

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

- Betreft:**
- Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de vastlegging en indeling van de ambten, de prestatieregeling, de vaststelling van het recht op een salaris en de aanwending van de omkaderingsgewichten in een centrum voor leerlingenbegeleiding
 - Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de vakantieregeling van de personeelsleden van een centrum voor leerlingenbegeleiding
 - Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen van de regelgeving betreffende de concordantie, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen van de directeurs van het buitengewoon onderwijs en van de personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding
 - Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 26 januari 2001 betreffende de mandaten van directeur, algemeen directeur en coördinerend directeur in het niet-tertiair onderwijs naar aanleiding van de opheffing van het mandaat van directeur van een centrum voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 19 september 2003 houdende de vorming van het personeel van de centra voor leerlingenbegeleiding naar aanleiding van de aanpassing van de personeelscategorieën in de centra voor leerlingenbegeleiding
- Principiële goedkeuring

1. INHOUDELIJK

1.1. Algemeen

Aansluitend op het voorontwerp van decreet betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, dat op 14 juli

2017 een eerste keer principieel werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering, dat op 3 oktober, 24 oktober, 14 november, 21 november, 7 december en 14 december 2017 werd onderhandeld in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X, van onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten en van het overkoepelend onderhandelingscomité, vermeld in het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs - onderhandelingen die werden afgesloten met een gedeeltelijk akkoord – en op 22 december 2017 een tweede keer principieel goedgekeurd werd door de Vlaamse Regering (VR 20172212 DOC 143/1, 143/2 en 143/3), wordt in de vier voorliggende ontwerpen van besluit verder uitvoering gegeven aan een aantal maatregelen betreffende de personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding.

Het gaat om volgende maatregelen:

1. Indeling van de ambten en de bijhorende prestatie- en bezoldigingsregeling en de vastlegging van de omkaderingsgewichten per ambt;
2. Vastleggen van de vakantieregeling;
3. Aanpassingen en aanvullingen aan de bekwaamheidsbewijzen en concordanties van huidige naar nieuwe ambten;
4. Wijzigingen aan de regelgeving betreffende het mandaat en de vorming.

Daarnaast wordt in het besluit betreffende de bekwaamheidsbewijzen ook het behoud van de salarisschalen voor de directeurs buitengewoon basisonderwijs ten gevolge van het wegvallen van de GON-telling opgenomen en wordt voor een personeelslid het recht op het behoud van de niet-verworven salarisschaal uit het buitengewoon onderwijs gegarandeerd bij de overstap naar het gewoon onderwijs.

Deze ontwerpen van besluit bevatten enerzijds een aantal technische aanpassingen (correcte verwijzingen en aanpassingen m.b.t. artikelen en begrippen in het voorontwerp van decreet) en anderzijds een aantal inhoudelijke maatregelen die hierna kort worden toegelicht.

De principes die in voorliggende ontwerpen van besluit worden opgenomen, zijn meestal geen nieuwe principes maar zijn momenteel hoofdzakelijk opgenomen in het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding. Net als in andere onderwijsniveaus brengen we deze bepalingen nu onder in besluiten van de Vlaamse Regering op basis van bestaande rechtsgronden en machtigingen.

1.1.1. Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de vastlegging en indeling van de ambten, de prestatieregeling, de vaststelling van het recht op een salaris en de aanwending van de omkaderingsgewichten in een centrum voor leerlingenbegeleiding

Indeling van de ambten

Momenteel zijn de ambten en personeelscategorieën van de personeelsformatie van een centrum voor leerlingenbegeleiding vastgelegd en ingedeeld in het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding (artikel 73). Net als in alle andere onderwijsniveaus wordt dit nu vastgelegd in een besluit.

De ambten in een CLB zijn momenteel opgedeeld in twee personeelscategorieën: het technisch personeel en het administratief personeel.

