlegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 34. Een personeelslid kan zijn aanstelling van onbepaalde duur beëindigen door een opzegtermijn in acht te nemen van:

- 1° één week bij minder dan drie maanden dienstanciënniteit;
- 2° twee weken bij een dienstanciënniteit tussen drie maanden en minder dan zes maanden;
- 3° drie weken bij een dienstanciënniteit tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden;
- 4° vier weken bij een dienstanciënniteit tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden;
- 5° vijf weken bij een dienstanciënniteit tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden;
- 6° zes weken bij een dienstanciënniteit tussen twee jaar en minder dan vier jaar;
- 7° zeven weken bij een dienstanciënniteit tussen vier jaar en minder dan vijf jaar;
- 8° negen weken bij een dienstanciënniteit tussen vijf jaar en minder dan zes jaar;
- 9° tien weken bij een dienstanciënniteit tussen zes jaar en minder dan zeven jaar;
- 10° twaalf weken bij een dienstanciënniteit tussen zeven jaar en minder dan acht jaar;
- 11° dertien weken bij een dienstanciënniteit van acht jaar of meer.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de opzegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 35. Het centrumbestuur kan elk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde of onbepaalde duur, ontslaan om dringende reden.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie dagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de

kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

Art. 36. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:

- 1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;
- 2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziektedagen.

Art. 37. Op het einde van elke tewerkstellingsperiode levert het centrumbestuur of een gemandateerde die het centrumbestuur heeft aangewezen, aan het personeelslid een attest af met vermelding van de bepalingen van artikel 31, 1° tot en met 4 °.

Hoofdstuk 10. Vaste benoeming

Art. 38. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op het personeelslid dat het ambt van directeur uitoefent.

Art. 39. §1. Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming naast de voorwaarden, vermeld in artikel 27, voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° ten minste 24 maanden dienstanciënniteit binnen een periode van maximaal 36 maanden in het centrum voor basiseducatie hebben op 31 augustus van het schooljaar dat voorafgaat aan de datum van de vaste benoeming in het ambt in kwestie;
- 2° houder zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, zoals door de regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;
- 3° als laatste evaluatie in het ambt in kwestie geen evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' gekregen hebben bij het centrum voor basiseducatie waar de betrekking vacant is. Als het personeelslid niet is geëvalueerd, wordt aan die voorwaarde geacht voldaan te zijn.

§2. Een vaste benoeming gaat altijd in op 1 januari en is alleen mogelijk in een vacante organieke betrekking.

§3. Een centrumbestuur kan een personeelslid alleen vast benoemen op voorwaarde dat het het volgende maximumpercentage in acht neemt:

- 1° de vastbenoemde leden aangesteld conform artikel 85 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, nemen ten hoogste 90% in van de door de Vlaamse Gemeenschap jaarlijks toegekende organieke voltijdsequivalenten aan dat centrum, waarbij 15 september van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming als ijkpunt wordt genomen;
- 2° de vastbenoemde personeelsleden aangesteld conform artikel 87, §2, van het voormelde decreet, nemen ten hoogste 90% in van de door de Vlaamse Gemeenschap jaarlijks toegekende organieke puntenenveloppe aan dat centrum, waarbij 15 september van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming als ijkpunt wordt genomen.

§4. Met behoud van de toepassing van paragraaf 3 benoemt het centrumbestuur altijd het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit in het centrum. Het maakt daarvoor jaarlijks uiterlijk op 31 augustus van het schooljaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming een lijst op die aangeeft welke plaats een personeelslid inneemt.

In het lokaal onderhandelingscomité worden er afspraken gemaakt over de vaste benoeming als verschillende personeelsleden over evenveel dienstanciënniteit beschikken.

§5. Een personeelslid wordt benoemd voor het volume van zijn aanstelling van onbepaalde duur of voor het volume van zijn tijdelijke andere opdracht, conform artikel 65, waarvoor het aan de vooravond van de benoeming aangesteld is. Van het voormelde volume kan alleen afgeweken worden als er onvoldoende organieke betrekkingen zijn in het centrum of het benoemingspercentage zou worden overschreden.

§6. Met het oog op een vaste benoeming op 1 januari van het schooljaar wordt elke vacante betrekking, uiterlijk op 15 oktober van het kalenderjaar voorafgaand aan de datum van de vaste benoeming, door het centrumbestuur meegedeeld aan alle personeelsleden van het centrum.

§7. Het centrumbestuur spreekt de vaste benoeming uit op 1 januari van het schooljaar, op voorwaarde dat de betrekking op dat ogenblik nog vacant is.

§8. De Vlaamse Regering bepaalt de regels voor de wijze waarop het bestuur de vaste benoeming moet meedelen aan de bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, opdat ze uitwerking zouden hebben ten aanzien van de overheid.

Art. 40. §1. Elke vaste benoeming en elke wijziging van het volume van een vaste benoeming in een ambt worden schriftelijk vastgelegd in een overeenkomst. De overeenkomst vermeldt ten minste:

- 1° de naam en het adres van het centrum voor basiseducatie;
- 2° de identiteit van het personeelslid;
- 3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht.

De overeenkomst van vaste benoeming wordt opgemaakt in minstens twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§2. Bij gebrek aan de schriftelijke overeenkomst, vermeld in paragraaf 1, wordt het personeelslid geacht vastbenoemd te zijn voor het ambt, de opdracht en de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§3. Het centrumbestuur werkt een regeling uit in het lokaal onderhandelingscomité over de standplaats van de personeelsleden. Die regeling wordt in het arbeidsreglement opgenomen.

