



**SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap)  
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –  
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap".  
OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS**

Brussel, 26/03/2021

**PROTOCOL NR. 173 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE  
GEVOERD WERDEN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERING VAN:**

- **SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap);**
- **COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling  
2 – Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap";**
- **OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS;**

**OP 26/1/2021, 2/2/2021, 9/2/2021, 23/2/2021, 2/3/2021, 9/3/2021**

over

het **Voorontwerp van decreet over het onderwijs XXXI**

**De afvaardiging van de overheid**, samengesteld uit:

1. dhr. Jan JAMBON, Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter SectX-C2
2. dhr. Ben WEYTS, Viceminister president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand, voorzitter OOC
3. mevr. Hilde CREVITS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en landbouw – lid;
4. dhr. Bart SOMERS, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen – lid,
5. dhr. Matthias DIEPENDAELE, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed, lid

**De afvaardiging van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en van de representatieve verenigingen van de inrichtende machten**, te weten:

- **het Katholiek Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Chris SMITS, secretaris-generaal Katholiek Onderwijs Vlaanderen  
Dhr. Marc KEPPENS, directeur Dienst Personeel

- **het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers** (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOP), vertegenwoordigd door:

Mevr. Lieve VANSINTJAN, coördinator OKO

- **het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Koen PELLERIAUX, afdelingshoofd afdeling beleid en belangenbehartiging

- **het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Bruno SAGAERT, directeur Koepelwerking

- **het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Luc COPPIETERS, adviseur

**De afvaardiging van de representatieve vakorganisaties**, te weten:

- **de Algemene Centrale der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door:

Mevr. Nancy LIBERT, algemeen secretaris ACOD-onderwijs  
Dhr. Jean-Luc BARBERY, adjunct-algemeen secretaris ACOD-onderwijs

**- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door:

Mevr. Marianne COOPMAN, algemeen secretaris COV  
Mevr. Hilde LAVRYSEN, adjunct-algemeen secretaris COV  
Dhr. Koen VAN KERKHOVEN, secretaris-generaal COC  
Dhr. Koen WILS, adjunct-secretaris-generaal COC

**- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Pascal CLAESSENS, secretaris-onderhandelaar VSOA-onderwijs

\*\*\*

## **Standpunt van Katholiek Onderwijs Vlaanderen**

Katholiek Onderwijs Vlaanderen onderschrijft een protocol van gedeeltelijk akkoord bij het voorontwerp van bovengenoemd decreet.

Katholiek Onderwijs Vlaanderen kan **globaal akkoord gaan met de artikels over de versnelling van de tijdelijke aanstelling, de versnelling van de vaste benoeming, de versobering van de functioneringscyclus en de vereenvoudiging van evaluatieprocedure**. Katholiek Onderwijs Vlaanderen onderschrijft dit akkoord in een context waarin

- de twee dossiers, nl. versnelling vaste benoeming enerzijds en vereenvoudiging van de functioneringscyclus en evaluatieprocedure anderzijds aan elkaar gekoppeld worden;
- de versnelling van de vaste benoeming de vooropgestelde besparingen zoals opgenomen in de meerjarenbegroting (minstens voor 2021 en wellicht ook voor 2022) volledig realiseert.

### Versnelling TADD en vaste benoeming

Katholiek Onderwijs Vlaanderen was zeker geen vragende partij om de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en daaraan gerelateerd de vaste benoeming te versnellen, maar oordeelt dat er voldoende ruimte blijft om vanuit werkgeversperspectief een professioneel en waarderend personeelsbeleid te voeren.

De verplichting om op het einde van het eerste schooljaar voor elk gesubsidieerd personeelslid een beoordeling uit te spreken schept duidelijkheid.

De beoordeling met werkpunten geeft het bestuur een bijkomend schooljaar de kans om met bijkomende ondersteuning van het personeelslid zijn evolutie op te volgen. Op het einde van het tweede schooljaar moet het bestuur dan een positieve of negatieve beoordeling geven. *Katholiek Onderwijs Vlaanderen gaat echter niet akkoord met het creëren van een bijkomende voorrangscategorie waardoor een tijdelijk personeelslid met een beoordeling met werkpunten prioritair moet aangesteld worden t.o.v. een tijdelijke zonder anciënniteit. Dit grijpt opnieuw in op de ruimte van onze besturen om een eigen personeelsbeleid te kunnen voeren.*

Bij een negatieve beoordeling met motivering geeft het schoolbestuur aan dat het huidige functioneren van het personeelslid onvoldoende is en er ook onvoldoende groeipotentieel aanwezig is. De aanstelling wordt beëindigd.

Belangrijk is ook dat de beslissing van de evaluator niet overruled kan worden want de diensten opgebouwd in een school waar een negatieve beoordeling wordt uitgesproken, komen in de scholengemeenschap niet in aanmerking en het personeelslid heeft geen recht op TADD in de school van de negatieve beoordeling.

Als gevolg van de versnelde TADD wordt ook de vaste benoeming versneld (in principe mogelijk na 16 maanden) maar enkel indien het personeelslid een positieve beoordeling heeft gekregen en op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming effectief is aangesteld van doorlopende duur in de scholengemeenschap.

Bovendien heeft een bestuur enkel verplichtingen t.a.v. een personeelslid indien het op 31/08 voorafgaand aan de vaste benoeming 360 dagen bij dat bestuur heeft gepresteerd. In de scholen waar een negatieve beoordeling werd uitgesproken komt het personeelslid nooit in aanmerking voor vaste benoeming tenzij het bestuur anders beslist.

#### Functiebeschrijving en functioneringscyclus

Door de versoering van de functiebeschrijving en de vermindering van de decretale verplichtingen bij de functioneringscyclus vermindert de planlast en komt er voor de besturen ruimte vrij om een eigenstandig en kwaliteitsvol HR-beleid te voeren.

Voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen zijn de wijzigingen die leiden tot een versoering van de functiebeschrijving en de vermindering van de decretale verplichtingen de volgende:

- Het wordt mogelijk om voor het secundair onderwijs een functiebeschrijving per pedagogische entiteit op te stellen. Die pedagogische entiteit wordt nu ruimer gedefinieerd.
- De functiebeschrijving beperkt zich tot de kernopdracht. Enkel bij specifieke functies (vb. graadcoördinator, preventieadviseur, leerlingenbegeleider in secundair onderwijs...) wordt de taakomschrijving van die instellingsgebonden opdracht mee opgenomen in de FB omdat ze op dat ogenblik een substantieel deel uitmaakt van het takenpakket.
- De functiebeschrijving moet niet langer geïndividualiseerd worden.
- De eerste evaluator kan de coaching en begeleiding van personeelsleden delegeren naar andere personeelsleden.
- De functioneringsgesprekken gebeuren op regelmatige basis door de eerste evaluator, er wordt geen frequentie vastgelegd en een verslag van het functioneringsgesprek is niet langer verplicht. Door deze aanpassingen wordt het moeilijk om de formele functioneringsgesprekken (met verslag) te beperken tot de niet-functionerende personeelsleden.

#### Een meer effectieve en efficiënte evaluatieprocedure

Katholiek Onderwijs Vlaanderen juicht toe dat door de aanpassingen de evaluatieprocedure een meer effectief en efficiënt instrument wordt om na een traject van coaching en begeleiding in uitzonderlijke gevallen de aanstelling van niet-functionerende personeelsleden te kunnen beëindigen.

Voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen zijn belangrijke wijzigingen dat

- De termijn van de procedure voor vast benoemde personeelsleden wordt ingeperkt tot 12 maanden met de volgende fasen

- Formeel functioneringsgesprek met verslag dat de tekortkomingen opsomt;
  - Eerste eindconclusie onvoldoende;
  - Tweede eindconclusie onvoldoende.
- Het decreet expliciet vermeldt dat de eerste evaluator naast eigen vaststellingen zich ook kan beroepen op informatie van derden.
  - De 4-jarige evaluatiecyclus waarbinnen elk personeelslid diende geëvalueerd te worden, is geschrapt.
  - In het kader van procedurefouten het ontbreken van de beroepsmogelijkheid niet langer leidt tot nietigheid en het college van beroep meer ruimte krijgt om de procedurefouten te kwalificeren.

Katholiek Onderwijs Vlaanderen is wel bezorgd over hoe de overgangsmaatregelen voor wie in een lopend evaluatietraject zit, zullen uitgewerkt worden: deze moeten voldoende helder zijn en beperkt worden in de tijd.

### **Katholiek Onderwijs Vlaanderen kan niet akkoord gaan met**

- **Artikel 73 Verplichte oprichting van een lokaal onderhandelingscomité in de scholengemeenschapsinstelling**

Katholiek Onderwijs Vlaanderen gelooft sterk in het sociaal overleg dat via de lokale comités in de scholen en de scholengemeenschappen gestructureerd verloopt. De verplichting om ook in de scholengemeenschapsinstelling met een zeer beperkt aantal personeelsleden een lokaal onderhandelingscomité op te richten, is voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen 'overshooting' en leidt tot bijkomende planlast.

- **Artikel 93 Aanwending zorgenvolp**

Katholiek Onderwijs Vlaanderen kan niet akkoord gaan met de keuze van de decreetgever om een percentage van de zorgenvolp voor te behouden voor leerlingenondersteuning. Op deze wijze wordt de aanwending van gekleurde middelen bijkomend beperkt en zal deze bijkomende beperking de eerstvolgende schooljaren gradueel toenemen. Deze betutteling beperkt de ruimte van de schoolleider om beleid te voeren en bewuste keuzes te maken op basis van lokale noden en accenten. Deze centrale sturing getuigt van onvoldoende vertrouwen in het beleidsvoerend vermogen van schoolleiders en schoolbesturen.

- **Artikel 95 en 144 scholengemeenschapsinstelling**

Katholiek Onderwijs Vlaanderen is verheugd dat dit decreet uitvoering geeft aan CAO XI en de mogelijkheid creëert om op niveau van de scholengemeenschap personeelsleden vast te benoemen. Tegelijkertijd stelt Katholiek Onderwijs Vlaanderen ook vast dat de concrete voorwaarden die het decreet oplegt te sterk ingrijpen op de organisatie van vrije schoolbesturen.

Ingeval van een scholengemeenschap met meerdere schoolbesturen worden de schoolbesturen verplicht een nieuwe rechtspersoon op te richten. *Naast de bijkomende administratieve formaliteiten die een nieuwe vzw met zich meebrengt, is het een grondrecht van vrije schoolbesturen om zelf de rechtspersoonlijkheid te regelen en eventueel gebruik te maken van bestaande vzw's.*

Gezien hun eindverantwoordelijkheid is het de bevoegdheid van de schoolbesturen om afspraken te maken over de werking van de scholengemeenschapsinstelling. De beslissing om deze bevoegdheid te delegeren aan de directies hoort hen toe en dient niet door de decreetgever verplicht te worden.

Katholiek Onderwijs Vlaanderen kan ook niet akkoord gaan met de dubbele beperking van de vaste benoeming enerzijds op het niveau van aangewende punten van 1 september 2020 en anderzijds beperkt tot 10 % van de voorafname of samengelegde punten. Katholiek Onderwijs Vlaanderen is de mening toegedaan dat alle personeelsleden die binnen de regelgeving (vaak al zeer geruime tijd) aangesteld zijn voor de werking van de scholengemeenschap recht hebben op een vaste benoeming. De mogelijkheid om af te wijken van het percentage van 1 september 2020 na akkoord van het onderhandelingscomité is voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen geen goede optie omdat ook in deze de autonomie van het schoolbestuur wordt ingeperkt en de bevoegdheid van het comité binnen de 10 % wordt uitgebreid.