De bestaande ambten van het technisch personeel blijven behouden en blijven ook tot deze categorie behoren, met uitzondering van het bevorderingsambt van directeur. Net als in de andere onderwijsniveaus wordt dit bevorderingsambt ingedeeld in de personeelscategorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel. Dit maakt duidelijk dat het om een ambt van het bestuurskader gaat en zorgt anderzijds ook voor duidelijkheid t.a.v. andere regelgeving waar dikwijls specifieke maatregelen voor de selectie- en bevorderingsambten van deze categorie gelden, maar waar tot nu toe telkens aandacht moet worden besteed aan het ambt van directeur

CLB dat tot een andere categorie (het technisch personeel) behoort.

Daarnaast wordt in de personeelscategorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel het nieuwe selectieambt van coördinator toegevoegd. Dit ambt laat toe dat een CLB – mede in samenhang met de beweging naar grotere entiteiten die in het voorontwerp van decreet is voorzien - een structureel bestuurs- en leidinggevend middenkader uitbouwt om de coördinatie van een deel van de activiteiten op te nemen. Momenteel kan een CLB wel coördinatiefuncties toekennen aan bepaalde personeelsleden door bovenop hun ambt 0,2 extra omkaderingsgewichten uit de omkaderingsenveloppe te halen. Een personeelslid dat met dergelijke functie is belast, kan echter geen formele rol of decretaal bepaalde bevoegdheden opnemen. Door het selectieambt van coördinator in te voeren, kan een personeelslid wel bepaalde organisatorische en personeelsbevoegdheden opnemen (o.m. in het kader van de functionerings- en evaluatiecyclus), die tot heden formeel enkel door de directeur kunnen worden uitgeoefend. Door toevoeging van dit ambt geven we ook meer doorgroei mogelijkheden en loopbaanperspectieven aan personeelsleden in een CLB, die daarom niet onmiddellijk het ambt van directeur ambiëren.

De personeelscategorie van het administratief personeel, met de ambten van medewerker en administratief werker, vervangen we door de personeelscategorie van het ondersteunend personeel met daarin het ambt van administratief medewerker. Dit ambt zal op drie diplomaniveaus kunnen ingericht worden (zie hiervoor punt 1.1.3). Deze omvorming sluit aan bij gelijkaardige operaties die in het recente verleden hebben plaatsgevonden in andere onderwijsniveaus: het ondersteunend personeel is in de voorbije jaren in het basis-, secundair en volwassenenonderwijs in de plaats gekomen van het administratief personeel en ook in het deeltijds kunstonderwijs zal dit n.a.v. het recente decreet op het deeltijds kunstonderwijs het geval zijn.

De prestatieregeling

Ook de prestatieregeling van de CLB-personeelsleden is momenteel opgenomen in het decreet van 1 december 1998 (artikel 78). We leggen de prestatieregeling nu via een besluit vast, eveneens als in de andere onderwijsniveaus.

Een opdracht in een ambt in een CLB blijft – net als nu - 36 klokuren per week voor een voltijdse aanstelling omvatten. Hier wijzigt dus niets aan.

Het decreet van 1 december 1998 bepaalt momenteel dat een opdracht slechts in bepaalde grootordes kan worden toegekend, gaande van 50% tot 100% van een voltijdse betrekking en daarbinnen kan alleen telkens per 10% verhoogd worden. Opdrachten kleiner dan 50 % van een voltijdse betrekking kunnen slechts uitzonderlijk worden toegekend. Deze beperking laten we los, zodat een opdracht vanaf 1 klokuur tot en met 36 klokuren kan worden toegekend en een centrumbestuur haar organisatie aldus op een meer flexibele wijze kan organiseren.

De bezoldigingsregeling

De bezoldiging van een CLB-personeelslid zal gebeuren op basis van de reële prestatienoemer, dus op basis van 36 klokuren.

Momenteel wordt een personeelslid bezoldigd op basis van het percentage van zijn opdracht via de bezoldigingsnoemer 10. Deze bezoldigingsnoemer is evenwel niet realistisch en vergt telkens omrekeningen en ICT-ingrepen voor zowel de secretariaten van de CLB als in de betalingsdatabanken van de overheid.