Art. 41. Een vaste benoeming eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht voor een personeelslid als:

- 1° het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 27;
- 2° hij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 3° hij zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 4° hij zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;

- 5° hij wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;
- 6° hij na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door het centrumbestuur aangewezen betrekking te bekleden;
- 7° hij met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar.

Het ontslag wordt ter kennis gebracht van het personeelslid. Die kennisgeving kan op straffe van nietigheid alleen gebeuren hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag.

Art. 42. Een vastbenoemd personeelslid kan vrijwillig zijn ambt geheel of gedeeltelijk neerleggen als het personeelslid bij gedeeltelijke ambtsneerlegging ten minste een halftijdse vastbenoemde opdracht blijft uitoefenen.

In de voormelde gevallen gebeurt de neerlegging van het ambt met inachtneming van een opzeggingstermijn conform artikel 34.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de ambtsneerlegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisgeving. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de vaste benoeming. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 43. §1. Het centrumbestuur kan een vastbenoemd personeelslid ontslaan om dringende reden.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de vaste benoeming onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie werkdagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

§2. Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

§3. Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de

kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het beroep is niet opschortend.

§4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

§5. Met het oog op het onderbrengen van het personeelslid onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering en de moederschapsbescherming betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming de werkgevers- en werknemersbijdragen.

De duur van de gedekte periode mag de duur van de benoeming van het ontslagen personeelslid niet overschrijden.

Hoofdstuk 11. Specifieke bepalingen over het ambt van directeur

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 44. Het ambt van directeur wordt uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld ofwel vastbenoemd zijn.

Art. 45. Een centrumbestuur kan een voltijdse betrekking in een ambt van directeur toekennen hetzij aan één personeelslid, hetzij aan twee personeelsleden die elk met een halftijdse betrekking zijn belast.

Art. 46. Elke aanstelling in het ambt van directeur wordt schriftelijk vastgelegd op de wijze en met de vermeldingen, vermeld in artikel 31.

Afdeling 2. Tijdelijke aanstelling

Art. 47. Het centrumbestuur kan een directeur tijdelijk aanstellen voor bepaalde of onbepaalde duur.

Art. 48. Het ambt van directeur kan tijdelijk worden toegewezen:

1° als de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;

2° in afwachting van een vaste benoeming in het ambt van directeur in het centrum.

Om tegemoet te komen aan een tekort op de arbeidsmarkt, kan de Vlaamse Regering de voorwaarden bepalen waaronder een definitief gepensioneerd na de leeftijdsgrens, vermeld in artikel 32, eerste lid, 8°, als tijdelijk personeelslid in het ambt van directeur kan worden aangesteld. Die aanstelling gebeurt met behoud van de toepassing van de bepalingen van dit decreet. Het personeelslid wordt altijd aangesteld voor bepaalde duur.

Art. 49. Een centrumbestuur kan een personeelslid tijdelijk aanstellen als het personeelslid voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 88, §1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, en daarenboven:

1° van onberispelijk gedrag is, zoals dat blijkt uit een uittreksel van het strafregister dat niet langer dan één jaar tevoren is afgegeven;

2° de lichamelijke geschiktheid bezit die vereist is om het ambt uit te oefenen;

3° voldoet aan de taalvereisten, vermeld in artikel 28 tot en met artikel 30 van dit decreet;

4^o houder is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals door de Vlaamse Regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie.

Art. 50. Een tijdelijke aanstelling eindigt van rechtswege en zonder opzegging voor het geheel of een deel van de opdracht conform artikel 32.

Art. 51. Een directeur die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur, kan vrijwillig zijn ambt neerleggen conform artikel 33.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de ambtsneerlegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de opzegging gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 52. Een directeur kan zijn aanstelling van onbepaalde duur beëindigen door een opzegtermijn te geven conform artikel 34.

De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van de beëindiging van de aanstelling het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

De kennisgeving van de beëindiging van de aanstelling gebeurt op straffe van nietigheid door afgifte aan het centrumbestuur van een geschrift. De handtekening van het centrumbestuur op het duplicaat van dat geschrift geldt alleen als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij deurwaardersexploot.

Het centrumbestuur en het personeelslid kunnen in onderling akkoord een einde maken aan de aanstelling. Dit blijkt uit een geschrift. Het geschrift vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 53. Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is als directeur, kan om dringende reden worden ontslaan.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden conform de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie dagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

De directeur kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

Art. 54. §1. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:
1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;
2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziektedagen.

§2. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens de periodes, vermeld in paragraaf 1, wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die periode.

§3. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die vakantieperiode.

Afdeling 3. Vaste benoeming

Art. 55. Het centrumbestuur benoemt een directeur uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar vanaf de tijdelijke aanstelling in de betrekking, op voorwaarde dat de betrekking waarin hij is aangesteld op dat ogenblik nog vacant is.

Als er conform het eerste lid op dat moment geen vacante betrekking is, kent het schoolbestuur de vaste benoeming toe zodra de betrekking vacant is.

Om aanspraak te kunnen maken op de vaste benoeming, moet het personeelslid voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° houder zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals door de Vlaamse Regering bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;
- 2° als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' hebben verkregen in het ambt van directeur bij het centrumbestuur waar de betrekking vacant is. Als het personeelslid niet is geëvalueerd, wordt aan die voorwaarde geacht voldaan te zijn;
- 3° voldoen aan de algemene wervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 49.