- **Artikel 38 eenmalige benoemingsronde op 1 juli 2021**

Na de deeltijds vast benoemden en na de tijdelijken van doorlopende duur komen de personeelsleden die op het einde van het schooljaar 580 dagen dienstanciënniteit hebben opgebouwd door de wijziging in de regelgeving prioritair in aanmerking voor een vaste benoeming op 1 juli 2021. Het blijft voor Katholiek Onderwijs Vlaanderen een principe dat er niet geraakt wordt aan de spelregels tijdens het spel zelf. Daarom moet ook voor die situaties waar het verantwoord is een weigering van vaste benoeming kunnen uitgesproken worden voor de categorie personeelsleden met 580 dagen dienstanciënniteit. Een beoordeling met werkpunten gekoppeld aan een prioritaire aanstelling op 1 september 2021 geeft het schoolbestuur onvoldoende tools om daar waar nodig te kunnen ingrijpen.

- **Artikel 150 Heroverweging van een klassenraadsbeslissing**

Katholiek Onderwijs Vlaanderen heeft principiële bedenkingen bij het vervroegen van de uiterste datum waarop een beslissing van een delibererende klassenraad op vraag van het schoolbestuur heroverwogen kan worden, van 15 september naar 31 augustus. We verwijzen in eerste instantie naar het Arrest van de Raad van State nr. 225.798 van 12 december 2013 (zie bijlage) dat duidelijk stelt dat 15 september een termijn van orde is. De verantwoording van deze wijziging in de memorie van toelichting mist dus elke grond.

Bovendien houdt de beperking op de termijn van 31 augustus geen rekening met de uitgestelde beslissing die kan genomen worden tot de eerste schooldag van het volgende schooljaar. Indien de betrokken personen geen beroep of een niet ontvankelijk beroep hebben ingesteld tegen deze uitgestelde beslissing, beschikt het schoolbestuur over geen enkele mogelijkheid om dergelijke beslissing te laten heroverwegen indien ze die zelf als omstreden beschouwt.

Het schoolbestuur wordt dus beperkt in zijn mogelijkheid om een omstreden beslissing te laten heroverwegen: heroverwegingen die vaak leiden tot wijzigingen die gunstig zijn voor de leerling, en uitzonderlijk ook dienen om foutieve inschrijvingen die opgemerkt worden tussen 31 augustus en twee maanden na de effectieve lesbijwoning, te regulariseren.

- **Artikel 216 – ICT-middelen**

Katholiek Onderwijs Vlaanderen vindt dat de schrapping van de mogelijkheid om ict-middelen samen te leggen op niveau van een scholengemeenschap of samenwerkingsverband afbreuk doet aan de huidige goede praktijken. Het ontnemt de schoolbesturen en de scholen de mogelijkheid om de middelen in het kader van subsidiariteit op het meest geschikte en efficiënte niveau in te zetten. Het gegeven dat de middelen worden uitgebreid en het ambt van ict-coördinator in kleinere fracties deelbaar wordt, komt niet tegemoet aan de verzuchting van schoolbesturen om deze middelen te clusteren.

\*\*\*

## **Standpunt van het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers**

**Het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers geeft bij het voorontwerp van decreet een niet-akkoord.**

OKO baseert zich hiervoor op een paar ingrijpende clusters van wijzigingen die zullen worden doorgevoerd in de regelgeving en die voor onze scholen moeilijk te aanvaarden zijn. OKO licht dit hieronder toe.

Dit decreet bevat daarnaast ook aanpassingen die noodzakelijk zijn en meer duidelijkheid brengen. Dat er voor taalintegratietrajecten voor kleuters die beantwoorden aan de taalindicator extra punten zorg worden toegevoegd aan de leerling-ondersteuning is een goede zaak.

### **Erkenning van nieuwe scholen in het basisonderwijs en het secundair onderwijs**

Deze maatregelen worden genomen in uitvoering van de Beleidsnota Onderwijs 2019-2024 waar bij de erkenning van nieuwe scholen een strikte naleving van de toepassing van de grond- en mensenrechten zoals beschreven in het Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens gevraagd wordt. Deze doelstelling kan OKO geheel onderschrijven, maar de manier waarop dit doel leidt tot aanpassing aan de bestaande regelgeving, is voor de OKO-partners onaanvaardbaar.

- Door de voorgestelde aanpassingen valt de rechtszekerheid voor de aanvragers van een voorlopige erkenning weg, evenals voor de scholen die in aanmerking komen voor een definitieve erkenning. In de memorie van toelichting wordt verwezen naar het artikel 14, §3, van de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State dat de mogelijkheid biedt om het stilzwijgen van de overheid aan te vechten als een afwijzende beslissing. Dat antwoord voldoet voor de OKO-partners absoluut niet.
- Initiatiefgroepen hebben zich georganiseerd, geïnvesteerd en geëngageerd om een nieuwe school op te richten. Dat moet vandaag al gebeuren in twee stappen: een voorlopige erkenning en een definitieve erkenning.
  - Een school starten doe je niet op 1 september. Daar gaan maanden van voorbereiding aan vooraf, aanvragen, diverse investeringen en engagementen als inschrijvingen van leerlingen, huur van gebouw en geschiktmakingswerken, personeel zoeken, aankopen materialen ... Als een school pas op 1 september zekerheid heeft over de mogelijkheid om te kunnen opstarten, is dat al laat. Nog later is echt niet aanvaardbaar.
  - Na 6 maanden werking verwacht de school een uitspraak of ze recht heeft op een definitieve erkenning. Ook die uiterste datum van 31 maart voor een beslissing van de Vlaamse regering wordt hier op de helling gezet.
- Voor een onderzoek door de inspectie zijn vandaag vijf maanden voorzien. De bestaande procedure met een voorlopige erkenning en later een definitieve erkenning, biedt ruim de mogelijkheid van een grondige afweging.
- In deze bijzondere corona-tijden, waarin de inspectie soms genoodzaakt is om op afstand te werken, mag de school die wacht op een definitieve of voorlopige erkenning niet de dupe

worden van deze moeilijke omstandigheid. De koepels van OKO rekenen erop dat deze uitzonderlijke situatie, zo het noodzakelijk is, in een nooddecreet geregeld wordt.

- Het is voor de OKO-partners uitermate belangrijk dat het oprichten van nieuwe scholen reëel mogelijk blijft. Dat moet vandaag al gebeuren via aanvraagprocedures en met hoge programmatienormen. Dit is voor de OKO-partners de maatregel 'te veel'. Aanvragers moeten er kunnen op rekenen dat de Vlaamse regering binnen de aangegeven termijnen een beslissing neemt en die meedeelt. De regeling moet immers sporen met de actieve vrijheid van onderwijs en mag geen preventieve maatregelen introduceren.
- Het is niet terecht hier te spreken van een 'automatische erkenning'. Het is de rechtszekerheid van de aanvrager - enige druk m.o.o. het tijdig behandelen van de erkenningsaanvraag - die nu wegvalt. Voor de aanvrager is er verder geen enkele transparantie m.b.t. de redenen waarom een (voorlopige) erkenning nog niet is toegekend. Een school die niet tijdig uitsluitel heeft, wordt ertoe aangezet om de plannen op te bergen of de eenjarige school te sluiten.

### **Scholengemeenschapsinstelling voor het basisonderwijs en het secundair onderwijs**

Het creëren van de mogelijkheid om personeelsleden die werken ter ondersteuning van de scholen van de scholengemeenschap in de punten of enveloppe van de scholengemeenschap vast te kunnen benoemen, daar kan OKO zich in vinden. Dat de schoolbesturen van een scholengemeenschap de vrijheid behouden om al dan niet een scholengemeenschapsinstelling op te richten is een goede zaak.

Indien de scholengemeenschappen van OKO gebruik zouden willen maken van deze mogelijkheid dan blijven er nog heel wat onopgeloste vragen en knelpunten over na de onderhandelingen.

- Een scholengemeenschapsinstelling kan worden opgericht door alle schoolbesturen van de scholen van de scholengemeenschap. In het vrij onderwijs moet dat gebeuren door middel van het creëren van een nieuwe rechtspersoon, die echter maar deze ene unieke doelstelling mag hebben. Een bestaande vzw samengesteld uit diezelfde schoolbesturen kan deze functie niet opnemen. OKO kan niet begrijpen dat een groot schoolbestuur dat alle scholen van de scholengemeenschap inricht, deze rol daarentegen wél kan opnemen. Een vzw oprichten en onderhouden vraagt tijd, geld en aandacht.
- Een scholengemeenschapsinstelling wordt in het basisonderwijs gedefinieerd als een instelling die geen school is en in het secundair onderwijs als een instelling die geen onderwijsinstelling is. De betrokken directies van de scholengemeenschap zouden afspraken over de werking van deze scholengemeenschapsinstelling moeten maken, maar anderzijds wordt dit beperkt tot bovengenoemde enige doelstelling. OKO ziet vooral een ingewikkelde constructie, waarbij het onderscheid tussen de verantwoordelijkheden en taken van het bestuur van de scholengemeenschapsinstelling, van de instelling zelf, van de schoolbesturen van de participerende scholen, van de directies van de scholen niet helder is. Deze constructie lijkt alleen bruikbaar voor die scholengemeenschappen waarvan alle scholen door eenzelfde schoolbestuur worden ingericht.

### **Gelijke onderwijskansenbeleid**

Wat het gelijke onderwijskansenbeleid van de basisscholen en de secundaire scholen betreft worden een paar ingrijpende wijzigingen voorgesteld. De OKO-partners vrezen dat deze verandering te snel wordt ingevoerd in de scholen, zijn doel zal voorbijschieten en negatieve gevolgen zal hebben op een geïntegreerd kwaliteitsbeleid.



- Het geïntegreerde zorgbeleid wordt voortaan duidelijk opgedeeld in twee luiken: een zorgbeleid met het oog op de optimale leer- en ontwikkelingskansen van alle leerlingen, te realiseren met de toegekende omkadering; en in samenhang hiermee een gelijke onderwijskansenbeleid met bijzondere aandacht voor de optimale leer- en ontwikkelingskansen van de leerlingen die beantwoorden aan de leerlingenkenmerken en daarbij moeten de werkingsmiddelen en lestijden die deze leerlingen (voortaan in alle niveau's en onderwijsvormen) jaarlijks genereren ook voor deze leerlingen worden ingezet.
- Dit gelijke onderwijskansenbeleid moet gevoerd worden conform de kwaliteitsverwachtingen, opgenomen in het referentiekader onderwijskwaliteit. Maar de school moet hiervoor ook eigen streefdoelen bepalen, evenals indicatoren en een tijdspad om deze doelen te bereiken. OKO-partners vrezen dat hier heel wat papierwerk bij komt kijken om een deelbeleid te voeren binnen het globale schoolbeleid. Het zal zoeken zijn om aan te kunnen tonen dat de omkadering en de werkingsmiddelen aan dit beleidsaspect werden besteed en dat er hierdoor vooruitgang werd geboekt. Er werd bovendien geen onderscheid gemaakt tussen scholen met weinig indicatorleerlingen en scholen met overwegend indicatorleerlingen; tussen scholen uit het gewoon basisonderwijs met een geïntegreerd omkaderingssysteem en scholen uit het buitengewoon onderwijs en het secundair onderwijs.
- Een geïntegreerd beleid op leerlingenbegeleiding en zorg was in vele basisscholen ingeburgerd. Dat moet nu overal formeel uit elkaar worden gehaald. Dat geldt niet alleen voor het globale schoolbeleid op leerlingenbegeleiding, maar ook voor de concrete beleidsplanning voor het gelijke onderwijskansenbeleid. Daarenboven moeten de leerlingen die aantikken op deze kansindicatoren geïdentificeerd worden, want de toegekende middelen moeten voor hen worden aangewend. De OKO-scholen zien niet hoe dit alles zal leiden tot het realiseren van meer gelijke kansen voor alle lerenden en tot een inclusiever schoolklimaat.
- De externe evaluatie van het gelijke onderwijskansenbeleid van de school, met inbegrip van de aanwending van de daarvoor toegekende werkingsmiddelen en omkadering, gebeurt in het kader van de reguliere schooldoorlichting. Dit leidt tot een deelverslag in verband met het in de school gevoerde gelijke onderwijskansenbeleid. Ingeval van twee negatieve evaluaties, kunnen deze specifieke middelen en omkadering worden gehalveerd. Dat is een erg zware sanctie, zeker voor de scholen met veel indicatorleerlingen. OKO-partners maken zich evenzeer zorgen omtrent deze gedifferentieerde eindconclusies van de doorlichtingen. Het is ook niet zo duidelijk wat de relatie is met de globale kwaliteitscontrole op basis van het globale referentiekader waar het gelijke onderwijskansenbeleid al een plaats in had. Deze aanpak zou kunnen aanzetten tot een versnippering van het schoolbeleid. Die versnippering hangt samen met de gefragmenteerde besteding en verantwoording.

