

Ontwerp van decreet betreffende de rechtspositie in de basiseducatie

DE VLAAMSE REGERING,

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

De Vlaamse minister van Onderwijs is ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

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- 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;

- 4° centrumbestuur: het bestuur dat ten aanzien van het centrum de bestuurshandelingen 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 47septiesdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- 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 van 27 maart 1991;
- 9° leeftijdsgrens: het einde van het schooljaar waarin het personeelslid de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
- 10° Medex: de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, Medische Expertise, cel Pensioenen;
- 11° mutatie: de toewijzing van een vastbenoemd personeelslid aan een ander centrumbestuur in een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vastbenoemd is;
- 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 onderwijzend 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° titularis: het personeelslid dat in een betrekking vastbenoemd of tijdelijk aangesteld is, met uitzondering van de vervanger;
- 15° schooljaar: de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het daaropvolgende jaar;
- 16° vacante betrekking: een betrekking die niet is toegewezen aan een vastbenoemd personeelslid.
- 17° 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 de werkgever 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.

De werkgever 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.

In het eerste lid wordt verstaan onder raadsman: een advocaat, een personeelslid van een centrum of, voor de werknemer, een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie of, voor de werkgever, een vertegenwoordiger van de Federatie Centra voor Basiseducatie.

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 aanspraak maken op een vaste benoeming in een 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 werkhervatting 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. Het kan alleen onder de door de Vlaamse Regering gestelde voorwaarden aanspraak maken op een verhoging van het salaris en op een bevorderingsambt.

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 ziektedagen;
- 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 ambt van directeur.

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, 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 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 mutatie of 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 pensioen 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;
- 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 de artikelen 25 tot en met artikel 37 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 ambt neerleggen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd. Het personeelslid geeft een opzeggingstermijn conform artikel 34.

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. 34. Een personeelslid kan zijn aanstelling van onbepaalde duur beëindigen door een opzegtermijn te geven 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 begint te lopen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin is kennisgegeven van de opzegging.

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 activiteitsperiode 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.

Hoofdstuk 10. Vaste benoeming

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

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;
- 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 van het onderwyzend personeel, vermeld in 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 vte's 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 van het bestuurs- en ondersteunend personeel, vermeld in 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 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 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, via een openbare vacature bekendgemaakt.

§7. Elk centrumbestuur brengt zijn personeelsleden op de hoogte van de vacante betrekkingen.

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

§9. 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:

- 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 ontstentenis van 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 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 pensioen 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 ter kennis gebracht van het personeelslid. Die kennisgeving kan alleen gebeuren 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. 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 begint te lopen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin is kennisgegeven van de opzegging.

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 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 en verwerft geen recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde 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° houder is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals vermeld 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.

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

De opzegtermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin is kennisgegeven van de opzegging.

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. 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. Een centrumbestuur kan een vacante betrekking in het ambt van directeur door benoeming alleen toewijzen als de betrekking nog niet door mutatie is toegewezen.

Art. 56. 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;
- 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. 57. 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. 58. 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. Als het maximumpercentage vaste benoeming is bereikt, kan in dat geval afgeweken worden van het maximumpercentage.

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. 59. Een vaste benoeming eindigt van rechtswege en zonder opzeg 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 pensioen 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 de directeur. Die kennisgeving kan alleen gedaan worden 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. 60. 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. Mutatie

Art. 61. De mutatie bestaat in de toewijzing bij een ander centrumbestuur van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vastbenoemd is.

Een mutatie gebeurt alleen op verzoek van het personeelslid en met inachtneming van het maximumpercentage van vaste benoeming, vermeld in artikel 39, §3.

Art. 62. Het personeelslid neemt bij het centrumbestuur dat het verlaat, ontslag voor de opdracht waarvoor het een mutatie krijgt. Het personeelslid gaat zonder onderbreking over van het ene naar het andere centrumbestuur .

Art. 63. De Vlaamse Regering bepaalt de regels voor de mededeling van de mutatie in een ambt aan de bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, opdat ze uitwerking zouden hebben ten aanzien van de overheid.