Art. 56. De Vlaamse Regering bepaalt de regels voor de mededeling van de benoeming in het ambt van directeur aan de bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, opdat ze uitwerking zouden hebben ten aanzien van de overheid.

Art. 57. Na instemming van het centrumbestuur kan een directeur vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het ambt in kwestie. Het personeelslid dat voorheen vastbenoemd was in dat centrum voor basiseducatie, kan dan opnieuw zijn voorafgaande ambt van vaste benoeming in dat centrum opnemen. In dat geval kan er afgeweken worden van het maximumpercentage vaste benoeming, vermeld in artikel 39, §3.

Het personeelslid deelt dat met een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan het centrumbestuur. De voormelde datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en het centrumbestuur, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid wegens een evaluatie 'onvoldoende' die hem met toepassing van de ontwikkelcyclus is toegekend.

Art. 58. Een vaste benoeming eindigt van rechtswege en zonder opzeg voor het geheel of een deel van de opdracht voor een directeur als:

- 1° het personeelslid niet meer voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 49;
- 2° hij na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden, behalve in geval van overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 3° hij zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;
- 4° hij zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 5° hij wordt toegelaten tot het definitieve vroegtijdige pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;
- 6° hij na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door het centrumbestuur aangewezen betrekking te bekleden;
- 7° hij met rustpensioen gaat wegens het bereiken van de leeftijdsgrens, tenzij het betrokken personeelslid en het centrumbestuur overeenkomen de aanstelling te verlengen, telkens met maximaal één schooljaar.

Deze beëindiging wordt ter kennis gebracht van de directeur. Die kennisgeving kan op straffe van nietigheid alleen gedaan worden met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag.

Art. 59. Een personeelslid dat vastbenoemd is als directeur, kan om dringende reden worden ontslagen.

In het eerste lid wordt verstaan onder dringende reden: een ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om dringende reden conform de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven als het centrumbestuur al minstens drie werkdagen op de hoogte is van het feit ter rechtvaardiging ervan.

Alleen de dringende reden waarvan is kennisgegeven met een aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

De directeur kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende reden met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de kamer van beroep. Als het personeelslid het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten

minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. Het aantekenen van het beroep is niet opschortend.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

Hoofdstuk 12. Mobiliteit

Afdeling 1. Vastbenoemde personeelsleden, tijdelijk belast in een andere opdracht

Art. 60. In deze afdeling wordt verstaan onder een ambt met tijdelijke aanstelling: een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur.

Art. 61. Het centrumbestuur kan het personeelslid verlof toekennen om een tijdelijke opdracht uit te oefenen in het gesubsidieerd onderwijs, de gesubsidieerde centra, het gemeenschapsonderwijs, bij de inspectie, de pedagogische begeleidingsdiensten of bij de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, de centra voor basiseducatie en bij de hogescholen.

Art. 62. Het personeelslid kan, met zijn instemming, geheel of gedeeltelijk afzien van de uitoefening van de opdracht waarvoor het vastbenoemd is om in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt tijdelijk belast te worden met een andere opdracht waarvoor het niet vastbenoemd is.

Art. 63. Het personeelslid wordt in een centrum voor basiseducatie met de andere opdracht belast overeenkomstig hoofdstuk 9 van dit decreet die de tijdelijke aanstelling regelt.

Art. 64. Tijdens de periode waarin het personeelslid van een centrum voor basiseducatie tijdelijk belast is met een andere opdracht, gelden voor de beëindiging ervan de regels die voor de tijdelijke personeelsleden van toepassingen zijn op het ambt waarin het personeelslid tijdelijk fungeert.

Art. 65. In afwijking van artikel 64 wordt het personeelslid tijdens de periode van tijdelijke aanstelling verder beschouwd als vastbenoemd personeelslid voor de toepassing van de reglementaire bepalingen over:

- 1° het bevallingsverlof;
- 2° het verlof wegens bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming;
- 3° het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, met inbegrip van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van en naar het werk en van beroepsziekten;
- 4° de anciënniteit voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;
- 5° de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten.

Dit artikel is niet van toepassing op het personeelslid die een tijdelijke opdracht uitoefent bij een hogeschool.

Art. 66. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de personeelsleden die tijdelijk belast zijn met een andere opdracht waarvoor ze niet vastbenoemd zijn.

Afdeling 2. Verlof wegens opdracht of bijzondere opdracht

Art. 67. Personeelsleden kunnen een verlof wegens opdracht of een verlof wegens bijzondere opdracht opnemen voor diensten of projecten met belang voor het onderwijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder diensten of projecten met belang voor het onderwijs: de diensten of projecten die de werking van het onderwijs ten goede komen door deelname aan, ondersteuning en begeleiding van vernieuwingen of experimenten op onderwijsvlak, voor het onderwijsbeleid of voor het onderwijsonderzoek.

Art. 68. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden een verlof wegens opdracht verkrijgen, op voorwaarde van de terugbetaling van het salaris.

De Vlaamse Regering bepaalt:

- 1° ten aanzien van de dienst of het project voor welke diensten en projecten het verlof wegens opdracht beperkt wordt tot een bepaalde maximumduur;
- 2° ten aanzien van het betrokken personeelslid:
 - a) voor welke diensten en projecten het verlof beperkt wordt tot een bepaalde maximumduur;
 - b) de gevolgen voor de administratieve en geldelijke rechtspositie van het betrokken personeelslid;
- 3° ten aanzien van de instelling waar het personeelslid aangesteld is, de wijze waarop ze in het beslissingsproces wordt betrokken.