### **Herziening van de tijdelijke aanstelling en vaste benoeming en van de procedure functiebeschrijving en evaluatie**

Bij de evaluatie van de voorstellen tot wijziging van het decreet rechtspositie wat de evaluatieprocedure en de vaste benoemingen betreft, willen de OKO-partners hun grote bezorgdheid verwoorden omtrent de aanleiding, het doel, de timing en de reël te verwachten impact van de voorgestelde maatregelen.

#### **Aanleiding**

- Naar onze inschatting zijn de besprekingen in het voorjaar duidelijk gestart binnen de besparingscontext die voor onderwijs was uitgetekend door deze regering. Zowel

de eenmalige vaste benoeming op 1 juli 2021 als de vervroeging van de vaste benoemingen en de gewijzigde evaluatieprocedure, allebei voorzien vanaf 1 september 2021, werden aanvankelijk voorgesteld als een weg om besparingen te realiseren waardoor andere maatregelen zouden kunnen worden vermeden.

- Deze besparingen lijken naar de achtergrond verdwenen. We weten niet of de beoogde besparingen hiermee gerealiseerd gaan worden. Er liggen nu wel een aantal wijzigingen op vlak van het personeelsbeleid in de scholen klaar voor implementatie. Die worden door de OKO-partners als zeer ingrijpend ingeschat.

#### Doel

- De OKO-partners delen de bekommernis dat goed onderwijs, de beste en geëngageerde personeelsleden nodig heeft om de vele uitdagingen van vandaag te kunnen aangaan. De schoolleiding moet daartoe een degelijk en gedragen globaal personeelsbeleid kunnen voeren. Meer personeelsleden motiveren voor een succesvolle loopbaan in onderwijs, vraagt echter een breed antwoord. Betere coaching en werkzekerheid, kunnen daarvan elementen zijn, maar zullen op zich onvoldoende zijn om de aantrekkelijkheid en de status van het lerarenberoep te verhogen.
- De wijze waarop hierover in de memorie van toelichting wordt gesproken, lijkt niet erg fair ten aanzien van de scholen. Dit schetst een beeld van de scholen waarin de OKO-partners zich niet herkennen en bovendien worden de aangereikte wijzigingen ten onrechte voorgesteld als oplossingen voor de aangehaalde problemen.
- OKO vreest dat de reëel te verwachten impact van de maatregelen groot is en dat voorbijgegaan wordt aan de problemen die ze zullen creëren. Het vrijwaren van de realisatie van de eigen onderwijsvisie van de school wordt door deze wijzigingen bemoeilijkt.

#### Impact

- De nieuwe personeelsregeling moet als geheel haalbaar, duidelijk en fair zijn voor de schoolbesturen, de schoolleiding en de personeelsleden. De OKO-partners verwachten kaderafspraken die dit ondersteunen, maar die een eigen organisatie van het personeelsbeleid niet in de weg staan.
- Bij het uitwerken van de voorgestelde aanpassingen om sneller te benoemen en dat te koppelen aan een vereenvoudiging van de evaluatieprocedure is veel tijd en werk besteed om te zoeken naar aanvaardbare evenwichten. Dat leidde soms tot verbeteringen en versoepelingen, maar aan het eind van de rit kijken de scholen, de schoolbesturen en de scholengemeenschappen aan tegen een zeer complexe en weinig doorzichtige regelgeving.
- De combinatie van de eenmalige vaste benoeming, die eerder al decretaal werd geregeld, met de overgangsmaatregelen die in dit decreet moeten geregeld worden, levert bijkomende problemen op. Onderwijs-regelgeving moet uitgewerkt worden op een dusdanige manier dat schoolbesturen en schoolleiders en personeelsleden het

kunnen begrijpen. Dat is nu niet meer mogelijk. Hier is naar ons oordeel een grens overschreden.

- De OKO-partners zijn zeer bezorgd om de werklust die hierdoor bijkomend wordt gecreëerd op verschillende niveaus, en vinden dit een gemiste kans voor een verregaande vereenvoudiging van deze regelgeving. Het voeren van een goed en transparant personeelsbeleid als grondslag voor kwaliteitsvol onderwijs, komt verder onder druk te staan.

#### Timing

- De snelheid waarmee de nieuwe maatregelen in de scholen moeten worden ingevoerd, maakt dat de scholengemeenschappen, de schoolbesturen en de schoolleiders, en de geëngageerde personeelsleden nu dringend aan het werk zouden moeten om zich te informeren, de werking bij te stellen en om bijvoorbeeld in overleg te gaan over de nieuwe functiebeschrijvingen om ze in te voeren voor alle ambten tegen 1 september 2021.
- Voor de scholen en organisaties die wij vertegenwoordigen, is het in deze bijzondere tijd, een grote uitdaging om de goede werking van de school te verzekeren. Er zijn bijzonder veel nieuwe vragen waarop een antwoord moet gegeven worden, de schoolwerking wordt van vele kanten bevraagd, kinderen en volwassenen hebben het niet makkelijk en de school moeten prioriteren. Deze nieuwe personeelsregelgeving, met alles wat daarbij komt kijken, daar bovenop leggen, wordt als bijzonder moeilijk haalbaar gezien.

\*\*\*

### **Standpunt van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap**

**Het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap gaat gedeeltelijk akkoord met het voorontwerp:**

- wat de nieuwe regels voor het verwerven van het recht op TADD en vaste benoeming, de vereenvoudigde functiebeschrijving en de gewijzigde evaluatieprocedure betreft (waarover pas een akkoord kon worden gesloten als er een akkoord was van allen over alles):
- het GO! gaat akkoord met de organieke maatregelen. Die zijn tot stand gekomen in een moeizame zoektocht naar een vergelijk tussen uiteenlopende belangen dat ook voor elke geleiding (nog) verdedigbaar is.

De evaluatieprocedure werd herzien. Het gaat om de uitvoering van een engagement in CAO XI, waarop vooral de onderwijsverstrekkers aanstuurden. Al blijft de herziening al bij al wel beperkt: de doorlooptermijn wordt (wat) ingekort; de verplichte, minstens om de vier jaar weerkerende, evaluatiecyclus voor elk personeelslid verdwijnt en er wordt gesnoeid in de functiebeschrijving. Die wordt herleid tot een beknopte omschrijving van de kernopdracht en hoeft niet langer geïndividualiseerd te worden. De toekomst moet uitwijzen of het strikte formaliseren in het statuut van wat als *kernopdracht* voor de leraar kan worden beschouwd, de kansen niet te zwaar hypothekeert om op middellange termijn het lerarenberoep, in zijn veelvormigheid, te herdefiniëren.

Personeelsleden verwerven versneld het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en op benoeming. Hier ging het vooral om een vraag van de minister, die er een maatregel in zag om tewerkstelling in het onderwijs aantrekkelijker te maken, maar eerder nog als middel om te besparen zonder te moeten inboeten op beleidsruimte of te moeten snoeien in de omkadering of werkingsmiddelen van de scholen. Het voorstel charmeerde de vakorganisaties, al tóónden ze zich niet allemaal altijd even enthousiast; de onderwijsverstrekkers, voor wie het vrijwaren van de middelen voor de scholen de éérste zorg was, gingen mee.

Over de principes waren de sociale partners het gauw eens. Bij de technische uitwerking kwam het erop aan de nieuwe principes in te passen in het bestaande bredere kader en toch éenige consistentie in het statuut te bewaren. Het is mede oorzaak van het moeizame proces dat zich spreidde over vele maanden van intensief bieden en dingen. Ruimte om meteen ook dat kader te herdenken en het statuut transparanter, en de praktische toepassing ervan minder weerbarstig, te maken, was er niet. Dat is meteen ook de belangrijkste kritiek die toch wel op het resultaat weegt: de nieuwe maatregelen vergroten het ondoorzichtige kluwen dat de personeelsregelgeving ook daarvóór al was. Het vasthouden aan een TADD-regeling voorafgaand aan de benoeming blijft, ook achteraf bekeken (het behoud was overeengekomen in de principes), een gemiste kans. Daarbovenop komt met de verplichte heraanstelling van een personeelslid-met-werkpunten een extra voorrangscategorie.

Het GO! dringt erop aan dat de monitoring, waar de vakorganisaties op aandrongen en waaraan het GO! graag zijn volle medewerking verleent, het héle kader bestrijkt. Met name wat de negatieve beoordelingen betreft, is niet alleen het aantal relevant, of hun inhoudelijke kwaliteit, maar ook de statutaire context: de ruimte die het statuut directies en besturen (nog) laat aan alternatieven voor een oriënterend personeelsbeleid. Het getuigt van zin voor hygiëne bij de overheid dat zij erop toeziet dat de evaluatie van de wijze waarop haar regels worden toegepast, ook voldoende informatie reikt voor een doorlichting van die regels zelf;

- maar het GO! maakt ernstig voorbehoud bij de overgangsmaatregelen bij die nieuwe regels en de bijkomende maatregelen bij de extra-benoemingsronde op 1 juli 2021:

in de regeling voor de extra-benoemingsronde zoals ze aangenomen werd in het programmadecreet van 18 december 2020, zat een aantal ongerijmdheden. Zo móést een personeelslid uit de derde voorrangsgroep worden benoemd, ook al heeft het werkpunten en kan het géén aanspraak maken op het recht op TADD op 1 september 2021. Ook personeelsleden uit de vierde groep voldoen niet aan de anciënniteitsvoorwaarde om vanaf 1 september 2021 recht te hebben op een TADD. De betrokken personeelsleden konden, c.q. moesten, dus wel benoemd worden op 1 juli 2021, maar konden geen uitbreiding van benoeming krijgen op 1 januari 2022 (in het reguliere stelsel is een aanstelling als TADD'er immers een voorwaarde voor (uitbreiding van) benoeming). Op aangeven van de onderwijsverstrekkers werd daarom ingeschreven dat een 580'er-met-werkpunten niet benoemd hoéft te worden, maar dat, anderzijds, personeelsleden die op 1 juli 2021 benoemd worden, wél ambtshalve TADD-gerechtigd worden op 1 september 2021 en desgevallend dus een uitbreiding van hun benoeming kunnen krijgen op 1 januari daaropvolgend. De aanpassing deed eigenlijk weinig meer dan het respect herstellen voor de eerder afgesproken regels: ze liet schoolbesturen de ruimte om, in ernst, en volgens de afspraken in CAO XI, personeelsbeleid te voeren, ze gaf personeel uitzicht op een snelle voltijdse benoeming en ze verlostte de overheid van het ongerief een verantwoording te moeten verzinnen voor wat niet uit te leggen viél. Maar omdat er allicht personeelsleden zijn die er, op basis van de tekst in het programmadecreet, even zijn van uitgegaan (onterecht, zoals nu blijkt), dat zij op 1 juli 2021 een zekere benoeming tegemoet konden zien, meende de

overheid in te moeten gaan op de vraag van de vakorganisaties aan alle 580'ers-met-werkpunten op 30 juni 2021 (ook aan hen die helemaal géén aanspraak hadden kunnen maken op een benoeming op 1 juli 2021) het recht op een heraanstelling te geven vanaf 1 september 2021 (zónder vervolgbeoordeling bovendien). Volgens de vigerende regelgeving is een beoordeling met werkpunten-zonder-heraanstelling de enige mogelijkheid voor een directie om van een zwaar onderpresterend tijdelijk aangesteld personeelslid (TABD) afscheid te nemen zonder naar de relatief omslachtige evaluatieprocedure te moeten grijpen. De overheid laat zich kennelijk weinig gelegen liggen aan de preciaire evenwichten in het afsprakenkader (CAO XI) dat in 2018 zo moeizaam tot stand is gekomen. Hoe de toevoeging bovendien past in de bezorgdheid over een tanende onderwijskwaliteit, is het GO! een raadsel;

(...)