Hoofdstuk 13. Mobiliteit

Afdeling 1. Vastbenoemde personeelsleden, tijdelijk belast in een ambt

Art. 64. In deze afdeling wordt verstaan onder een ambt met tijdelijke aanstelling: een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur.

Art. 65. 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. 66. Het vastbenoemde personeelslid kan, met zijn instemming, geheel of gedeeltelijk afzien van de uitoefening van de opdracht waarvoor het vastbenoemd is om in een wervings- of bevorderingsambt tijdelijk belast te worden met een andere opdracht waarvoor het niet vastbenoemd is.

Art. 67. Het vastbenoemde personeelslid wordt in een centrum voor basiseducatie met de andere opdracht belast overeenkomstig de artikelen 25 tot en met 37 van dit decreet die de tijdelijke aanstelling regelen.

Art. 68. 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. 69. In afwijking van artikel 68 wordt het vastbenoemde 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. 70. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de vastbenoemde personeelsleden die tijdelijk belast zijn met een andere opdracht waarvoor ze niet vastbenoemd zijn.

Afdeling 2. Verlof wegens opdracht of bijzondere opdracht

Art. 71. 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. 72. 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. 73. 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. 74. §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;
- 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 X.57 van het decreet van 14 februari 2003 betreffende het onderwijs XIV;

- 4° een opdracht in de vereniging die de rijdende kleuterschool Vlaanderen organiseert conform artikel 168 en 169 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;
- 5° de functie van secretaris van een re-affectatiecommissie;
- 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 het eerste lid, uitbreiden met initiatieven en projecten die een bijzonder belang voor het onderwijs vertonen.

§3. De Vlaamse Regering stelt voor de verlopen wegens bijzondere opdracht de nadere modaliteiten vast. Het totale aantal verlopen 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 14. Re-integratie

Afdeling 1. Medex

Art. 75. 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. 76. 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 87;
- 2° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming, zoals bepaald in de procedure, vermeld in afdeling 3;
- 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. Wetgeving over het gezondheidstoezicht op werknemers

Art. 77. Deze afdeling is van toepassing op het vastbenoemde personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt verklaard is voor het overeengekomen werk, en dat een beroep doet op de procedure tot re-integratie, vermeld in artikel 39 tot en met 41 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Art. 78. Het vastbenoemde personeelslid dat door zijn behandelende arts definitief arbeidsongeschikt verklaard is voor het overeengekomen werk, kan bij het centrumbestuur een beroep doen op de procedure tot re-integratie.

Als het personeelslid zich met het attest van zijn behandelende arts tot het centrumbestuur richt om zijn recht op een re-integratieprocedure te laten gelden, organiseert het centrumbestuur zo spoedig mogelijk een overleg over de mogelijkheden van ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten. Aan dat overleg nemen minstens de volgende instanties en personen deel:

- 1° het centrumbestuur;
- 2° het personeelslid;
- 3° de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Na dat overleg formuleert de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn advies aan het centrumbestuur, dat hij ook aan het personeelslid bezorgt.

Art. 79. Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer inhoudt dat het betrokken personeelslid voldoende geschikt is om een andere functie uit te oefenen en als het centrumbestuur en het personeelslid ermee akkoord gaan om dat advies te volgen, sluiten het centrumbestuur en het betrokken personeelslid een schriftelijke overeenkomst over de vorm van de tewerkstelling. Die tewerkstelling kan in een van de volgende vormen:

- 1° tewerkstelling in het ambt van benoeming na aanpassing van de geïndividualiseerde functiebeschrijving als vermeld in artikel 87;
- 2° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming, zoals bepaald in de procedure, vermeld in afdeling 3.

Art. 80. Als het advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer niet leidt tot een overeenkomst over tewerkstelling, kan het centrumbestuur, met behoud van de bepalingen over het verlof en terbeschikkingstelling, een vastbenoemd personeelslid de uitoefening van zijn ambt ontzeggen.

Afdeling 3. Tewerkstelling in een ander ambt

Art. 81. Aan het personeelslid, vermeld in artikel 76 en 79, 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. Voor een personeelslid als vermeld in afdeling 2, duurt de proefperiode minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

De afspraken over de proefperiode worden vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst, vermeld in artikel 76 en 79.