Art. 69. De Vlaamse Regering bepaalt de modaliteiten waarbij een financiële bijdrage aan een organisatie kan worden gevraagd voor de administratieve kosten met betrekking tot de aanvraag voor een personeelslid van een verlof wegens opdracht, verlof voor vakbondsopdrachten, verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet, of verlof voor prestaties voor in de wetgevende vergaderingen erkende politieke groeperingen of hun voorzitters.

De financiële bijdrage, vermeld in het eerste lid, wordt uitsluitend gevraagd aan organisaties die er zich toe verbonden hebben het salaris van het personeelslid, verhoogd met alle vergoedingen en bijlagen die door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming worden uitbetaald, voor de voormelde periode terug te betalen aan het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, na voorlegging van een schriftelijke betalingsstaat.

Art. 70. §1. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder personeelsleden een verlof wegens bijzondere opdracht verkrijgen, zonder terugbetaling van het salaris, in het kader van de volgende diensten of projecten:

- 1° de pedagogische begeleidingsdiensten en nascholing op initiatief van de representatieve groeperingen van inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs en op initiatief van het Gemeenschapsonderwijs;
- 2° de Europese scholen;
- 3° de projecten waarbij er een vervanging is door gesubsidieerde contractuelen, die door het Departement Onderwijs en Vorming worden bezoldigd, of door de personeelsleden, vermeld in artikel V.16 van het besluit van de Vlaamse Regering van 28 oktober 2016 betreffende codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs;
- 4° een opdracht in de vereniging die de rijdende kleuterschool Vlaanderen organiseert conform artikel 168 en 169 van het decreet van 25 februari 1997 basisonderwijs;
- 5° de functie van secretaris van een reaffectatiecommissie;
- 6° de examencommissies van de Vlaamse Gemeenschap;

- 7° de projecten die deel uitmaken van door de Vlaamse Gemeenschap onderschreven Europese en bilaterale uitwisselingsprojecten;
- 8° de door de Europese Unie ondersteunde Europese onderwijsprojecten;
- 9° de begeleiding en ondersteuning van de inspraakstructuren in het onderwijs;
- 10° een opdracht in de internationale school Ferney-Voltaire;
- 11° de projecten van de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs.

§2. De Vlaamse Regering kan de lijst, vermeld in §1, uitbreiden met initiatieven en projecten die een bijzonder belang voor het onderwijs vertonen.

§3. De Vlaamse Regering stelt voor de verloven wegens bijzondere opdracht de nadere modaliteiten vast. Het totale aantal verloven wegens bijzondere opdracht, vermeld in paragraaf 1, 11°, wordt voor het gemeenschaps- en het gesubsidieerd onderwijs samen vastgelegd op maximaal 42 voltijdsequivalenten, waarvan er minimaal 12 voltijdsequivalenten worden voorbehouden voor het gemeenschapsonderwijs en de representatieve groeperingen van inrichtende machten.

Hoofdstuk 13. Re-integratie

Afdeling 1. Medex

Art. 71. Het vastbenoemde personeelslid dat na uitputting van het ziekteverlof ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte, kan zijn centrumbestuur verzoeken om een overleg over de mogelijkheden tot tewerkstelling na arbeidsongeschiktheid. Het centrumbestuur organiseert het overleg zo spoedig mogelijk en nodigt daarvoor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uit.

Het overleg tussen het personeelslid, het centrumbestuur en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer resulteert in een advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, dat aan alle partijen wordt bezorgd. Het centrumbestuur bezorgt dat advies onmiddellijk aan Medex, met de vraag om het advies mee in overweging te nemen bij het behandelen van het dossier van het personeelslid voor de pensioencommissie.

Art. 72. Als Medex beslist dat het personeelslid definitief ongeschikt is om zijn gewone werkzaamheden uit te oefenen, maar wel geschikt is voor specifieke functies die door Medex worden bepaald, organiseert het centrumbestuur onmiddellijk opnieuw een overleg met het personeelslid en, als het personeelslid daarom verzoekt, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, om de beslissing van Medex te concretiseren. Dat overleg moet leiden tot een van de volgende conclusies:

- 1° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving als vermeld in artikel 79;
- 2° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming, zoals bepaald in de procedure, vermeld in afdeling 2;
- 3° geen tewerkstelling is mogelijk.

De conclusie van het overleg wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het personeelslid en het centrumbestuur. Als de partijen niet tot een overeenkomst komen of als de conclusie luidt dat er geen tewerkstelling mogelijk is, kan het centrumbestuur een vastbenoemd personeelslid de uitoefening van zijn ambt ontzeggen.

Afdeling 2. Tewerkstelling in een ander ambt

Art. 73. Aan het personeelslid, vermeld in artikel 72, voor wie na overleg is overeengekomen dat een tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming beoogd wordt, biedt het centrumbestuur een proefperiode van tewerkstelling in dat andere ambt aan met het oog op een nieuwe vaste benoeming.

De proefperiode is alleen mogelijk in een ambt waarin het personeelslid nog niet vastbenoemd is. Bovendien is de proefperiode alleen mogelijk in een ambt waarvoor het personeelslid aan de aanstellingsvoorwaarden voldoet, vermeld in artikel 27 van dit decreet.

Voor een personeelslid als vermeld in afdeling 1, kan de proefperiode maximaal duren tot de dag voor de eerste verjaardag van de beslissing van Medex die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt.

De afspraken over de proefperiode worden vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst, vermeld in artikel 72.