- wat de bepalingen betreft over de scholengemeenschapsinstelling in het basis- en secundair onderwijs (de uitvoering van een CAO-bepaling): in de nota van inhoudelijke overeenstemming bij CAO-XI heeft het GO! er zich toe verbonden loyaal mee uitvoering te geven aan de CAO. De bepalingen zijn een correcte uitvoering van rubriek 3.3.5.2 van CAO XI;
- wat de jaarlijkse toekenning van de GOK-middelen betreft, de opdracht aan de scholen en de integratie van het toezicht op de aanwending van de middelen in de reguliere doorlichting door de inspectie:
  - het GO! apprecieert het gedoogjaar voor dié instellingen die onder de drempelwaarde zakken. Het is inderdaad kwaad beleid voeren met middelen die jaarlijks worden toegekend als de vraag óf er middelen zullen zijn, elk jaar weer, afhangt van het halen van de drempelwaarde (het aantal leerlingen met GOK-kenmerken moet voldoende hoog zijn om *überhaupt* GOK-middelen te krijgen);
  - of de sanctie bij het hardnekkig falen van het GOK-beleid (de overheid had het tijdens de onderhandelingen 'consequent' over *manifeste weigering de middelen te gebruiken waarvoor ze bedoeld zijn*, noch de bepalingen in het voorontwerp evenwel, noch de toelichting erbij, laten toe te veronderstellen dat het toezicht van de inspectie zich tot die marginale toetsing beperkt, die eerder een opdracht lijkt voor de verificatie) functioneel is, is een andere kwestie. Scholen die er niet in slagen een deftig GOK-beleid op poten te zetten, zullen daar wellicht niet béter in slagen met maar de helft van de middelen. Op de vraag hoelang scholen het met de helft van de middelen zullen moeten doen, bleef het antwoord - *tot aan de volgende doorlichting, die niet onredelijk lang op zich zal laten wachten* - onbevredigend;
  - mét het schrappen van de opdracht aan de Vlaamse Regering doelstellingen voor het GOK-beleid te formuleren, werden ook de thema's die daarvoor het kader vormden, uit het decreet basisonderwijs en de Codex secundair onderwijs weggeschreven. Het uittekenen van de contouren van het GOK-beleid werd daarmee helemaal overgelaten aan de samenstellers van het *Referentiekader Onderwijskwaliteit*, het uitwerken ervan in streefdoelen, indicatoren en een tijdspad aan het vrije initiatief van scholen en schoolbesturen. Het GO! is er niet van overtuigd dat het volledige terugwijken van de politieke overheid uit het debat over de doelstellingen van een deugdelijk GOK-beleid maatschappelijk een goede zaak is. Zóveel variatie op wat een goed gelijkemansbeleid zou moeten realiseren, is er trouwens niet: een goed evenwicht tussen wat onder de

politieke verantwoordelijkheid centraal kan/zou moeten worden vastgelegd en de lokale vertaling ervan die zich schikt naar de concrete context, is de beste garantie op het reduceren van overbodige planlast;

- wat de kleuring van de zorgmiddelen in het basisonderwijs betreft (in de artikelen 93, 94 en 112): voor die doorgedreven kleuring in het BVR van 18 september 2020 *tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 maart 2004 betreffende de puntenenveloppen voor de scholengemeenschappen basisonderwijs, wat betreft de omkadering van leerlingondersteuners* had de Raad Van State de Vlaamse Regering teruggewezen: ze had er geen machtiging voor. De Vlaamse Regering verzoekt het Vlaams Parlement nu alsnog om die kleuring. Het GO! herhaalt zijn opmerking in het protocol over de onderhandelingen over het BVR van 18 september 2020: *“Door binnen de al gekleurde zorgenvolpoe ook nog eens te gaan preciseren waarvoor en hoe de middelen moeten worden ingezet, draagt de overheid verder bij aan de verkaveling van de zó al beperkte omkadering. Daardoor zullen voorhanden middelen niet altijd even efficiënt kunnen worden ingezet. Uiteindelijk leidt dat tot verspilling van schaarse middelen.”*;
- met betrekking tot het inzagerecht van de inspectie (artikel 138): het moet het GO! nog van het hart dat (on)behoorlijk lichtzinnig wordt omgesprongen met de notie ‘beroepsgeheim’: het volstaat hoegenaamd niet een inspecteur (laat staan, in cascade, een externe derde) met beroepsgeheim ‘te bekleden’ om een CLB-medewerker, in zijn relatie tot de inspecteur, van zijn beroepsgeheim te ontheffen. Het beroepsgeheim beschermt een vertrouwensrelatie tussen i.c. een zorgverlener en zijn patiënt/cliënt, een vertrouwensrelatie waaraan een onderwijsinspecteur part noch deel heeft.

\*\*\*

### **Standpunt van het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap**

#### **OVSG geeft een protocol van niet akkoord bij het ontwerp van decreet over het onderwijs XXXI**

Dit protocol is onderverdeeld in drie delen, het eerste deel bevat alle onderwerpen met uitzondering van hoofdstuk 3 van onderwijsdecreet XXXI, *“wijziging van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991”*. Het tweede deel bevat de bespreking van de overgangsmaatregelen bij TADD en vaste benoeming. De voorgestelde maatregelen in verband met benoeming en evaluatie komen in het derde deel van dit protocol aan bod.

Een aantal voorgestelde maatregelen vormen voor OVSG zodanig ingrijpende en fundamentele wijzigingen, dat OVSG een protocol van niet akkoord formuleert. Dat is onder meer het geval voor het voorgestelde sanctioneringsbeleid bij vermeende niet correcte aanwending van GOK beleid en SES- middelen, zonder garantie op herstel van de middelen. Ook met de aanpassing van de regels omtrent de bevoegdheid van de organen van de lokale besturen kan OVSG niet akkoord gaan.

#### **DEEL I – Maatregelen met uitzondering van de artikelen omtrent vaste benoeming en evaluatie**

1. Wijziging van artikel 4, § 5 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs

Actueel is delegatie naar de algemeen directeur niet mogelijk en voor dit delegatieverbod wordt in het Decreet rechtspositie verwezen naar het gemeentedecreet, maar dat is sinds 1 januari 2019 opgeheven. OVSG is reeds geruime tijd vragende partij om dit artikel aan te passen aan de realiteit van het Decreet Lokaal Bestuur. Door die aanpassing zou er een stroomlijning komen met de bevoegdheid van de algemeen directeur voor het geheel van het gemeentelijk personeel. Nu is er een verschil tussen gesubsidieerd onderwijspersoneel en niet-gesubsidieerd onderwijspersoneel, nochtans beide gemeentelijk personeel. Voor de ene categorie is enkel het college bevoegd, terwijl voor de andere categorie de algemeen directeur bevoegd is. OVSG vraagt daarom dat gemeenten, indien zij dit wensen, de diverse bevoegdheden van aanstelling, vaste benoeming, afwezigheden, ... zoals voorzien in het decreet rechtspositie delegeren naar de algemeen directeur. Die delegatie blijft een volledig autonome keuze van het lokaal bestuur om al dan niet naar een ambtelijk niveau te delegeren.

In plaats van dit voorstel te honoreren, en een einde te maken aan de verschillende behandeling en de achterhaalde verwijzing naar het gemeentedecreet te schrappen, heeft de decreetgever dit artikel in het genummerd decreet niet aangepast aan de stedelijke en gemeentelijke bestuurspraktijk. Bijkomend worden er daarentegen regels voor de scholengemeenschapsinstelling toegevoegd die nog omslachtiger worden: *“in afwijking van het eerste en tweede lid is de rechtspersoon die bevoegdheid draagt voor de scholengemeenschapsinstelling bevoegd voor de aanstelling en vaste benoeming van de personeelsleden van deze instelling, evenals voor het toekennen van een afwezigheid, een verlof, een terbeschikkingstelling, een affectatie, een zorgkrediet en een loopbaanonderbreking”*. Alleen de gemeenteraad is bevoegd om te beslissen of een scholengemeenschapsinstelling wordt opgericht, zodat dan ook enkel de gemeenteraad bevoegd is over alle personeelsaspecten. Op die manier ontstaan er drie verschillende behandelingen voor gemeentepersoneel, met nu eens de gemeenteraad die bevoegd is, dan weer het college van burgemeester en schepenen of de algemeen directeur. Dit is geenszins een administratieve vereenvoudiging en geeft aanleiding tot bijkomende planlast in hoofde van het bestuur. OVSG kan hiermee geenszins akkoord gaan.

## 2. Scholengemeenschapsinstelling

Dit genummerd decreet voert CAO XI uit waar werd beslist dat *het mogelijk gemaakt moest worden dat betrekkingen die met middelen ter ondersteuning van de scholengemeenschap worden ingericht en tot nu toe niet in aanmerking konden komen voor een vaste benoeming, wel in aanmerking kunnen komen voor een vaste benoeming*.

Om die vaste benoeming mogelijk te maken wordt de scholengemeenschapsinstelling (SGI) gecreëerd. Zowel aan de benoemingsmogelijkheden als de oprichting van de SGI zijn voorwaarden ingeschreven in het onderwijsdecreet XXXI.

OVSG vindt het een goede zaak dat er benoemd kan worden op het niveau van de omkadering van de scholengemeenschap en dat er op die manier op duurzame wijze aan personeelsbeleid kan worden gedaan. Toch heeft OVSG ook een aantal fundamentele bedenkingen.

- Beperking van de vaste benoeming – beperkt aantal personeelsleden

OVSG vindt de dubbele begrenzing die er komt voor het aantal te benoemen personeelsleden problematisch. De eerste grendel bedraagt 10 % van de samengelegde punten, bij overschrijding van dit percentage is er geen vaste benoeming mogelijk. Voor de tweede begrenzing wordt gekeken naar de referentiedatum van 01/09/2020. Scholen en scholengemeenschappen wisten op die datum nog niet dat er nieuwe regelgeving zou komen en hebben dus geen strategische keuzes kunnen maken met het oog op een nieuwe rechtspersoonlijkheid.

- SGI: een verplichte constructie van een rechtspersoon

OVSG kijkt met open vizier naar dit initiatief en wil deze structuur alle kansen geven om op een duurzame wijze de rechtspersoon structuur te geven. Zoals de SGI nu ingeschreven is in het onderwijsdecreet XXXI, kan die enkel opgericht worden voor de bovenschoolse benoeming. De SGI blijft bestaan naast de scholengemeenschap. In het geval van een netoverschrijdende scholengemeenschap, moeten er zoveel rechtspersonen SGI opgericht worden als er besturen zijn van verschillende netten. Los van het gevaar van een blokkerende minderheid -het is immers niet mogelijk om SGI's op te richten wanneer 1 schoolbestuur binnen een netoverschrijdende scholengemeenschap dit niet wenst- vreest OVSG dat het dermate beperken van het doel van de rechtspersoon tot zoveel planlast zal leiden dat besturen zullen afzien van het oprichten van die SGI, zeker binnen netoverschrijdende initiatieven zoals dat weleens voorkomt binnen het officieel gesubsidieerd onderwijs.