Door de bezoldigingsnoemer gelijk te schakelen met de prestatienoemer vereenvoudigen we dit alles. Bij de omschakeling van de bezoldigingsnoemer 10 naar 36 garanderen we alleszins het salaris dat de CLB-personeelsleden momenteel genieten, door waar nodig de opdracht van een personeelslid naar boven af te ronden.

Vastleggen van de omkaderingsgewichten per ambt

Tot op heden waren de omkaderingsgewichten van de ambten vastgelegd in artikel 77 van het decreet van 1 december 1998 betreffende de leerlingenbegeleiding. Het nieuwe decreet betreffende de leerlingenbegeleiding delegeert het vastleggen van de omkaderingsgewichten per ambt naar de Vlaamse Regering (artikel 45).

Voor de bestaande ambten behouden we de omkaderingsgewichten die tot heden in het decreet van 1998 zijn opgenomen.

Voor de nieuwe ambten worden omkaderingsgewichten toegekend die afgezet worden t.a.v. die bestaande omkaderingsgewichten. Daarbij wordt uitgegaan van het gewicht van de salarisschaal van het nieuwe ambt t.o.v. het gewicht van de dichtstbijzijnde salarisschaal van een bestaand ambt.

1.1.2. Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de vakantieregeling van de personeelsleden van een centrum voor leerlingenbegeleiding

De vakantieregeling is momenteel vastgelegd in het decreet van 1 december 1998 (art. 80 en 81) en steunt op de decretaal bepaalde sluitingsperiodes van de CLB met een aanvullend contingent vakantiedagen, afhankelijk van de tewerkstelling.

Naast de sluitingsperiodes heeft een personeelslid immers nog recht op 21 dagen vakantie als hij voltijds is aangesteld. Bij onvolledige prestaties en bij aanstellingen kleiner dan een volledig schooljaar wordt dit aantal dagen vakantie in evenredige mate verminderd. Een personeelslid neemt deze vakantiedagen op tijdens de schoolvakanties, met uitzondering van 7 dagen die buiten de schoolvakanties - behalve in de maand juni - kunnen worden opgenomen.

Het principe van vakantie tijdens de decretaal opgelegde sluitingsperiodes en een aanvullend contingent vakantiedagen blijft behouden. Een CLB zal buiten de verplichte sluitingsperiodes nog een sluiting van maximaal veertien kalenderdagen kunnen vastleggen. Tijdens deze sluiting is het personeel eveneens met vakantie. Als het centrum geen gebruik maakt van deze mogelijkheid of minder dan 14 kalenderdagen sluit, worden de kalenderdagen waarop er geen sluiting is toegevoegd aan het contingent van 21 dagen vakantie.

Het personeelslid kan deze vakantiedagen opnemen op een moment naar keuze tijdens het schooljaar, maar met inachtneming van de organisatie van het centrum. In het bevoegde lokale comité worden hierover verdere criteria en afspraken onderhandeld.

1.1.3. Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen van de regelgeving betreffende de concordantie, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen van de directeurs van het buitengewoon onderwijs en van de personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding

De wijzigingen die dit besluit doorvoert, zijn de volgende : enerzijds worden de bekwaamheidsbewijzen en salarisschalen voor een selectieambt van coördinator vastgelegd, anderzijds worden de ambten van administratief werker en medewerker vervangen door het ambt van administratief medewerker en wordt het mogelijk om op basis van opleidingsniveau te rekruteren. Hiertoe wordt de bijlage bij het besluit vervangen.

Er worden ook wijzigingen aangebracht in het koninklijk besluit 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en het besluit van de Vlaamse regering van 1 september 2006 betreffende de ambtshalve concordantie om de rechten van het CLB-personeel bij deze overgang maximaal te kunnen garanderen.

In het kader van de hervorming van de leerlingenbegeleiding en met het oog op efficiëntiewinsten is het wenselijk dat ook de CLB's voldoende ruimte krijgen om hun personeelsbeleid te optimaliseren. De voorgestelde wijzigingen bieden deze flexibiliteit.

1. In de beweging naar grotere entiteiten moet het mogelijk zijn voor een centrum voor leerlingenbegeleiding om ook een middenkader te kunnen aanstellen om de coördinatie van een deel van de activiteiten op te nemen (zie hoger).
2. De ambten van administratief werker en medewerker worden vervangen door het ambt van administratief medewerker. Binnen dit ambt wordt het mogelijk om personeel op drie diplomaniveaus aan te stellen, weliswaar gekoppeld aan drie aparte omkaderingsgewichten. Het wordt hierdoor ook mogelijk gemaakt om binnen deze categorie hooggeschoold organisatie ondersteunend personeel aan te stellen zoals bijvoorbeeld een ICT manager of een boekhouder.
3. De rechten van het personeel dat nu reeds aangesteld is in het ambt van administratief werker en medewerker worden maximaal gegarandeerd door het toekennen van een ambtshalve concordantie naar het nieuwe ambt van administratief medewerker en toekennen van overgangsmaatregelen op vlak van salarisschaal en bekwaamheidsbewijs. Daarnaast wordt ook de salarisschaal van de vastbenoemde directeur of de titularis van een mandaat van directeur via overgangsmaatregel gegarandeerd.

Daarnaast wordt in dit besluit ook een overgangsmaatregel opgenomen waardoor de directeurs in het buitengewoon basisonderwijs wiens salaris negatief beïnvloed zou worden door het verdwijnen van de telling van de GON-leerlingen, het salaris kunnen behouden dat zij op basis van de vroegere GON-telling hadden. Deze maatregel is noodzakelijk omdat deze berekening haar legitimatie haalde uit het aansturen van bijkomend personeel dat in GON tewerkgesteld werd. Alhoewel de GON-regeling opgehouden heeft te bestaan, zijn deze personeelsleden grotendeels allen doorgestroomd naar het nieuwe ondersteuningsmodel dat aangestuurd wordt door de school voor buitengewoon onderwijs. De taakbelasting van de betrokken directeurs blijft dus grotendeels ongewijzigd. Bovendien wordt het recht op een niet-verworven salarisschaal – verbonden aan het bezit van een diploma van een specifieke opleiding – gegarandeerd aan personeelsleden die deze salarisschaal reeds genoten omwille van hun aanstelling in het buitengewoon onderwijs bij een overstap vanuit het buitengewoon onderwijs naar het gewoon onderwijs.

1.1.4. Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 26 januari 2001 betreffende de mandaten van directeur, algemeen directeur en coördinerend directeur in het niet-tertiair onderwijs naar aanleiding van de opheffing van het mandaat van directeur van een centrum voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 19 september 2003 houdende de vorming van het personeel van de centra voor leerlingenbegeleiding naar aanleiding van de aanpassing van de personeelscategorieën in de centra voor leerlingenbegeleiding

Dit besluit bevat zuiver technische aanpassingen:

- de verwijzingen naar het mandaat van directeur CLB worden verwijderd in het besluit betreffende de mandaten n.a.v. opheffing van het mandaat in het voorontwerp van decreet;
- in het besluit betreffende de vorming worden de nieuwe personeelscategorieën ingevoegd en worden verwijzingen naar artikelen in het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding opgenomen.

1.2. Artikelsgewijze bespreking

1.2.1. Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de vastlegging en indeling van de ambten, de prestatieregeling, de vaststelling van het recht op een salaris en de aanwending van de omkaderingsgewichten in een centrum voor leerlingenbegeleiding

Artikel 1

Dit artikel bakent het toepassingsgebied van het besluit af tot de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een centrum voor leerlingenbegeleiding, zoals bepaald in de decreten rechtpositie van 27 maart 1991.

Artikel 2

Het bevorderingsambt van directeur wordt ingedeeld in de personeelscategorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel, waar dit ambt nu ingedeeld is bij het technisch personeel.

Door de directeur onder te brengen in de categorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel – net als in alle andere onderwijsniveaus – moet in andere regelgeving niet langer telkens expliciet vermeld worden dat maatregelen die van kracht zijn voor de bevorderingsambten (en meestal ook de selectieambten) van deze categorie ook gelden voor de directeur in een CLB.

Daarnaast wordt ook het nieuwe selectieambt van coördinator in deze categorie ingedeeld.

Artikel 3

Het nieuwe wervingsambt van administratief medewerker wordt ingedeeld in de personeelscategorie van het ondersteunend personeel.

Artikel 4

De personeelscategorie van het technisch personeel blijft de overige wervingsambten omvatten, zoals ze momenteel al van kracht zijn in de centra voor leerlingenbegeleiding.

Artikel 5

Dit artikel legt voor alle ambten de prestatieregeling vast, met uitzondering van het bevorderingsambt van directeur. Voor dit laatste ambt laten we de vastlegging van de prestatieregeling over aan het centrumbestuur, net als het geval is in alle ander onderwijsniveaus.

De prestatieregeling voor een voltijdse opdracht bedraagt – net als nu - 36 klokuren per week. Een deeltijdse opdracht kan ingericht worden van 1 klokuur per week tot en met 35 klokuren per week en dit telkens per geheel klokuur.

Artikel 6

Behoud van een bepaling die momenteel is opgenomen in het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding (artikel 78) en die ook geldt in andere onderwijsniveaus.

Artikel 7

Het salaris van een personeelslid wordt bepaald op basis van de reële aanstelling van het personeelslid en dus bepaald op basis van de prestatienoemer 36.

Artikel 8

De bestaande ambten behouden hun omkaderingsgewicht.

Voor het nieuwe ambt van coördinator worden twee omkaderingsgewichten ingevoerd. Dit ambt kan immers op 2 diplomaniveaus worden ingericht: het niveau ten minste master waarbij het personeelslid dan recht heeft op de salarisschaal 540 en het niveau ten minste bachelor waarbij het personeelslid dan recht heeft op de salarisschaal 413.

Aan elk diplomaniveau van dit ambt wordt een omkaderingsgewicht toegekend dat steunt op de verhouding van de toegewezen salarisschaal t.o.v. de salarisschaal van een directeur CLB (salarisschaal 599):

- voor de coördinator op niveau ten minste master bedraagt het toegekende omkaderingsgewicht 1,4 door de salarisschaal 540 af te zetten t.o.v. de salarisschaal 599;
- voor de coördinator op niveau ten minste bachelor bedraagt het toegekende omkaderingsgewicht 1,1 door de salarisschaal 413 af te zetten t.o.v. de salarisschaal 599.

Voor het ambt van administratief medewerker dat in de plaats komt van de ambten van medewerker en administratief werker – en dat op drie diplomaniveaus kan worden ingericht: tenminste hso (salarisschaal 200 en 202), ten minste bachelor (salarisschaal 333) en ten minste master (salarisschaal 542) - wordt volgende werkwijze gevolgd:

- voor het ambt op het niveau ten minste bachelor (salarisschaal 333) behouden we het omkaderingsgewicht dat momenteel aan het ambt van administratief werker (salarisschaal 333) is verbonden, nl. omkaderingsgewicht 1;
- voor het ambt op het niveau ten minste hso (salarisschaal 200 of 202) behouden we het omkaderingsgewicht dat momenteel aan het ambt van medewerker (salarisschaal 202) is verbonden, nl. omkaderingsgewicht 0,7;
- voor het ambt op niveau ten minste master bedraagt het toegekende omkaderingsgewicht 1,2 door de salarisschaal 542 af te zetten t.o.v. de salarisschaal 333.

Artikel 9 en 10

N.a.v. artikel 5 van dit besluit, waarbij een aanstelling van een personeelslid in een CLB vanaf 1 september 2018 per volledig klokuur zal kunnen plaatsvinden, worden in het besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 betreffende het ziekteverlof, het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen en de terbeschikkingstelling wegens ziekte voor bepaalde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding de verwijzingen naar het aanstellingspercentage in de CLB opgeheven.

Artikel 11

Dit besluit treedt in werking op 1 september 2018.

Artikel 12

Behoeft geen verdere toelichting.

1.2.2. Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering betreffende de vakantieregeling van de personeelsleden van een centrum voor leerlingenbegeleiding

Artikel 1

Definitie van begrippen die verder in het besluit worden gebruikt.

Artikel 2

Dit artikel bakent het toepassingsgebied van het besluit af tot de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een centrum voor leerlingenbegeleiding, zoals bepaald in de decreten rechtpositie van 27 maart 1991.

De vakantieregeling geldt voor vastbenoemde personeelsleden en voor tijdelijke personeelsleden, op voorwaarde dat de vakantieperiode in kwestie binnen de aanstellingsperiode van het tijdelijke personeelslid valt.

Artikel 3

Een personeelslid is met vakantie op het ogenblik dat het centrum gesloten is, zoals bepaald in het voorontwerp van decreet betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding (artikel 11).

Concreet gaat het om volgende periodes:

- Van 15 juli tot en met 15 augustus;
- van 25 december tot en met 1 januari;
- op zaterdagen en zondagen;
- op de wettelijke en decretale feestdagen.

Buiten deze verplichte sluitingsperiodes kan een centrum ook nog maximum 14 kalenderdagen sluiten.

Artikel 4

Naast de verplichte sluitingsperiodes heeft een personeelslid, net als nu al het geval is, elk schooljaar recht op 21 dagen vakantie als het voltijds is aangesteld.

Als het centrum waar het personeelslid tewerkgesteld is geen gebruik maakt van de mogelijkheid om naast de decretaal vastgelegde sluitingsperiodes bijkomend maximum 14 kalenderdagen te sluiten of minder dan deze 14 kalenderdagen sluit, dan wordt het aantal dagen van niet-sluiting toegevoegd aan het contingent van 21 dagen vakantie.

Het contingent van 21 dagen vakantie, eventueel aangevuld met een aantal vakantiedagen bij niet-sluiting van het centrum, geldt voor een aanstelling in een voltijdse opdracht.

Dit contingent wordt in een aantal situaties in evenredige mate verminderd:

- als een personeelslid een deeltijdse opdracht uitoefent;
- als een personeelslid in de loop van het schooljaar aangesteld wordt of uit dienst gaat;
- als een personeelslid een onbezoldigde dienstonderbreking neemt tijdens het schooljaar.

De vermindering van het contingent gebeurt altijd in het schooljaar zelf. Als dat uitzonderlijk niet mogelijk is, gebeurt de vermindering het daaropvolgende schooljaar.

Het contingent wordt steeds verminderd met halve of volledige dagen. Waar in het geval van vermindering met halve dagen een afronding nodig is, gebeurt die afronding telkens naar boven.

Het personeelslid kan deze vakantiedagen in principe naar keuze opnemen tijdens het schooljaar, voor zover dit de organisatie en goede werking van het centrum niet in het gedrang brengt. In het bevoegde lokale onderhandelingscomité van het centrum worden daarover verdere concrete afspraken onderhandeld.

Artikel 5

De jaarlijkse vakantieperiodes gelden als een periode van dienstactiviteit.

Artikel 6

De maatregelen vervat in dit besluit treden in werking op 1 september 2018.

Artikel 7

Behoeft geen verdere toelichting.

1.2.3. Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen van de regelgeving betreffende de concordantie, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen van de directeurs van het buitengewoon onderwijs en van de personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding

Artikel 1 Dit artikel betreft een technische aanpassing in het Koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs om de geldelijke anciënniteit van de personeelsleden van het CLB te kunnen garanderen bij de herindeling van de ambten in de personeelscategorieën.

Artikel 2

Dit artikel voegt een artikel 15quinquies toe aan het besluit van de Vlaamse regering betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen en de bezoldiging in het buitengewoon onderwijs. Het artikel bepaalt een overgangsmaatregel waardoor de directeurs wiens salaris negatief beïnvloed zou worden door het verdwijnen van de GON-telling, het salaris dat zij op basis van de vroegere GON-telling hadden, kunnen behouden. Deze maatregel is noodzakelijk omdat deze berekening haar

legitimatie haalde uit het aansturen van bijkomende personeel dat in GON tewerkgesteld werd. Al is de GON-regeling opgehouden te bestaan, de daaraan verbonden personeelsleden zijn grotendeels allen doorgestroomd naar het nieuwe ondersteuningsmodel dat aangestuurd blijft door de school voor buitengewoon onderwijs. De taakbelasting van de betrokken directeurs bleef dus grotendeels ongewijzigd. Het is onbillijk om de directeurs toch de facto de taken nog te laten uitoefenen maar hen tegelijkertijd minder te verlonen. De overgangsmaatregel wordt enkel toegekend aan de directeur die tewerkgesteld was in de school waar de GON telling meetelde voor het bepalen van het salaris van de directeur. De overgangsmaatregel blijft behouden voor de vastbenoemde personeelsleden zolang zij in het onderwijs in dienst blijven, met uitzondering van het academisch onderwijs, en voor de tijdelijke personeelsleden zolang zij ononderbroken in dienst blijven. Het artikel somt eveneens op welke perioden daarbij niet als een onderbreking beschouwd worden.

Artikel 3

Dit artikel heft de bepalingen omtrent de voorwaarden voor een coördinator functie op.

Artikel 4

Betreft een technische aanpassing in het CLB bekwaamheidsbewijzenbesluit waarbij de omschrijving van het verlof aangepast wordt aan de nu geldende benaming.

Artikel 5

Dit artikel voegt 3 artikelen toe aan het CLB bekwaamheidsbewijzenbesluit:

- artikel 5ter bepaalt dat de vastbenoemde directeur of de titularis van een mandaat van directeur de salarisschaal 599 behoudt;
- artikel 5quater garandeert de medewerker overgangsmaatregelen op het vlak van bekwaamheidsbewijzen en het behoud van de salarisschaal en bepaalt de duurtijd ervan;
- artikel 5quinquies garandeert de administratief werker overgangsmaatregelen op het vlak van bekwaamheidsbewijzen en het behoud van de salarisschaal en bepaalt de duurtijd ervan.

Artikel 6

Dit artikel voegt een punt 20 toe, dat als legende dient om de bijlage te kunnen lezen.

Artikel 7

Dit artikel vervangt de bijlage met het detail van de bekwaamheidsbewijzen door een nieuwe bijlage

Artikel 8

In dit artikel wordt het toepassingsgebied voor de toekenning van een niet verworven salarisschaal uitgebreid tot die personeelsleden die reeds deze niet-verworven salarisschaal genoten tijdens een tewerkstelling van minimaal 720 dagen in het buitengewoon onderwijs en die de overstap maken naar het gewoon basis- of secundair onderwijs. Hiermee betekent een overstap voor de betrokken personeelsleden geen verlies aan inkomen en wordt de opgedane expertise in het buitengewoon onderwijs blijvend gevalideerd voor het gewoon onderwijs.

Deze aanpassingen in paragraaf 1 verankeren de rechten van de personeelsleden die in het verleden in een gon of ion functie aangesteld waren op een niet-verworven salarisschaal.

Paragraaf 2 breidt de categorie personeelsleden die een recht kunnen laten gelden op een niet verworven salarisschaal uit tot die personeelsleden die deze niet-verworven salarisschaal al genoten tijdens hun aanstelling in het buitengewoon onderwijs en de overstap maken naar het gewoon onderwijs. Dit is mogelijk als vastbenoemd personeelslid of als tijdelijk personeelslid zolang zij in dienst blijven van het onderwijs. Voor de tijdelijke personeelsleden geldt dat zij minimum 720 dagen dienstanciënniteit in het buitengewoon onderwijs moeten hebben. Het betreft een maatregel ten persoonlijke titel die gebonden is aan de opgesomde voorwaarden.