Tijdens de proefperiode wordt het personeelslid tewerkgesteld in een niet-organieke betrekking van het nieuwe ambt. Het personeelslid is in dienstactiviteit en behoudt de salaristoelage die verbonden is aan zijn betrekking in het ambt van vaste benoeming. De inrichtende macht kan in die betrekking een vervanger aanstellen.

Uiterlijk twee maanden voor het einde van de proefperiode neemt het centrumbestuur een beslissing over de nieuwe vaste benoeming van het personeelslid. Het neemt die beslissing na een overleg met het betrokken personeelslid om vast te stellen of de proefperiode geslaagd is of niet. Als het centrumbestuur van oordeel is dat de proefperiode geslaagd is, wordt het personeelslid vastbenoemd als vermeld in artikel 74. Als het centrumbestuur van oordeel is dat de proefperiode niet geslaagd is, dan kan het centrumbestuur het vastbenoemd personeelslid de uitoefening van zijn ambt ontzeggen.

Art. 74. De nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarin het personeelslid voorheen vastbenoemd was en de onmiddellijke vaste benoeming in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume. In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming vindt de nieuwe vaste benoeming plaats, ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vastbenoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

Als het een wervingsambt of een selectieambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het ambt in kwestie, vermeld in artikel 39, §1.

Als het een bevorderingsambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het ambt in kwestie, als vermeld in artikel 55, derde lid.

In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming gaat voor een personeelslid als vermeld in afdeling 1, de nieuwe vaste benoeming uiterlijk in op de eerste dag van de maand voor de eerste verjaardag van de beslissing van Medex die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt.

Na de nieuwe vaste benoeming is de regelgeving over het nieuwe ambt waarin het vastbenoemd is, volledig van toepassing op het personeelslid.

Art. 75. Een nieuwe vaste benoeming is ook mogelijk voor een personeelslid als vermeld in artikel 73, eerste lid, aan wie geen proefperiode aangeboden kan worden omdat het personeelslid al deeltijds in het ambt vastbenoemd is. Het centrumbestuur bepaalt dan de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming, die op de eerste dag van een maand moet liggen.

Hoofdstuk 14. De ontwikkelcyclus

Art. 76. De ontwikkelcyclus heeft de volgende doelstellingen:

- 1° het ontwikkelen van de competenties van personeelsleden;
- 2° het bereiken van de doelstellingen van het centrum;
- 3° het stimuleren van de jobtevredenheid van de personeelsleden;
- 4° het evalueren van de prestaties van de personeelsleden.

De ontwikkelcyclus komt tot stand door gesprekken te voeren tussen het personeelslid en de coach-evaluator, die gebaseerd zijn op het competentieprofiel en het functieprofiel.

De Federatie Centra voor Basiseducatie maakt samen met de representatieve vakorganisaties de nodige afspraken op sectorniveau voor de organisatie van planingsgesprekken, evolutiegesprekken en evaluatiegesprekken die gebaseerd zijn op het competentie- en het functieprofiel.

Art. 77. De volgende actoren spelen een rol in de ontwikkelcyclus, vermeld in artikel 80:

- 1° de coach-evaluator;
- 2° de kwaliteitsbewaker;
- 3° de tweede evaluator.

De coach-evaluator werkt in het centrum waar de desbetreffende personeelsleden worden gecoacht en geëvalueerd. De planningsgesprekken, de evolutiegesprekken en de evaluatiegesprekken worden gehouden tussen het personeelslid en de coach-evaluator.

De kwaliteitsbewaker draagt geen eindverantwoordelijkheid voor de ontwikkelcyclus, maar bewaakt de correcte opvolging van het hele proces. De kwaliteitsbewaker is een bestuurslid van het centrum. De kwaliteitsbewaker kan ook de tweede evaluator zijn.

De tweede evaluator is de hiërarchische meerdere van de coach-evaluator. De tweede evaluator draagt de eindverantwoordelijkheid voor de bijsturingscyclus.

Art. 78. §1. Voor de coach-evaluator gelden de volgende bepalingen:

- 1° de coach-evaluator is een personeelslid van het centrumbestuur waar het betrokken personeelslid werkt. Deze bepaling geldt niet voor de coach-evaluator van de directeur van het centrum;
- 2° de coach-evaluator van een leraar basiseducatie moet in het bezit zijn van een bewijs pedagogische bekwaamheid conform het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de ambten, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie.

§2. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt met uitzondering van de stafmedewerker, is de coach-evaluator de stafmedewerker, de adjunct-directeur of de directeur. Voor de stafmedewerker is de coach-evaluator de adjunct-directeur of de directeur. Voor de adjunct-directeur is de coach-evaluator de directeur en voor de directeur is de coach-evaluator een bestuurslid van het centrum.

§3. Voor de tweede evaluator gelden de volgende bepalingen:

- 1° als de coach-evaluator aangesteld is in het ambt van stafmedewerker, is de tweede evaluator aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt;
- 2° als de coach-evaluator aangesteld is in een selectie-ambt, is de tweede evaluator aangesteld in een bevorderingsambt;
- 3° als de coach-evaluator aangesteld is in een bevorderingsambt, is de tweede evaluator een bestuurslid van het centrum.

Art. 79. §1. De coach-evaluator en het personeelslid leggen per ambt en per centrumbestuur waar het personeelslid werkt, een geïndividualiseerde functiebeschrijving vast. Daarbij houden ze rekening met de algemene afspraken die ter uitvoering van paragraaf 3 zijn vastgelegd, met de bepalingen van het arbeidsreglement en met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

De coach-evaluator is verantwoordelijk voor het opstellen of het wijzigen van een geïndividualiseerde functiebeschrijving voor ieder personeelslid. De geïndividualiseerde functiebeschrijving is gebaseerd op het functieprofiel en het competentieprofiel.