Die SGI wordt een werkgever, met alle gevolgen inzake wettelijke en decretale sociaalrechtelijke verplichtingen voor een wel zeer beperkt aantal personeelsleden en bevoegdheden. Voor OVSG zou het doel van de rechtspersoon moeten worden verruimd tot alle bevoegdheden die de onderliggende besturen wensen over te dragen. Vanuit het perspectief van bestuurlijke versnippering is het absoluut te vermijden dat er voor elke (al dan niet toekomstige) bevoegdheid een rechtspersoon zou moeten worden opgericht. Terwijl de Vlaamse overheid juist streeft naar planlastvermindering en zuinigheid in het aantal rechtspersonen, moeten de lokale besturen op onderwijsvlak de tegenovergestelde beweging maken.

Daarnaast heeft OVSG bedenkingen die juridisch-technisch van aard zijn. Vooreerst kunnen schoolbesturen van het officieel gesubsidieerd onderwijs, met name de steden en gemeenten, uitsluitend via een ILOV een rechtspersoon oprichten. Ook al is de oprichting van SGI actueel ingeschreven als mogelijkheid en niet als verplichting, moeten de lokale besturen zich houden aan wat er bepaald staat in het ILOV-decreet dat de contouren van een rechtspersoon vastlegt.

De vraag is hoe de voorgestelde SGI-regeling in onderwijsdecreet XXXI zich tegenover het ILOV-decreet verhoudt. Het ILOV-decreet is namelijk een bijzonder decreet, en als bijzonder decreet moet het met een twee derde meerderheid goedgekeurd worden. Bepalingen die met een bijzondere meerderheid zijn aangenomen, kunnen enkel met dezelfde bijzondere meerderheid worden gewijzigd. Toen het IGOV-decreet werd uitgebreid naar het provinciaal onderwijs, wees de Raad van State in zijn advies erop dat een dergelijke uitbreiding niet geregeld kan worden door een genummerd onderwijsdecreet. Dat lijkt ook voor deze voorgestelde maatregelen.

Ook al grijpt de wijziging nu niet rechtstreeks in op het ILOV-decreet, toch kan dezelfde redenering worden aangehouden voor de SGI. De decreetgever van onderwijsdecreet XXXI beperkt op verregaande wijze de manier van organisatie van de ILOV. Het komt op hetzelfde neer alsof rechtstreeks in het ILOV-decreet de beperkingen worden ingeschreven. Dat er louter en in algemene termen naar "een rechtspersoon" in onderwijsdecreet XXXI wordt verwezen, is geen oplossing vermits de enige mogelijke juridisch toegelaten constructie voor stedelijke en gemeentelijke schoolbesturen een ILOV is. We kunnen dan ook enkel maar vaststellen dat het ILOV-decreet wel degelijk inhoudelijk wordt gewijzigd en dat de wijzigingen samenhangen met de doelstellingen die aan de ILOV toekomen. Een bijzonder decreet is noodzakelijk niet enkel om het geheel van het decreet te wijzigen met een twee derde meerderheid, maar tevens elke impliciete wijziging moet met een bijzondere meerderheid worden aangepast.

OVSG betreurt verder dat binnen de scholengemeenschapsinstelling de betrokken directies afspraken maken over werking, zonder dat de schoolbesturen hierin inspraak krijgen. Deze benadering strookt dan ook weer niet met de benadering van artikel 4 § 5 van het Decreet rechtspositie zoals besproken in punt 1 van deze tekst. Langs de ene kant wenst de decreetgever



voor personeelsbeleid geen delegatie mogelijk te maken naar ambtelijk niveau, terwijl voor de SGI de afspraken dan weer wel op ambtelijk niveau worden gemaakt. Dit is trouwens in strijd met de bepaling van de schoolpactwet dat de uiteindelijke verantwoordelijkheid legt bij het schoolbestuur.

OVSG wenst dat als er al een extra rechtspersoon wordt gecreëerd, ervoor gezorgd wordt dat de rechtspersoon voor alle schoolopdrachten bevoegdheid krijgt.

### 3. Leerlingenbegeleiding: SES-middelen en GOK-cyclus

OVSG ondersteunt de beleidsrichting om de middelen in te zetten waarvoor ze bedoeld zijn. SES-middelen moeten een taal- of armoedebeleid faciliteren. OVSG stipt wel aan dat het moeilijk is om ze bij uitsluiting enkel te gebruiken voor de leerlingen die de middelen genereren, vaak wordt de aanwending in klasverband gebruikt en komt zo alle leerlingen ten goede.

De driejarige GOK-cyclus wordt hervormd naar een eenjarige cyclus. Het is positief dat de verplichting voor een apart GOK-plan in het secundair en buitengewoon onderwijs wordt afgeschaft. OVSG waardeert dat er een gedoogjaar wordt ingeschreven wanneer een school door een schommeling van het minimumaantal GOK-leerlingen de norm niet behaalt. Op die manier is de continuïteit van het GOK-beleid gegarandeerd.

OVSG kan evenwel niet akkoord gaan met enerzijds het principe van sanctie en anderzijds met de grootte van die sanctie: een halvering van het werkingsbudget op basis van de leerlingenkenmerken. Het is ongezien dat de inspectie een dergelijke maatregel kan opleggen voor scholen die een tweede negatieve evaluatie krijgen over de aanwending van de middelen.

De inspectie, een administratie, kan over die inhouding beslissen, zonder dat er in het decreet een beroepsprocedure wordt ingeschreven. Voor scholen blijft dan niets anders dan een administratiefrechtelijk beroep bij de Raad van State over. Bovendien kan de doorlichting van de school positief zijn, terwijl dat ene hoofdstuk van de doorlichting tot een sanctie kan voeren. Het is nog minder duidelijk hoe een beroep dan kan worden uitgeoefend tegen een positief eindresultaat met één hoofdstuk met nadelige financieringsgevolgen.

De sanctie kan beëindigd worden wanneer de inspectie de school opnieuw doorlicht. Dit is bijna een zuivere potestatieve voorwaarde, alles hangt af van de sanctionerende administratie die door geen enkele termijn of verplichting gebonden is voor een nieuw bezoek aan de school. De herevaluatie kan op zeer korte termijn, dat kan ook een schoolgeneratie lang duren. Dit strookt niet met het vertrouwensbeginsel en de precariteit van de termijn is nefast voor een school. Dergelijke sancties moeten welomschreven zijn in de tijd en scholen moeten kunnen weten wanneer zij hun normale financiering terugkrijgen. Zo niet wordt dit een arbitraire financiering. Naar analogie met de doorlichting bij de erkenning, zou kunnen voorzien worden in een nieuwe doorlichting door een nieuw en paritair samengesteld comité met een bekrachtiging door de Vlaamse Regering bij een definitief voorstel tot inhouding van de middelen.

Als er al een sanctie moet voorzien worden, stelt OVSG voor om conform de reguliere sanctionering bij werkingsmiddelen, deze te beperken tot maximaal 10 % met de mogelijkheid voor de school om een nieuwe onderwijsinspectie aan te vragen en minstens een decretale ingeschreven verplichting van termijn waarop de inspectie terugkomt.

OVSG kan niet akkoord met een dergelijk sanctiemechanisme dat direct doorwerkt op de klasvloer en waarvan uiteindelijk de leerlingen het slachtoffer van zijn.

### 4. ICT- coördinator

OVSG is tevreden dat het ambt van ICT-coördinator gecreëerd wordt in het secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en de centra voor volwassenenonderwijs. OVSG verkiest dat de mogelijkheid blijft bestaan voor samenwerkingsverbanden, zodat restpunten kunnen worden samengelegd en er geen fracties verloren gaan.

## 5. DKO

OVSG waardeert dat de decreetgever op een pragmatische manier omgaat met de verplichting van een beleidsplan zodat het een werkbaar instrument zonder planlast vormt. OVSG is anderzijds wel bekommerd over het risico van de toename van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking op grond van de verplichting om alle verlofstelsels vacant te verklaren.

OVSG betreurt dat er geen rekening gehouden wordt met de eigenheid van het deeltijds kunstonderwijs bij de geldigheidsduur van een programmatieaanvraag. Investerings in het deeltijds kunstonderwijs moeten volledig worden gedragen door de inrichtende macht. Omdat die inrichtende macht zich voor de uitrol van die programmatie kan organiseren, is het aangewezen voor het bestuur om voorafgaandelijk en langer dan een schooljaar te weten of een bepaalde programmatie zal goedgekeurd worden, met andere woorden de geldigheidsduur van een programmatie te verlengen met minstens één schooljaar. Deze maatregel schept voor de decreetgever geen bijkomende financiële inspanning en biedt ruimte binnen de beheers- en beleidscycli van de lokale besturen om hun programmaties en de ermee gepaard gaande investeringen optimaal te plannen. Dit sluit veel beter aan bij de realiteit van een lokaal bestuur.

## 6. Inspectie

OVSG is tevreden dat de teksten na de reflecties op de onderhandelingen grondig werden bijgestuurd omtrent de verzoenbaarheid van de noden van de inspectie en de inzage rechten van individuele leerlingendossiers en GDPR. Voor OVSG blijft de inzage in individuele leerlingendossiers een delicate materie waarbij steeds zo zuinig mogelijk met inzage in dossiers van minderjarigen moet worden omgesprongen. Dat is eens te meer het geval wanneer de inspectie wil nagaan in hoeverre de school haar leerlingenbegeleiding realiseert en hiervoor dossiers binnen de centra voor leerlingenbegeleiding consulteert. De vraag van de inspectie moet steeds proportioneel zijn met het nagestreefde doel waarvoor zij dossiers consulteert. Deze regelgeving mag geen automatisme zijn voor ongebreidelde inzage in de leerlingenvolgsystemen en de multidisciplinaire dossiers, waar zorggegevens en medische gegevens opgeslagen zijn. De bewaartermijn van de gegevens mag niet langer duren dan nodig en moet welomschreven zijn. In het huidige tekstvoorstel staat er dat *“de inspecteurs bewaren de persoonsgegevens die ze bij de uitoefening van hun opdracht verwerken, niet langer dan nodig voor de uitoefening van die opdracht en in elk geval niet langer dan nodig voor de eindredactie van het verslag of het rapport”*. Deze termijn is te vaag en mag voor OVSG concreter bepaald. OVSG stelt voor om deze in de tijd te beperken, uitgedrukt in een maximaal aantal maanden.

## 7. Wijzigingen betreffende het stelsel van leren en werken

De vrije programmatie wordt geschrapt. Dat is geen vrijblijvende maatregel, maar heeft te maken met de hervorming en de inkanteling van leren en werken in het stelsel van duaal leren. Op termijn worden modulaire trajecten vervangen door duaal leren. Door de programmaties niet meer vrij te laten en over te stappen van een modulair systeem naar een gradensysteem beknot men een leerlingengroep, eigen aan het specifiek publiek van de centra voor deeltijdse opleiding. Dit is planlast verhogend, want als er bij de opstart geen leerlingen zijn op 1/10 moeten de centra opnieuw programmatie aanvragen met goedkeuring van Vlaamse Regering, terwijl dat

vroeger niet het geval was. Om die planlast dan ook te vermijden, vraagt OVSG een gedoogjaar voor het centrum opdat niet steeds een programmatieaanvraag voor een bestaande richting opnieuw moet worden aangevraagd omwille van gebrek aan leerlingen op 01/10.

## **Deel II – Overgangsmaatregelen bij TADD na benoeming en voorwaarden vaste benoeming**

### **1. Overgangsmaatregel TADD na benoeming op 1/7/2021**

Nieuw is nu dat schoolbesturen de benoemingen gemotiveerd kunnen weigeren van personeelsleden die tenminste 580 dagen dienstanciënniteit hebben en tenminste 360 dagen bij het schoolbestuur, wanneer deze personeelsleden een beoordeling met werkpunten kregen. OVSG kan hiermee akkoord gaan omdat zo tegemoet gekomen wordt aan het gezag van de eerste evaluator die een beoordeling met werkpunten had gegeven. Door deze wijziging worden die personeelsleden beschouwd alsof ze hun TADD hebben verworven en volwaardig deeltijds vastbenoemd zijn. Bij de eerder voorgestelde maatregelen zou de rechtszekerheid van personeelsleden hierdoor in het gedrang gekomen zijn wanneer na de éénmalige benoemingsronde van 1 juli '21 twee soorten deeltijds vastbenoemde personeelsleden zouden bestaan. Enkele historische principes die vastgelegd zijn in de decreten Rechtspositie zouden zo onderuit gehaald worden, met alle verwarring van dien.

Wat het bepalen van de 580 dagen dienstanciënniteit betreft, vinden wij het positief dat het aantal gepresteerde dagen hier niet met 1,2 wordt vermenigvuldigd.

### **2. Voorwaarden vaste benoeming 1/1/2022**

OVSG gaat ermee akkoord dat een personeelslid dat reeds op 1 januari 2021 deeltijds vastbenoemd is of werd in een school die behoort tot een scholengemeenschap, voor de uitbreiding van deze vaste benoeming op 1 januari 2022 net als voorheen ook beroep doen op dagen dienstanciënniteit die bij een ander schoolbestuur zijn verworven. Uiteraard vinden wij het logisch dat dit niet geldt als dat schoolbestuur op 1 januari 2021 eiste dat er bij haar minstens 360 dagen werden gepresteerd, waarvan 240 dagen effectief.

## **Deel III - Vaste benoeming en evaluatie**

**OVSG geeft een protocol van akkoord met opmerkingen bij de bijkomende benoemingsronde in juli 2021 (OneShot), de wijzigingen aan de bepalingen met betrekking tot functioneren en evaluatie en de versnelde benoeming vanaf 1 september 2021 van het gesubsidieerd personeel.**

De wijzigingen aan de regelgeving mbt het functioneren en evaluatie van personeel en de versnelde vaste benoeming worden gekaderd binnen de beleidsprioriteit van het aantrekkelijker maken van het beroep in Onderwijs. De bijkomende benoemingsronde op 1 juli 2021 (OneShot) wordt ingeschreven om de besparingen te realiseren zoals voorzien in de meerjarenraming voor het secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs voor het begrotingsjaar 2021.

### **Met betrekking tot de bijkomende benoemingsronde op 1 juli 2021:**

Het Onderwijs heeft tijdens de vorige legislatuur reeds meermaals bijkomende benoemingsrondes toegepast door de benoeming te versnellen (wijzigingen aan de voorwaarden voor TADD, van diensten gespreid over 3 jaar naar diensten gespreid over slechts 2 jaar) of de benoemingsmogelijkheden uit te breiden (bijvoorbeeld het verplicht maken om een bepaald percentage in bepaalde verlofstelsels te benoemen). Deze maatregelen werden toen ook

ingeschreven om besparingen in onderwijs te realiseren. OVSG wil haar standpunt hierover herhalen dat besparen op Onderwijs zowel vanuit maatschappelijk als leerlingenperspectief niet te verantwoorden valt.

Het versnellen en uitbreiden van benoeming vormt dan wellicht het alternatief met de minste weerstand en met beperkte impact op het schools functioneren, het leidt evenwel tot bijkomende planlast en werkdruk voor de directies en schoolbesturen in een steeds wijzigende regelgevende context en een groot risico op fouten, want de complexiteit neemt alsmaar toe. Het voeren van een toekomstgericht personeelsbeleid door de directie en het schoolbestuur komt hierdoor onder druk te staan. Ook vrezen we voor de gevolgen van zoveel benoemingen op lange termijn, met wellicht een aantal terbeschikkingstellingen wegens ontstentenis tot gevolg.

Op basis van de simulaties door de overheid mbt de Oneshot wordt aangegeven dat de besparingen voor het secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs voor het begrotingsjaar 2021 hiermee gerealiseerd worden. OVSG vraagt dan ook het engagement van de Vlaamse regering dat er geen bijkomende besparingen in 2021 worden ingeschreven voor deze onderwijsniveaus.

De Oneshot-maatregel wordt ook toegepast in het basisonderwijs. Rekening houdend met de noden in het basisonderwijs, zoals omschreven in het Toekomstplan Basisonderwijs, vraagt OVSG dat de hierdoor gegenereerde middelen worden toegevoegd aan het reeds voorziene budget van 100 miljoen euro aan beleidsimpulsen voor het basisonderwijs.

Met betrekking tot de nieuwe generieke maatregelen vanaf 1 september 2021:

Rekening houdend met het uitgangspunt dat de thema's 'versnelde vaste benoeming' en 'functioneren/evaluatie' van het gesubsidieerd personeel door de overheid onlosmakelijk aan elkaar verbonden werden, erkent OVSG dat ten aanzien van beide dossiers de nodige checks & balances gerealiseerd worden.

*Ten aanzien van de nieuwe regeling 'functioneren van personeel':*

OVSG waardeert de sterke vereenvoudiging van regelgevende verplichtingen en de planlastreducerende maatregelen zoals het loslaten van de vierjarige cyclus, de mogelijkheid tot het generiek formuleren van kerntaken. Tevens wordt de verplichting tot het opmaken van een verslag bij functioneringsgesprekken bij goed functionerende personeelsleden losgelaten. Het geheel van deze versoering en vereenvoudiging levert een bijdrage tot het voeren van een meer gericht personeelsbeleid.

Voor het onderwijzend personeel van alle onderwijsniveaus worden de kerntaken decretaal bepaald. OVSG vraagt het engagement van de minister om geen decretale kerntaken vast te leggen voor andere ambten in het onderwijs. Dit maakt deel uit van de autonomie van het schoolbestuur om een passende invulling te geven aan de taakomschrijving van een personeelsgroep, afgestemd op de lokale context.

*Ten aanzien van de nieuwe regeling 'evaluatie van personeel':*

OVSG waardeert de beperking van de maatregelen inzake 'evaluatie van het personeel' tot de niet-functionerende personeelsleden. Deze gerichte toepassing leidt tot een sterke werkdruk- en planlastverlaging van de eerste evaluator én maakt ruimte voor het voeren van een constructief HR-beleid.

Door het inkantelen van het functioneringsgesprek mét verslag binnen de periode van de evaluatieprocedure wordt de interpretatieruimte van de duurtijd van de procedure vermeden. Ook de inkorting van de evaluatieperiode tot 12 maanden wordt door OVSG gewaardeerd.

OVSG stelt evenwel vast dat de negatieve evaluatie leidend tot ontslag zich beperkt tot de schoolinstelling waar de negatieve evaluatie is uitgesproken. OVSG betreurt dat er geen mogelijkheid werd ingeschreven om de impact van de negatieve evaluatie toepasbaar te maken voor alle instellingen van het schoolbestuur en zelfs bij uitbreiding de scholengemeenschap. Naar analogie is immers de vaste benoeming ook van toepassing voor alle schoolbesturen en instellingen van de scholengemeenschap ongeacht of het personeelslid er prestaties heeft verricht.

*Ten aanzien van de versnelde vaste benoeming na één schooljaar:*

Vooreerst uit OVSG zijn bezorgdheid over de korte periode waarin de eerste evaluator moet beoordelen of het professioneel handelen van een tijdelijk personeelslid voldoet om te functioneren binnen de lokale schoolcontext. Naast de zeer beperkte middelen voor aanvangsbegeleiding heeft de beoordeling van de eerste evaluator ook een onmiddellijke statutaire impact voor alle schoolbesturen en instellingen van de scholengemeenschap.

De mogelijkheid tot het formuleren van een 'beoordeling met werkpunten' kan hierop anticiperen. Het formuleren van een gericht begeleidingstraject is hiervan een logisch en noodzakelijk gevolg, maar houdt evenwel in dat de school over de nodige 'begeleidingscapaciteit' beschikt om dergelijke trajecten te realiseren.

Het regelgevend inschrijven van een beoordeling met werkpunten heeft evenwel als effect dat een bijkomende voorrangscategorie op het niveau van de scholengemeenschap wordt ingeschreven. Gezien de benoeming na één schooljaar is OVSG geen vragende partij voor het behoud van de TADD-regeling, laat staan het inschrijven van een bijkomende voorrangscategorie. We vinden dit extra planlast die wordt gelegd bij de schoolbesturen. Hierover geeft OVSG een niet-akkoord.

*Ten aanzien van de rol van de evaluatoren:*

OVSG gaat akkoord met de verplichting tot het volgen van een opleiding 'evaluatoren' tijdens de eerste twee schooljaren na aanstelling als evaluator. OVSG vraagt om hiervoor de nodige tijd en middelen te voorzien om deze opleiding te kunnen volgen.

OVSG gaat akkoord met de motiveringsplicht na elke beoordeling van tijdelijke personeelsleden.

Met betrekking tot de rol van de evaluatoren in relatie tot het voeren van een personeelsbeleid op het niveau van de scholengemeenschap, zal OVSG elk initiatief ondersteunen dat de gelijkgerichtheid versterkt van beoordeling en evaluatie door de evaluatoren binnen een scholengemeenschap.

OVSG stemt in met een monitoring en/of beleidsevaluatie met betrekking tot het gevoerde beleid inzake het beoordelen van tijdelijke personeelsleden.

Met betrekking tot het engagement door de minister van Onderwijs:

Op 16 september 2020 engageerde de minister van Onderwijs zich tot:

- het voeren van een constructief HR-beleid in onderwijs,
- de gesprekken over het competentieprofiel voor schoolleiders en de daarop volgende professionaliseringsinitiatieven versneld op te starten,
- de beleidsondersteuning voor schoolleiders basisonderwijs te versterken,
- verder te investeren in aanvangsbegeleiding,
- in samenspraak met de sociale partners te werken aan een oplossing voor personeelsleden met psychische problematieken.

OVSG vraagt om deze engagementen formeel te bekrachtigen, voor elk engagement een tijdspad met eindresultaat uit te tekenen en de nodige budgetten toe te wijzen.

\*\*\*

### Standpunt van het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen

#### **Provinciaal Onderwijs Vlaanderen geeft een protocol van NIET akkoord.**

Er staan echter een aantal zaken in dit onderwijsdecreet staan waar Provinciaal Onderwijs Vlaanderen zich wel achter kan scharen zoals:

- De nieuwe regelgeving rond vaste benoeming en evaluatie (zie deelprotocol van 10 februari 2021 – zie bijlage).
- De administratieve vereenvoudiging van het “gemotiveerde verslag”.
- De nieuwe regeling in verband met het gelijke onderwijskansenbeleid van scholen dat in plaats van elk jaar verlengd te worden, nu een nieuwe impuls geeft aan de scholen om dit beleid uit te werken met oog op een langere termijnvisie. Er moet wel worden onderstreept dat men in plaats van “vaste” middelen gedurende drie jaar, die middelen elk jaar worden herbekeken. Men kan zich hierbij dan afvragen of het voor een aantal scholen (die niet voldoen aan de voorwaarden in het secundair onderwijs) wel mogelijk zal zijn om een lange termijnvisie uit te werken. We zijn dan ook tevreden dat de overheid een “gedoogjaar” heeft ingebouwd om dit te vermijden. Daarnaast is Provinciaal Onderwijs Vlaanderen ook tevreden dat men bij een negatieve doorlichting de kans krijgt om via begeleiding de tekortkomingen weg te werken en dat men pas na een tweede negatieve doorlichting tot een halvering van de middelen overgaat (voor het secundair onderwijs kwam voorheen de halvering immers al na de eerste negatieve doorlichting).
- De uitbreiding van de geletterdheidsmodules in het volwassenenonderwijs.
- De overgangsmaatregel in verband met de eindtermen van de sleutelcompetentie “competenties op het vlak van lichamelijk, geestelijk en emotioneel bewustzijn/ gezondheid” voor het deeltijdsonderwijs en de daar aan gekoppelde duale trajecten.
- De creatie van een ICT-ambt in het secundair en volwassenenonderwijs naar analogie met het basisonderwijs en de injectie van extra middelen ter ondersteuning van ICT in de onderwijsinstellingen. Tegelijkertijd betreurt Provinciaal Onderwijs Vlaanderen het feit dat de mogelijkheid om deze middelen via samenwerkingsplatformen samen te leggen wordt weggeschreven. Dat de verplichting wegvalt is een goede zaak, maar Provinciaal Onderwijs Vlaanderen pleit ervoor om een “samenwerkingsplatform” als mogelijkheid te blijven behouden. De voorgestelde aanstellingen aan verschillende scholen leidt tot meer planlast en laat een centrale aansturing moeilijk toe.