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 82. Als het centrumbestuur van oordeel is dat de proefperiode niet geslaagd is, is artikel 80 van toepassing.

Art. 82. 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 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 56, 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 en voor een personeelslid als vermeld in afdeling 2, uiterlijk op de dag na het einde van de proefperiode.

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

Art. 83. Een nieuwe vaste benoeming is ook mogelijk voor een personeelslid als vermeld in artikel 81, 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 15. De ontwikkelcyclus

Art. 84. 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 planningsgesprekken, evolutiegesprekken en evaluatiegesprekken die gebaseerd zijn op het competentie- en het functieprofiel.

Art. 85. De volgende actoren spelen een rol in de ontwikkelcyclus, vermeld in artikel 84:

- 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 coach-evaluator is een hiërarchische meerdere van het personeelslid. 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. 86. §1. Voor de coach-evaluator gelden de volgende bepalingen:

- 1° de coach-evaluator is een personeelslid van het centrumbestuur waar het betrokken personeelslid werkt;
- 2° voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, is de coach-evaluator aangesteld in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de coach-evaluator een bestuurslid van het centrum.

§2. Als de coach-evaluator aangesteld is in een bevorderingsambt, is de tweede evaluator een bestuurslid van het centrum.

Art. 87. §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 comité. Daarbij wordt rekening gehouden met de principes, vermeld in dit hoofdstuk.

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

Art. 88. §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. 89. 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. 90. 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. 91. 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. 92. 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 en 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;
- 4° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

Art. 93. Als het personeelslid binnen de vastgelegde termijn, vermeld in artikel 92, 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. 94. §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. 95. Een centrumbestuur kan een personeelslid met een aanstelling voor bepaalde duur ontslaan conform artikel 94. Het centrumbestuur geeft een opzeggingstermijn met inachtneming van de bepaling van artikel 96. 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.

De werkgever motiveert het ontslag.

Art. 96. §1. Het centrumbestuur kan een vastbenoemd personeelslid of een personeelslid dat aangesteld is voor onbepaalde duur, ontslaan conform artikel 94 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 begint te lopen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin is kennisgeving van de opzegging.

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. 97. §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 16. Overige bepalingen

Art. 98. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere bepalingen voor 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. 99. De Vlaamse Regering bepaalt de geldelijke rechtspositie en 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 17. Wijzigingen van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs

Art. 100. 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. 101. 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 "artikel 28 of 30 van het decreet rechtspositie basiseducatie van x.

Art. 102. 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 x vallen;
2° de contractuele personeelsleden op wie de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is."

Art. 103. Artikel 128 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 8 mei 2009, wordt opgeheven.

Art. 104. 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. 105. 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 eigen 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 x.

De betrekking die met de middelen, vermeld in het eerste lid, wordt georganiseerd, kan niet vacant worden verklaard en het centrubestuur 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 de artikelen 25 tot en met 37 van dit decreet. 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 centrubestuur terug.”.

Art. 106. 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;
- 2° artikel 128sexies, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2010.

Hoofdstuk 18. Slotbepalingen

Art. 107. Voor het kalenderjaar 2018 bepaalt de Federatie Centra voor Basiseducatie, na onderhandeling met de representatieve vakorganisaties, bij reglement de voorrangsregeling voor de personeelsleden die op het moment van de overgang naar het statuut voldoen aan de benoemingsvoorwaarden.

Art. 108. Enkel voor de personeelsleden die in de afgelopen drie kalenderjaren 2015, 2016 of 2017 effectief tewerkgesteld waren:

- 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;
 - 2° bij het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het volwassenenonderwijs, bij de bij de Federatie Centra voor Basiseducatie of bij één van de representatieve vakorganisaties conform artikel 3, tweede en derde lid 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 voor 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.

Als gepresteerde diensten worden beschouwd, alle diensten die opgenomen zijn in de geldelijke anciënniteit conform 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 het kleuteronderwijs, voor het lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst en normaalonderwijs.

Art. 109. Dit decreet treedt in werking op 1 januari 2018.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS