

BIJLAGE cao III BE: Voorstel van overgang naar het statuut voor de sector BASISEDUCATIE

Thema uit DRP	Voorstel
Tijdelijke aanstelling	<p>JA, maar geen TADD conform DRP</p> <p>Voorstel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur. • Tijdelijke aanstelling van bepaalde duur indien het gaat om vervangingen of opdrachten van bepaalde duur.
Benoeming in vast verband	<p>JA, vaste benoeming is mogelijk voor personeelsleden met drie jaar dienstanciënniteit bij het betrokken CBE.</p> <p>Toepassingsgebied: leraar, adjunct-directeur, beleidsondersteunend administratief medewerker, uitvoerend administratief medewerker, ervaringsdeskundige in de armoede, stafmedewerker.</p> <p>Principes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er wordt een benoemingspercentage vastgelegd: 60% per centrum. • De procedure cf. DRP is van toepassing: met het oog op een benoemingsronde op januari x + 1 zal een vacantverklaring plaatsvinden op basis van de toestand van 15 april x. <p>Onder de personeelsleden die in aanmerking komen voor vaste benoeming, worden geen decretale voorrangsregels vastgelegd.</p> <p>Benoeming: enkel in halftijdse of voltijdse opdracht, tenzij in de gevallen waar een halftijdse of voltijdse benoeming niet mogelijk of in hoofde van het personeelslid niet gewenst is. Als een personeelslid bv. een gecombineerde opdracht heeft en slechts enkele uren in een CBE presteert, dan moet het mogelijk zijn dit personeelslid vast te benoemen in een beperkt aantal uren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De overgangsregeling zal bestaan uit een éénmalige benoemingsronde tijdens het eerste jaar van de overgang naar het statuut (vacantverklaring op 15 september). Voor deze benoemingsronde wordt wel een voorrangsregeling uitgewerkt die voor alle centra dezelfde zal zijn. Deze regeling zal betrekking hebben op de groep personeelsleden die op het moment van de overgang naar het statuut aan de benoemingsvoorwaarden voldoet.
Mandaat	<p>JA, voor directeur. Er zal bijzondere aandacht zijn voor de huidige directeurs.</p>
TBSOB	<p>NEE</p> <p>Percentage vaste benoeming en brede inzetbaarheid leraren CBE moet voorkomen dat personeelsleden ter beschikking moeten worden gesteld. Indien er in een uitzonderlijk geval aan een personeelslid toch geen tewerkstelling meer kan aangeboden worden: herscholing, begeleidingstrajecten, outplacement.</p>

Prestatieregeling	Centrumopdracht blijft behouden: 36 uur op weekbasis. Beperking van avond- en weekendwerk afschaffen.
Ambten	JA <ul style="list-style-type: none"> - De bestaande functies worden ambten. - Er is één ambt van leraar basiseducatie. - De ambten worden ondergebracht in een bepaalde personeelscategorie en soort. - De stafmedewerker wordt beleidsmedewerker. Er wordt een nieuw ambt van adjunct-directeur voorzien.
Bekwaamheidsbewijzen	<ul style="list-style-type: none"> - De algemene diplomaniveaus blijven behouden. - De bekwaamheidsbewijzen worden beschouwd als voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen. - Voor de adjunct-directeur is het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs: ten minste bachelor + BPB. <p>Situatie in de CBE vanaf de overgang naar het statuut Voldoend geacht bekwaamheidsbewijs: ten minste bachelor+ BPB. Ander bekwaamheidsbewijs: ten minste bachelor.</p> <p>Overgangsmaatregelen</p> <ul style="list-style-type: none"> - De personeelsleden die in de periode van 1 september 2014 tot 31 augustus 2015 een contract van onbepaalde duur hadden, blijven vanaf 1.9.2015 beschikken over een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs (ongeacht het feit of zij over een BPB beschikken of niet). - Het getuigschrift bijscholing basiseducatie en een diploma van gediplomeerde in de aanvullende studies voortgezette lerarenopleiding basiseducatie waarvan een personeelslid op 31.8.2015 in bezit is, blijft in de basiseducatie eveneens beschouwd worden als een bewijs van pedagogische bekwaamheid.
Salarisschalen	De huidige salarisschalen blijven bestaan. Voor de adjunct-directeur wordt salarisschaal 502 voorzien. Deze kost 130 punten.
Mutatie	JA
Functiebeschrijving/ Evaluatie	Wordt uitgewerkt conform de afspraken in cao I. Er wordt bij een evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' een onderwijsinterne beroepsmogelijkheid voorzien.
Tucht	NEE
Rechten en plichten	JA, verwerkt in de deontologische code afgesproken op Vlaams niveau en het arbeidsreglement.
Ontslagmogelijkheden	<u>Tijdelijken</u>

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ tijdelijke aanstelling van bepaalde duur: opzeg 7 dagen in hoofde van de werknemer; ❖ tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur: <ul style="list-style-type: none"> ○ in hoofde van de werknemer: opzeg 1,5 maanden/5 jaar zonder drie maanden te overschrijden; ○ in hoofde van de werkgever: drie maanden/5 jaar. CBE kan ervoor kiezen geen opzeg te geven en een verbrekingsvergoeding te betalen die overeenstemt met het salaris dat zou verworven worden gedurende de opzegperiode. CBE dient dit met eigen middelen te betalen; ❖ ontslag om dringende redenen. Er wordt een onderwijsinterne beroepsmogelijkheid voorzien. <p><u>Vastbenoemden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ mits het geven van een opzeg (conform de regeling voor de tijdelijken) n.a.v. de evaluatieprocedure, de overtreding van de deontologische code of het arbeidsreglement (met sociaal vangnet). ❖ ontslag om dringende redenen n.a.v. een overtreding van de deontologische code of het arbeidsreglement. Er wordt een onderwijsinterne beroepsmogelijkheid voorzien. ❖ definitieve ambtsneerlegging: afhankelijk van de reden tot definitieve ambtsneerlegging wordt wel of niet in een sociaal vangnet voorzien.
Administratieve standen	<ul style="list-style-type: none"> • Dienstactiviteit. • Non activiteit. • Terbeschikkingstelling.

Luik verlofstelsels

Thema uit BVR 03/07/2009	Voorstel
Verlof voor onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties - loopbaanonderbreking	JA Regeling onderwijs (BVR van 9 september 2011). Onderbrekingsuitkeringen zijn van de openbare sector: er gebeuren niet langer aanvullingen door onderwijs tot niveau van de <i>social profit</i> sector. Overgangsmaatregelen te voorzien voor personeelsleden in lopende stelsels.
Verlof voor het uitoefenen van een andere tewerkstelling in een ander centrum voor basiseducatie	NEE, wel verlof 'andere opdracht': - A. Vast benoemde personeelsleden tewerkgesteld binnen een CBE (verlof andere opdracht): kunnen dit verlof opnemen: - om binnen de sector CBE tijdelijk een andere opdracht in te vullen; - in het eigen CBE (bv. een leraar die tijdelijk aan de slag gaat als beleidsmedewerker); - in een ander CBE om als tijdelijke een andere opdracht op te nemen; - om in een ander onderwijsniveau als tijdelijke aan de slag te gaan; - uren contractonderwijs op te nemen (zie verder). Principes - Is dienstactiviteit. - Personeelslid behoudt wel rechten vast benoemde m.b.t. ziekteverlof, bevallingsverlof,... en dit conform het huidige TAO-systeem. - Binnen sector CBE - Tijdens duur van de tijdelijke opdracht blijft het personeelslid zijn onderliggende benoeming behouden. - Bezoldiging gebeurt op basis van de tijdelijke opdracht. - Vanuit CBE naar ander onderwijsniveau

	<p>- Via verlof wegens opdracht (naar het hoger onderwijs) of via een verlof andere opdracht (naar andere onderwijsniveaus).</p> <p>B. Vast benoemde personeelsleden in andere onderwijsniveaus (TAO):</p> <p>De mogelijkheid wordt ingeschreven dat vast benoemde personeelsleden die onder het DRP vallen een TAO kunnen opnemen naar een CBE.</p>
Verlof voor het uitoefenen van een andere tewerkstelling bij VOCVO, een consortium, de federatie basiseducatie,...	<p>NEE, wel verlof (wegens) bijzondere opdracht.</p> <p>Detacheringen vanuit CBE worden mogelijk ter vervanging van huidige regeling in BVR 03/07/2009.</p> <p>Bepalingen uit DRP kunnen als basis worden gebruikt.</p>
Verlof voor het uitoefenen van een andere tewerkstelling, voor de uitoefening van een andere contractuele aanstelling gesubsidieerd door derden	<p>Een oplossing is noodzakelijk voor de flexibele overgang van statutaire personeelsleden naar een opdracht opgenomen in het kader van contractonderwijs</p> <p>Voorstel</p> <p>Tijdelijke personeelsleden: kunnen verlof 'andere opdracht' opnemen en blijven titularis van hun betrekking, maar worden niet bezoldigd. Bezoldiging kan verlopen via systeem 'Personeel werkingsbudget'. Behouden hun rechten binnen statuut.</p> <p>Vast benoemde personeelsleden: verlof 'andere opdracht' wordt ook mogelijk gemaakt voor het opnemen van een opdracht in het kader van contractonderwijs. Bezoldiging verloopt in deze gevallen via systeem 'Personeel werkingsbudget'. Personeelsleden behouden hun rechten binnen statuut.</p> <p>Aandachtspunt: definitie werkingsbudget moet aangepast worden voor basiseducatie.</p>
Andere verlofstelsels	<p>Andere verlofstelsels worden ingevoerd conform dezelfde principes als in onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • TBSPA. • Omstandigheidsverlof. • Adoptieverlof. <p>Andere verlofstelsels uit onderwijs worden niet ingevoerd. Dit kadert in de aanpak van de rationalisatie van de verlofstelsels. De personeelsleden van deze sector beschikken nu ook niet over dergelijke verlofstelsels.</p>

Andere thema's	Voorstel
Vakantieregeling	Huidige vakantieregeling blijft behouden.
Verlofregeling	De regeling van de basiseducatie blijft behouden.
Pensioen	Overheidspensioen: zie schrijven PDOS (bijlage 2)
Eindloopbaanregeling	Zelfde principes als TBS voorafgaand aan het rustpensioen voor het onderwijspersoneel.
Ziekte en TBS ziekte	Cfr. DRP-personeel met inbegrip van VVP wegens ziekte.
Vervoerskosten	Woon-werk: regeling onderwijs, wat betekent dat de kosten van een wagen niet meer worden terugbetaald. Dienstverplaatsingen: de huidige lokale regelingen blijven bestaan in afwachting van een nieuwe regeling op Vlaams niveau.
Bevallingsverlof Moederschapsbescherming	Cfr. DRP-personeel.
Beroepsziekten/ Arbeidsongevallen	Cfr. DRP-personeel.
Vervangingen afwezige personeelsleden	Cfr. DRP-personeel.
Cumulatie	De totale prestaties in de sector van de basiseducatie worden beperkt tot 140 % van een voltijdse opdracht. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Impact op andere onderwijsniveaus: <ul style="list-style-type: none"> - diensten gepresteerd in de basiseducatie worden steeds als hoofdambt beschouwd; - geen invloed op bezoldiging binnen andere onderwijsniveaus. ▪ Binnen sector basiseducatie: <ul style="list-style-type: none"> - de prestaties in één centrum niet langer beperken tot 100%;
Vakantiegeld	De onderwijsregeling is van toepassing.
Eindejaarstoelage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ EJT op basis van de huidige regeling blijft behouden via overgangsmaatregel. ▪ Nieuwe personeelsleden vallen onder de regeling voor het onderwijspersoneel.
Aandachtspunt	Regelgeving contractonderwijs: gevolg dat BVR's worden opgeheven ten aanzien van de personeelsleden die een opdracht in het contractonderwijs opnemen.