Het feit blijft wel dat een onderwijsdecreet in principe enkel zou mogen gaan over technische aanpassingen en aanpassingen aan wetgeving die noodzakelijk zijn omwille van andere

regelgeving die hier invloed op heeft. Daarnaast dient een onderwijsdecreet ook voor een aantal kleine aanpassingen.

In dit decreet vinden we echter een aantal beleidsmaatregelen weer die een “grote” aanpassing vergen en niet thuis horen in een verzameldecreet. Het gaat hier onder andere over de oprichting van een tussenstructuur: **de scholengemeenschapsinstelling**.

De besturen van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen kunnen hiermee niet akkoord gaan en wel omwille van het feit dat de scholengemeenschapsinstelling een overbodig vehikel is en onnodige planlast veroorzaakt. In een onderwijslandschap waar er al veel structuren aanwezig zijn, betreuren zij dat de mogelijkheid tot oprichting van een extra rechtspersoon nog tot meer structuren leidt.

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen heeft in haar protocol in verband met CAO XI al aangegeven dat de vaste benoeming ook op andere manieren kan gebeuren en dit zonder planlast en zonder de oprichting van een extra rechtspersoon tot gevolg.

De 5 besturen van het provinciaal onderwijs hebben de keuze om mogelijks niet over te gaan tot de oprichting van een scholengemeenschapsinstelling waardoor de netoverschrijdende scholengemeenschappen en samenwerkingsverbanden onder druk komen te staan omdat de andere partner(s) dan ook geen scholengemeenschapsinstelling kunnen oprichten. De besturen willen deze goede partnerschappen behouden, maar voor één van onze besturen zou dit betekenen dat ze 7 (=zeven) scholengemeenschapsinstellingen zouden moeten oprichten waar geen enkel personeelslid aan gekoppeld kan worden. Het zijn dan “lege dozen”. Dit zou getuigen van onbehoorlijk openbaar bestuur.

### **Juridisch onduidelijk**

Hoewel men ons verzekert dat de huidige teksten het juridisch mogelijk maken dat provincies samenwerkingsverbanden kunnen aangaan met andere provincies en met steden en gemeenten, onder meer te lezen in de Memorie van Toelichting “Voor het provinciaal onderwijs werden geen afwijkingen op het provinciedecreet voorzien” (artikel 3), denkt Provinciaal Onderwijs Vlaanderen dat er toch nog tegenstrijdigheden zijn met het Provinciedecreet en vooral met de bevoegdheden die aan een scholengemeenschapsinstelling worden toegekend. Dit zal duidelijk worden in het advies van de Raad van State naar aanleiding van dit decreet.

### **Bijlage**

#### **Deelprotocol van Provinciaal Onderwijs Vlaanderen in verband met de aanpassingen aan het Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding**

Provinciaal Onderwijs Vlaanderen geeft een **protocol van akkoord** met volgende bemerkingen en aandachtspunten.

Deze aanpassingen kunnen niet één per één bekeken worden en zijn een geheel. In dit geheel kunnen de besturen zich vinden, wat niet wegneemt dat zij bemerkingen hebben bij een aantal van die aanpassingen.

Er zijn daarom een aantal wijzigingen die te betreuren vallen:

- Het schrappen van de instellingsgebonden opdrachten uit de functiebeschrijving. Provinciaal Onderwijs Vlaanderen had liever gezien dat dit een optie zou zijn, geen verplichting, zodat schoolbesturen die dit wensten op te nemen in overleg met de sociale partners, dit toch zouden kunnen opnemen in de functiebeschrijving.

- Hetzelfde geldt voor het niet meer mogen opnemen van de afspraken rond de aanvangsbegeleiding waarvoor nu een aparte schriftelijke overeenkomst moet opgemaakt worden. Dit is overbodige planlast.
- Door de inkorting van de periodes om TADD en vastbenoemd te kunnen worden, werd het begrip “beoordeling” ingevoerd, wat echt noodzakelijk was. Het is echter spijtig te moeten vaststellen dat wanneer een personeelslid op twee of meer scholen/centra van een schoolbestuur/scholengemeenschap een opdracht heeft twee of meer aparte beoordelingen moet krijgen wat dan eventueel verschillende gevolgen heeft voor het verder verloop van haar of zijn loopbaan. Deze mogelijkheid leidt tot overbodige complexiteit en planlast voor besturen en individuele scholen.
- De creatie van een nieuwe voorrangscategorie bij aanstelling door de invoering van een “beoordeling met werkpunten” lijkt vanzelfsprekend, maar brengt opnieuw planlast mee voor de scholen en besturen.
- De verplichting om bij elke stopzetting van een opdracht van een personeelslid, een schriftelijke motivatie te geven door de besturen, is planlastvermeerdering. Dat dit in sommige gevallen verplicht zou moeten zijn, daar kan Provinciaal Onderwijs Vlaanderen mee akkoord gaan, maar niet voor gevallen zoals “einde vervangsoopdracht”, “einde schooljaar”, ....

Ondanks deze bedenkingen, kunnen de besturen zich vinden in het eindresultaat als compromis.

\*\*\*

### **Standpunt van de Algemene Centrale der Openbare Diensten**

#### **ACOD Onderwijs geeft een protocol van akkoord bij het voorontwerp van decreet over het onderwijs XXXI**

Hierbij maakt ACOD Onderwijs volgende opmerkingen

Vooreerst zijn er verschillende dossiers die volgens ons niet thuishoren in een onderwijsdecreet omdat zij een grondige inhoudelijke discussie vergen. Wij denken hier bijvoorbeeld aan de mogelijkheid tot het oprichten van een scholengemeenschapsinstelling, het wijzigen van het GOK principe in de ruime zin.

Ondanks het feit dat ACOD Onderwijs vindt dat er een aparte bespreking nodig was van deze onderwerpen zullen wij toch onze meest principiële bedenkingen hier meegeven.

Wat de artikelen rond het oprichten van een scholengemeenschapsinstelling betreft erkennen wij dat dit een mogelijke invulling is van de afspraak die gemaakt is in CAO 11, namelijk het creëren van de mogelijkheid om te benoemen op scholengemeenschapsniveau. Wij hebben deze CAO ondertekend dus zijn akkoord met het principe dat daar werd afgesproken. Er zijn echter nog veel onduidelijkheden over de mogelijke gevolgen die er zijn bij de implementatie, denk maar aan de TBS/OB regeling. Om de personeelsleden goed te kunnen informeren bij een eventuele overstap, moeten alle mogelijke gevolgen in kaart zijn gebracht.

Wat de veranderingen rond GOK/SES betreft hadden wij dit ook liever besproken los van ODXXXI. Wij zijn akkoord met het principe dat middelen moeten ingezet worden waarvoor ze dienen.

De GOK middelen enkel inzetten voor die leerlingen die het genereren is dus wat ons betreft geen probleem, op voorwaarde dat er voldoende financiering is voorzien voor de basiszorg voor alle leerlingen.



Wat de sanctie betreft na 2 maal onvoldoende evaluatie op het GOK beleid door de inspectie, nl halveren van de werkingsmiddelen en de omkadering, hebben wij principiële bezwaren. Ten eerste weet men niet hoelang deze sanctie loopt (tot de volgende doorlichting...?). Ten tweede vinden wij niet dat de leerlingen en het personeel de dupe kunnen zijn van een GOK beleid dat als negatief wordt beoordeeld; maar waar iedereen van overtuigd was dat het op basis van de schoolvisie in orde was.

Wat de artikelen rond vaste benoeming en evaluatie betreft kunnen wij als ACOD Onderwijs het volgende opmerken:

Vaste benoeming:

- Wij zijn verheugd dat in het kader van de werkzekerheid voor personeel in het onderwijs, de mogelijkheid tot het behalen van een TADD en de daarop volgende vaste benoeming wordt versneld. Op die manier zullen scholen ook gemakkelijker een goed HR- beleid kunnen uitbouwen daar hun personeelsformatie veel stabiel zal zijn.
- Bij de mogelijkheden tot beoordeling vinden wij het positief dat de personeelsleden die een beoordeling met werkpunten krijgen, een prioritaire categorie worden bij de aanstelling. Op die manier kan men samen aan de slag gaan om de werkpunten weg te werken.
- Wij vinden het positief dat personeelsleden bij het beëindigen van hun opdracht een motivatie moeten krijgen.
- Dat er meer aandacht moet gespendeerd worden aan aanvangsbegeleiding is een goede zaak. Wij vinden het ook belangrijk dat bij een eventuele klacht bij het schoolbestuur na een negatieve beoordeling, het schoolbestuur rekening moet houden met de mate waarin men aanvangsbegeleiding heeft aangeboden gekregen; en of dit in verhouding is t.o.v. de negatieve beoordeling.
- Indien een negatieve beoordeling wordt uitgesproken moet duidelijk aangetoond worden dat de begeleiding kwaliteitsvol en goed was.

Evaluatie:

- ACOD Onderwijs vindt dat er voldoende rechtszekerheid is ingebouwd bij het nieuwe evaluatiesysteem.
- Het is positief dat de functiebeschrijving enkel nog wordt gebaseerd op kerntaken.
- Eveneens is het positief dat elk personeelslid vanaf de aanstelling (ongeacht het aantal dagen) een functiebeschrijving moet krijgen.
- Door het feit dat de verplichte evaluatie van alle personeelsleden om de 4 jaar komt te vervallen, denken wij dat de directies meer tijd krijgen om die personeelsleden te begeleiden die het wat moeilijker hebben. Door die intensieve begeleiding hopen wij dat er weinig of geen evaluaties onvoldoende zullen moeten uitgesproken worden.
- De verplichte opleiding voor evaluatoren komt ook het evaluatieproces en het evalueren ten goede.

De overgangsmaatregelen voor de nieuwe bepalingen rond vaste benoeming en de evaluatie moeten de rechten van het personeel garanderen. Door de tijdsdruk rond dit onderwerp in de besprekingen zal dit zeker opgevolgd moeten worden zodat er geen personeelsleden benadeeld worden.

ACOD Onderwijs vindt het een goede zaak dat het ambt van ICT-coördinator in alle onderwijsniveaus wordt ingeschreven en hiermee de mogelijkheid tot vaste benoeming in dat ambt wordt gecreëerd.

Wij vinden het positief dat scholen voor voltijds onderwijs met structuuronderdelen met in de benaming “topsport”, een topsportcoördinator kunnen aanstellen. Wij vinden dat deze mogelijkheid niet mag gelinkt worden aan een minimum aantal leerlingen omdat bij het gebrek aan een topsport coördinator, de werkzaamheden die deze functie vergt, bovenop de opdracht van een ander personeelslid zal komen.