§2. De geïndividualiseerde functiebeschrijving omvat de taakdoelstellingen en de ontwikkelingsdoelstellingen. In de functiebeschrijving worden ook de centrumspecifieke doelstellingen opgenomen.

De functiebeschrijving bevat ook de rechten en plichten voor de permanente vorming. Als het personeelslid professionalisering wordt opgelegd, zijn de kosten ten laste van het centrumbestuur.

§3. Het centrumbestuur onderhandelt over de algemene afspraken over de functiebeschrijvingen in het lokaal onderhandelingscomité. Daarbij wordt rekening gehouden met de principes, vermeld in dit hoofdstuk.

§4. Een opleiding tot coach-evaluator is wenselijk voor wie als coach-evaluator wordt aangesteld.

Art. 80. §1. De ontwikkelcyclus kan opgedeeld worden in de volgende drie cycli:
1° de eerste ontwikkelcyclus duurt maximaal 12 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar minder dan 1 jaar dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus;
2° de tweede ontwikkelcyclus duurt maximaal 24 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar meer dan 12 maanden en minder dan 36 maanden dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus;
3° de derde ontwikkelcyclus duurt maximaal 48 maanden. Alle personeelsleden die op 1 september van een schooljaar meer dan 36 maanden dienstanciënniteit in het centrum hebben, behoren tot deze cyclus.

Art. 81. Nadat de coach-evaluator aan een personeelslid een eerste evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft toegekend, start het centrumbestuur een bijsturingscyclus op.

De bijsturingscyclus duurt maximaal zes maanden.

Art. 82. Een personeelslid wordt minstens op de volgende tijdstippen geëvalueerd:
1° op het einde van de eerste en tweede ontwikkelcyclus;
2° op het einde van de bijsturingscyclus.

Art. 83. Er wordt een evaluatiegesprek gehouden tussen het personeelslid en de coach-evaluator.

Het evaluatiegesprek leidt altijd tot een evaluatieverslag en bevat een eindconclusie.

Het evaluatieverslag wordt opgesteld door de coach-evaluator en ondertekend door de coach-evaluator, de kwaliteitsbewaker en het personeelslid.

In geval van een bijsturingscyclus stelt de tweede evaluator het verslag op en wordt het verslag ondertekend door het personeelslid, de kwaliteitsbewaker en de tweede evaluator.

De coach-evaluator bezorgt het evaluatieverslag aan de geëvalueerde binnen vijftien kalenderdagen na het evaluatiegesprek.

Het personeelslid kan opmerkingen toevoegen aan het definitieve beschrijvende evaluatieverslag. Het personeelslid bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug aan de coach-evaluator en de kwaliteitsbewaker binnen zeven kalenderdagen nadat hij het heeft ontvangen.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie 'onvoldoende' bevat, zijn op straffe van nietigheid altijd de beroepsmogelijkheden vermeld.

Als de kwaliteitsbewaker bij een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' vaststelt dat de procedure niet correct verlopen is, is de evaluatie ongeldig.

Art. 84. Tegen een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' kan het personeelslid beroep aantekenen bij de kamer van het college van beroep.

De kamer van het college van beroep doet uitspraak over de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is uitgevoerd, en door anderzijds de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

De kamer van het college van beroep heeft de volgende bevoegdheden:

- 1° nagaan of de procedureregels op het niveau van het centrum zijn nageleefd;
- 2° nagaan of de evaluatie is uitgevoerd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en de evaluatie;
- 3° oordelen of de beslissing afdoende is gemotiveerd. Dat houdt in dat de motieven de beslissing in rechte en in feite aanvaardbaar maken;
- 4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing om een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' te geven;
- 5° de beslissing om een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' te geven vernietigen.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen voor de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat:

- 1° de kamer wordt voorgezeten door een onafhankelijke persoon;
- 2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;
- 3° de kamer beslist bij gewone meerderheid van stemmen;
- 4° de voorzitter stemgerechtigd is;
- 5° bij staking van stemmen na een tweede stemronde de stem van de voorzitter doorslaggevend is;
- 6° er bij de stemming altijd een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers, behalve bij een tweede stemming als op de eerste zitting de vertegenwoordigers van een van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft en bepaalt de nadere regelen voor het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen voor de beroepsprocedure en voor de werking van de kamer van het college van beroep in het procedurereglement, met dien verstande dat:

- 1° op straffe van verval het beroep ingesteld wordt binnen een termijn van twintig kalenderdagen die volgen op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie 'onvoldoende' door de coach-evaluator. Die termijn kan worden geschorst tijdens een vakantieperiode;
- 2° het beroep de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' opschort;
- 3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;
- 4° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

Art. 85. Als het personeelslid binnen de vastgelegde termijn, vermeld in artikel 84, zesde lid, 1°, geen beroep aantekent, is de evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' definitief.

Als het personeelslid beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' definitief na de uitspraak van de kamer van het college van beroep als die kamer de evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' niet vernietigt.

Art. 86. §1. Het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is, kan door het centrumbestuur ontslagen worden als het in het centrum een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen tijdens de bijsturingscyclus.

§2. Het centrumbestuur ontslaat een vastbenoemd personeelslid als het in hetzelfde centrum twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende', ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie 'onvoldoende' voor het ambt in kwestie in zijn loopbaan heeft gekregen.

§3. Een centrumbestuur kan een personeelslid dat vastbenoemd is in het ambt van directeur en dat voorheen vastbenoemd was in een ander ambt, na één definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' uit het ambt van directeur verwijderen.

Als het personeelslid voorheen vastbenoemd was in een ambt in dat centrum, kan het zijn ambt in dat centrum opnieuw opnemen na zijn verwijdering uit het ambt van directeur. In dat geval bestaat de mogelijkheid tot afwijking van het maximumpercentage voor de vaste benoeming, vermeld in artikel 39, §3.

Art. 87. Een centrumbestuur kan een personeelslid met een aanstelling voor bepaalde duur ontslaan conform artikel 86. Het centrumbestuur geeft een opzeggingstermijn met inachtneming van de bepaling van artikel 88.

Het ontslag wordt schriftelijk gemotiveerd.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

Die kennisgeving kan alleen gedaan worden hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, op voorwaarde dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Art. 88. §1. Het centrumbestuur kan een vastbenoemd personeelslid of een personeelslid dat aangesteld is voor onbepaalde duur, ontslaan conform artikel 86 met een opzegtermijn van:

- 1° twee weken bij een dienstanciënniteit van minder dan drie maanden anciënniteit;
- 2° vier weken bij een dienstanciënniteit tussen drie maanden en minder dan zes maanden;
- 3° zes weken bij een dienstanciënniteit tussen zes maanden en minder dan negen maanden;
- 4° zeven weken bij een dienstanciënniteit tussen negen maanden en minder dan twaalf;
- 5° acht weken bij een dienstanciënniteit tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden;
- 6° negen weken bij een dienstanciënniteit tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden;
- 7° tien weken bij een dienstanciënniteit tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden;
- 8° elf weken bij een dienstanciënniteit tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden;
- 9° twaalf weken bij een dienstanciënniteit tussen twee jaar en minder dan drie jaar;
- 10° dertien weken bij een dienstanciënniteit tussen drie jaar en minder dan vier jaar;
- 11° vijftien weken bij een dienstanciënniteit tussen vier jaar en minder dan vijf jaar.

Vanaf vijf jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar dienstanciënniteit.

Vanaf twintig jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar dienstanciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar dienstanciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar dienstanciënniteit.

§2. De opzegtermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gegeven.

Het centrumbestuur motiveert het ontslag schriftelijk.

Op straffe van nietigheid vermeldt de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn.

Die kennisgeving kan alleen gedaan worden, hetzij met een aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van de verzending ervan, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, op voorwaarde dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

§3. In onderling akkoord tussen het centrumbestuur en het personeelslid kan de opzeggingstermijn worden ingekort.

§4. Het centrumbestuur heeft ook de mogelijkheid een verbrekingsvergoeding te betalen die overeenstemt met het salaris dat het personeelslid verworven zou hebben gedurende de opzegperiode conform paragraaf 1.

Het centrumbestuur betaalt de verbrekingsvergoeding met eigen middelen.

§5. Met het oog op het onderbrengen van het vastbenoemde personeelslid onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering en de moederschapsbescherming betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming tijdens de opzegtermijnen of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werkgevers- en werknemersbijdragen. Als die niet volstaan, betaalt het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

Art. 89. §1. De tijdelijke aanstelling wordt geschorst tijdens de volgende periodes:
1° de moederschapsbescherming en het zwangerschapsverlof;
2° de onmogelijkheid om arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval.

De periodes, vermeld in het eerste lid, worden gelijkgesteld met dienstactiviteit, met uitzondering van de periode van niet-bezoldigde ziektedagen.

§2. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens de periodes, vermeld in paragraaf 1, wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die periode.

§3. Bij opzegging door het centrumbestuur voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen wordt de opzegtermijn geschorst tijdens die vakantieperiode.

Hoofdstuk 15. Overige bepalingen

Art. 90. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere bepalingen voor de bekwaamheidsbewijzen, de prestatieregeling, de vakantieregeling, de verlofregeling en de terugbetaling van de vervoerskosten van de woonplaats naar de plaats van tewerkstelling en terug.

In afwachting dat de Vlaamse Regering daaraan uitvoering geeft, blijven de bestaande bepalingen van toepassing die op de datum van de inwerkingtreding van dit decreet gelden.

Art. 91. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze waarop een aanvraag van salarissubsidiëring ingediend kan worden.

De Vlaamse Regering bepaalt wanneer en onder welke voorwaarden een personeelslid tijdens zijn afwezigheid vervangen kan worden.

Hoofdstuk 16. Wijzigingen van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs

Art. 92. In artikel 87, §1, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, vervangen bij het decreet van 4 juli 2008, wordt het derde lid opgeheven.

Art. 93. In artikel 88, §1, 1°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt bij punt e) de woorden "artikelen 128ter of 128quater" vervangen door de woorden "in het decreet Rechtspositie Basiseducatie van [...]".

Art. 94. Artikel 127 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 127. Het personeelskader is samengesteld uit de volgende personeelsleden:
1° de statutaire personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van [...] vallen;
2° de contractuele personeelsleden op wie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is."

Art. 95. Artikel 128 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt opgeheven.

Art. 96. In artikel 128bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli 2008 en vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt de zinsnede "en 3°" opgeheven.

Art. 97. Artikel 128bis/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 128bis/1. Het centrumbestuur kan ten laste van de werkingsmiddelen, vermeld in artikel 89, of met andere middelen of van de Vlaamse ondersteuningspremie, uitgekeerd door de VDAB, personeel aanwerven. Het centrumbestuur kan het voormelde principe aanwenden voor het personeel, vermeld in artikel 3 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van [...].