Paragraaf 3 betreft een technische wijziging en voegt de categorie van de opvoeder in het ondersteunend personeel toe. In het buitengewoon onderwijs is de categorie van het opvoedend hulp personeel immers in 2006 vervangen door het ondersteunend personeel.

Artikel 9

Betreft een technische aanpassing : de toevoeging van een extra bijlage aan het besluit

Artikel 10

Dit artikel voegt een bijlage VII toe aan het concordantiebesluit. Hierbij wordt de administratief werker en de medewerker geconcordeerd naar het ambt administratief medewerker op basis van het opleidingsniveau en het daaraan toegekende omkaderingsgewicht.

Artikel 11

Bepaalt de datum van inwerkingtreding

Artikel 12

Behoeft geen verdere toelichting.

1.2.4. Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 26 januari 2001 betreffende de mandaten van directeur, algemeen directeur en coördinerend directeur in het niet-tertiair onderwijs naar aanleiding van de opheffing van het mandaat van directeur van een centrum voor leerlingenbegeleiding en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 19 september 2003 houdende de vorming van het personeel van de centra voor leerlingenbegeleiding naar aanleiding van de aanpassing van de personeelscategorieën in de centra voor leerlingenbegeleiding

Artikel 1

Het hoofdstuk over het mandaat van directeur in een centrum voor leerlingenbegeleiding wordt opgeheven in het besluit van 26 januari 2001.

Artikel 2

In artikel 1 van het besluit van 19 september 2003 wordt het toepassingsgebied aangepast, conform de personeelscategorieën die m.i.v. 1 september 2018 van kracht zijn in de centra voor leerlingenbegeleiding.

Artikel 3

In artikel 2 van hetzelfde besluit wordt een technische verwijzing naar het voorontwerp van decreet van 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding aangebracht.

Artikel 4

De wijzigingen gaan in op 1 september 2018.

Artikel 5

Behoeft geen verdere toelichting.

2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 26 januari 2018.

De Inspectie van Financiën stelt dat het gemotiveerde akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, niet vereist is.

3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

Het voorstel heeft geen weerslag op de financiën van de lokale besturen, noch op personeelsvlak, noch op het vlak van de werkingsuitgaven, de investeringen en schuld, en de ontvangsten.

4. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Het voorstel van beslissing heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget, zodat het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, niet vereist is.

5. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

De bijgaande ontwerpen van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig adviesnr. 2018/04, 2018/05, 2018/06 en 2018/07 van 12 januari 2018.

Een aantal bemerkingen van het taalkundig advies zijn niet gevolgd. Het gaat om bemerkingen m.b.t. termen die specifiek zijn voor de onderwijsregelgeving en in deze ook algemeen aanvaard zijn.

Dit ontwerp van besluit bevat hoofdzakelijk regelgeving met een louter formeel karakter. Het gaat vooral om technische aanpassingen als gevolg van een gewijzigde hogere regelgeving, meer bepaald het voorontwerp van decreet van xx xxxxxxxx 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding en om maatregelen die voorheen al in decretale regelgeving waren opgenomen en nu in besluiten van de Vlaamse Regering wordt opgenomen.

Er werd dan ook geen RIA opgesteld.

De ontwerpen van besluit vertegenwoordigen eenmalig en in beperkte mate bijkomende administratieve lasten voor de betrokken instellingen. Er worden evenwel geen nieuwe principes toegevoegd, noch ingrijpend gewijzigd t.a.v. de huidige procedures.

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het bovengenoemde voorontwerpen van besluit;
- 2° de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs:
 - 2.1. te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken voornoemde voorontwerpen van besluit op de agenda te plaatsen van een gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X en van de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale en de plaatselijke overheidsdiensten

- 2.2. te gelasten voornoemde voorontwerpen van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs.
- 2.3. te machtigen te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde teksten,
- 2.4. te gelasten over voornoemd voorontwerpen van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen, zoals bepaald in artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemde onderhandelingen geen aanleiding geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde teksten.

De viceminister-president van de Vlaamse Regering,
De Vlaamse minister van Onderwijs,

Hilde CREVITS