De betrekking die met de middelen, vermeld in het eerste lid, wordt georganiseerd, kan niet vacant worden verklaard en het centrumbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen of muteren in die betrekking.

Het personeelslid dat door een centrum voor basiseducatie wordt aangeworven, wordt altijd als tijdelijk personeelslid aangesteld mits toepassing van hoofdstuk 9 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van [...]. Het decreet Rechtspositie Basiseducatie is op hem van toepassing.

Het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen betaalt het salaris of de salaristoelage rechtstreeks aan de betrokken personeelsleden. Die dienst vordert het brutosalaris of de brutosalaristoelage, verhoogd met de vergoedingen, de bijslagen, het vakantiegeld, de eindejaarspremie en de werkgeversbijdrage, van het centrumbestuur terug."

Art. 98. In hetzelfde decreet worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel 128ter, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;

2° artikel 128quater, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009 en vervangen bij het decreet van 9 juli 2010;

3° artikel 128quinquies, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009;

4° artikel 128sexies, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2010.

Art. 99. In artikel 177 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord "artikelen" wordt vervangen door het woord "artikel";

2° de woorden "en 31" worden opgeheven;

3° de zinsnede "met dien verstande dat voor de basiseducatie, zoals bedoeld in artikel 4, 1°, de zinsnede "van een inrichtende macht van het gesubsidieerd vrij onderwijs" moet gelezen worden als "een centrumbestuur van een centrum voor basiseducatie" en de zinsnede "het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs" moet gelezen worden als "decreet Rechtspositie Basiseducatie"" wordt ingevoegd.

Hoofdstuk 17. Slotbepalingen

Art. 100. Enkel voor de personeelsleden die in de afgelopen drie kalenderjaren 2014, 2015, 2016 tewerkgesteld waren of in 2017 een nieuwe tewerkstelling kregen:

1° in een centrum voor basiseducatie in een functie, zoals vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 tot vaststelling van de functies, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen in de centra voor basiseducatie;

2° conform artikel 3 van het besluit van 3 juli 2009 betreffende de toekenning van een verlof voor het uitoefenen van een andere tewerkstelling voor sommige personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie;
worden alle gepresteerde diensten vanaf 1 september 2008 tot 1 januari 2018 beschouwd als dienstanciënniteit overeenkomstig artikel 5, 6°, van dit decreet. De diensten worden beschouwd alsof ze gepresteerd zijn in het overeenstemmende ambt in het centrum voor basiseducatie vanaf 1 januari 2018.

In de periode voor 1 september 2008 worden als gepresteerde diensten beschouwd: alle diensten die opgenomen zijn in de geldelijke anciënniteit conform artikel 20 van het besluit van 24 juli 2009 houdende de geldelijke bepalingen voor de personeelsleden van de Centra voor Basiseducatie en tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en het koninklijk besluit van 1 december 1970 houdende bezoldigingsregeling van het administratief personeel, het meesters-, vak- en dienstpersoneel van de rijksinrichting voor kleuteronderwijs, voor lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs.

Art. 101. Onverminderd de bepalingen van artikel 100 en in afwijking van artikel 39, §1, 1°, kunnen personeelsleden die op 31 augustus 2017 in een functie in een centrum voor basiseducatie minder dan 24 maanden dienstanciënniteit hebben, vastbenoemd worden op 1 januari 2018 in een ambt dat overeenstemt met een voorafgaand gepresteerde functie in datzelfde centrum, op voorwaarde dat ze in die voorafgaande functie ten minste 24 maanden dienstanciënniteit hebben binnen een periode van 48 maanden in het centrum voor basiseducatie op 31 augustus 2017.

Art. 102. Een personeelslid dat in 2017 in een centrum voor basiseducatie werd tewerkgesteld op grond van artikel 187bis van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, kan op 1 januari 2018 aangesteld worden in een overeenstemmend ambt en voldoet vanaf die datum aan de taalvereisten inzake de onderwijstaal zoals bepaald in de artikelen 28 tot en met 30 van dit decreet.

Art. 103. Een personeelslid dat in 2017 in een centrum voor basiseducatie tewerkgesteld is voor onbepaalde duur, kan op 1 januari 2018 opnieuw aangesteld worden in een overeenstemmend ambt en wordt vanaf die datum geacht in het bezit te zijn van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

Het personeelslid behoudt de overgangsmaatregel, vermeld in het eerste lid, zolang hij ononderbroken in dienst blijft in hetzelfde ambt in een centrum voor basiseducatie. Voor de toepassing van deze bepaling worden de volgende perioden niet als een onderbreking beschouwd: de vakantieperioden, de loopbaanonderbreking, het zorgkrediet, de ziekte- en bevallingsverloven, de perioden van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte of moederschapsbescherming, de verloven van korte duur met behoud van salaristoelage ter gelegenheid van sommige gebeurtenissen van familiale of sociale aard, alsook de verloven zonder behoud van salaristoelage voor een maximumduur van zes werkdagen per schooljaar, evenals een onderbreking van een doorlopende periode van maximum twee kalenderjaren.

Art. 104. De gepresteerde diensten vanaf 1 januari 2018 van gesubsidieerde contractuelen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest in een functie in een centrum voor basiseducatie worden als dienstanciënniteit beschouwd overeenkomstig artikel 5, 6°, van dit decreet.

Art. 105. Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2018 met uitzondering van artikel 39, §6, dat uitwerking heeft vanaf 1 september 2017.