ACOD Onderwijs begrijpt de invoering van een beleidsplan in het deeltijds kunstonderwijs naar analogie met het volwassenenonderwijs, maar is daar geen voorstander van. Ten eerste wordt deze invoering in de decretale tekst minimaal geregeld en wordt er te veel vrijheid aan de besturen gelaten om het beleidsplan in te vullen. De realiteit in het volwassenenonderwijs leert ons dat het beleidsplan vaak beperkt wordt tot het al dan niet vacant verklaren van de betrekkingen omdat dit nu eenmaal het enige is dat in decretale tekst gelinkt wordt aan een beleidsplan. Dit wordt ook een realiteit in het Deeltijds Kunstonderwijs temeer daar minder tot geen ondersteunende diensten zijn, waardoor het werk op de schouders komt van een al overbelaste directeur in de academie.

Tot slot is ACOD Onderwijs tevreden dat de rechtszekerheid van personeel in het CLB in het kader van het beroepsgeheim bij doorlichtingen gewaarborgd is doordat het beroepsgeheim nu ook geldt voor de inspecteur die de doorlichting in het CLB uitvoert in kader van kwaliteitsopvolging van de leerlingenbegeleiding. Dit is ook belangrijk voor de inspecteur zelf. Er zijn tijdens de besprekingen belangrijke verbeteringen aan de initiële decreettekst aangebracht, maar door de complexiteit van GDPR en privacyregels, het beroepsgeheim, de bepalingen vanuit de rechtspositie van de minderjarigen en integrale jeugdhulp,... is dit een complexe materie waarvan we niet 100% durven te stellen dat deze bepalingen juridisch “waterdicht” zijn.

\*\*\*

### **Standpunt van de Christelijke Onderwijscentrale**

#### **Protocol bij het Voorontwerp van decreet over het onderwijs XXXI**

COC onderschrijft een protocol van akkoord over dit voorontwerp van decreet. COC kan zich over het algemeen vinden in de decretale maatregelen die hiermee genomen worden. Tegelijk heeft COC ook een aantal opmerkingen.

#### **Artikelen over tijdelijke aanstelling, vaste benoeming en evaluatie**

De belangrijkste reden waarom COC akkoord is gegaan met de zogenaamde ‘one shot’ vaste benoeming op 1 juli 2021 is een budgettaire reden. Op die manier konden sommige besparingen in onderwijs in 2021 vermeden worden. Deze tussentijdse benoemingsronde zorgt echter voor extra negatieve perceptie in het werkveld bij schoolbesturen over de vaste benoeming en zou op middellange en lange termijn zelfs een contraproductief effect kunnen hebben. COC kan zich dan ook vinden in de aanpassingen die het voorliggend voorontwerp van decreet doet aan de regelgeving m.b.t. de ‘one shot’ zoals die momenteel in de decreten rechtspositie is opgenomen. Hopelijk kunnen die aanpassingen ertoe bijdragen dat schoolbesturen de waarde van de vaste benoeming in onderwijs blijven erkennen.

COC was geen vragende partij voor een snellere vaste benoeming door een vermindering van het aantal vereiste dagen dienstanciënniteit als voorwaarde. Die kortere tijdspanne kan namelijk veel druk zetten op de groeikansen van een personeelslid en misschien zelfs tot een averechts effect leiden omdat de samenwerking van het schoolbestuur met het personeelslid vlugger beëindigd zou kunnen worden bij twijfel. COC vraagt zich bezorgd af of onderwijspersoneel nog wel voldoende tijd zal krijgen om te groeien in een boeiende, uitdagende, maar complexe job. Anderzijds komt het voorliggend voorontwerp van decreet wel tegemoet aan een andere grote zorg van COC, namelijk de lange wachttijd voor een vaste benoeming die tot nu toe vaak bestond. Een belangrijke hindernis daarvoor is nu definitief weggenomen met de mogelijkheid om ook in een verlofstelsel van een ander personeelslid een vaste benoeming uit te spreken. Voor COC zouden daar echter ook nog de overgedragen lesuren, lestijden en uren-leraar of in sommige opdrachten waarvoor een tijdelijk andere opdracht genomen wordt, aan toegevoegd mogen worden. Voor COC is het ook belangrijk dat personeelsleden die een beoordeling met werkpunten krijgen en daardoor nog bijkomende dagen moeten presteren om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming, voorrangrecht krijgen bij een nieuwe aanstelling in een volgend schooljaar tegenover totaal nieuwe personeelsleden. Met deze maatregel in het voorliggend voorontwerp van decreet krijgen zij ook echt de kans om aan die werkpunten te werken, wat tot op heden ontbrak.

COC apprecieert dat met voorliggend voorontwerp van decreet een eerste stap is gezet naar het moment waarop leraren zich eindelijk opnieuw kunnen focussen op hun kerntaak, met name het lesgeven. Vanaf nu staan alleen die kerntaken nog in de functiebeschrijving en zullen leraren daarop geëvalueerd kunnen worden. COC verwacht van deze Vlaamse regering echter dat er nog verdere stappen volgen om de huidige opdracht van leraren van zoveel mogelijk ballast te ontdoen. COC was al langer vragende partij dat directies en schoolbesturen zich professionaliseren. Voortaan zullen eerste en tweede evaluator een opleiding moeten volgen, zo niet kunnen ze niet langer evalueren. Belangrijk voor COC is ook dat evaluatoren hiërarchisch meerderen blijven. De Vlaamse regering is bovendien het engagement aangegaan om de gesprekken over het competentieprofiel voor schoolleiders versneld op te starten. Ook dat is een vraag die COC al enkele jaren stelt. Scholen hebben immers nood aan een sterke, professionele schoolleiding die een kwaliteitsvol personeelsbeleid kan voeren.

COC is onder andere akkoord gegaan met de maatregelen inzake vaste benoeming en evaluatie van dit voorontwerp van decreet omdat de rechtszekerheid voor alle betrokken personeelsleden gegarandeerd blijft. Wie minder goed functioneert, moet een aantoonbaar begeleidingstraject krijgen. Evaluatie is niet mogelijk zonder functiebeschrijving (die het personeelslid vanaf de eerste dag van aanstelling moet krijgen) en zonder persoons- of ontwikkelingsgerichte doelstellingen (schriftelijk vastgelegd in een verslag en gemotiveerd op basis van vastgestelde tekortkomingen). Een eventueel ontslag van een vast benoemd personeelslid of een tijdelijke van doorlopende duur kan ten vroegste uitgesproken worden na een termijn van 12 maanden (zomervakantie niet meegeteld). Tijdens die periode moeten twee evaluatiemomenten gebeuren, die telkens na een begeleidingstraject van minimaal 120 dagen kunnen plaatsvinden. Dat geheel van maatregelen garandeert voor COC in voldoende mate de rechtszekerheid.

COC heeft daarnaast toch ook nog een aantal zorgen, onder andere over het systeem van de beoordeling van tijdelijke personeelsleden. Het systeem van beoordelingen, dat met het voorliggend voorontwerp van decreet uitgebreid wordt met de mogelijkheid voor een negatieve beoordeling, dreigt een verkapt evaluatiesysteem voor de tijdelijke personeelsleden te worden zonder mogelijkheid bijvoorbeeld om bij een externe instantie in beroep te gaan. Daarnaast heeft die negatieve beoordeling ook belangrijke gevolgen voor de mogelijkheden tot een vaste benoeming voor de rest van de loopbaan in de instelling waarvoor die negatieve beoordeling werd uitgesproken en dat ten aanzien van een personeelslid dat pas aan zijn loopbaan begint. Voor COC is een goede monitoring van de hervormingen die via dit voorontwerp van decreet ingevoerd worden, dan ook belangrijk.

Voor COC is het akkoord dat bereikt is inzake tijdelijke aanstelling, vaste benoeming en evaluatie, zoals vastgelegd in het voorliggend voorontwerp van decreet, een duurzaam akkoord. Hiermee wordt een groot belangrijk hoofdstuk over vaste benoeming, functioneren en evalueren voor lange tijd afgesloten.

### **Artikelen over de scholengemeenschapsinstelling**

Voor COC is het vanzelfsprekend dat de Vlaamse regering in uitvoering van cao XII werk wil maken van de vaste benoeming van de personeelsleden die werken voor de scholengemeenschap. Het zou de Vlaamse regering echter sieren om dezelfde ijver aan de dag te leggen voor alle maatregelen die in vorige onderwijscao's zijn afgesproken. Om die vaste benoeming mogelijk te maken, creëert de Vlaamse regering met het voorliggend voorontwerp van decreet de scholengemeenschapsinstelling. Die instelling heeft slechts één bevoegdheid, namelijk alle verplichtingen van het DRP nakomen t.o.v. de personeelsleden die bij haar aangesteld of geaffecteerd zijn in de daarvoor voorziene omkaderingsmiddelen.

Wanneer het schoolbestuur samenvalt met de scholengemeenschap kan dit een passende oplossing zijn, maar wanneer de scholengemeenschap uit meer dan één schoolbestuur bestaat, moet een aparte rechtspersoon worden opgericht, die uitsluitend bevoegd is voor die scholengemeenschapsinstelling. En wanneer de scholengemeenschap bestaat uit meer dan één schoolbestuur van meer dan één onderwijsnet moeten er zelfs meerdere aparte rechtspersonen worden opgericht. Die complexiteit en bijkomende planlast staat niet in verhouding tot de beoogde doelstelling. COC is bovendien van mening dat die aparte rechtspersoon als werkgever alle verplichtingen van een werkgever heeft, inclusief het huisvesten van personeel, verzekeringen, onkostenvergoedingen, toepassing van de welzijnswetgeving, enz. De bevoegdheid beperken tot de verplichtingen vanuit de betrokken decreten rechtspositie is een te enge invulling van het werkgeverschap met alle mogelijke gevolgen van dien voor de betrokken personeelsleden.

Er zijn voor COC in het voorliggend voorontwerp van decreet bovendien nog vele aspecten onvoldoende duidelijk. Zo ligt voor COC de vraag nog steeds open wie concreet de leiding en de eindverantwoordelijkheid heeft over de personeelsleden van de scholengemeenschapsinstelling. Er is momenteel ook geen antwoord op de vraag wat de gevolgen zijn voor de betrokken personeelsleden bij een terbeschikkingstelling naar aanleiding van een vermindering van de omkaderingsmiddelen van de scholengemeenschap. Voor COC houdt een vaste benoeming aan de scholengemeenschapsinstelling op dit ogenblik dan ook nog heel wat risico's in.

Voor COC is het evenwel positief dat er een referentiepunt en een beperking in het voorliggend voorontwerp van decreet is opgenomen voor de bepaling van de mogelijkheden tot vaste benoeming in de omkaderingsmiddelen voor de scholengemeenschapsinstelling.

### **Artikelen over GOK**

COC apprecieert het dat de Vlaamse regering werk maakt van de evaluatie van het Gelijke Onderwijskansenbeleid in het basis- en secundair onderwijs. Een adequate controle en, bij een tweede negatieve evaluatie, een sanctionering moeten in de toekomst een correcte en doelmatige aanwending van de middelen bestemd voor de meest kwetsbare leerlingen kunnen garanderen.

### **Artikelen over het kwaliteitsdecreet en de inspectie**

COC apprecieert ook dat het voorliggend voorontwerp van decreet het recht van de inspecteurs regelt om voor de uitoefening van hun opdracht inzage te krijgen in of kopie te krijgen van

persoonsgegevens. Daarbij is ingeschreven dat zoveel mogelijk gebruik moet gemaakt worden van anonieme gegevens of persoonsgegevens zodat de betrokkene niet of niet meer identificeerbaar is. De inspecteurs moeten bovendien het vertrouwelijke karakter van de gegevens respecteren waarvan ze kennis hebben en ze kunnen die kennis uitsluitend aanwenden voor de vervulling van hun opdracht. COC waardeert ook dat duidelijk is bepaald dat de inspecteurs, belast met de inspectie van de centra voor leerlingenbegeleiding, er toe gehouden zijn het beroepsgeheim te bewaren over de persoonsgegevens die de centra voor leerlingenbegeleiding hen meedelen.

COC steunt de Vlaamse onderwijsinspectie in haar controlerende taak, maar vindt het tegelijk, zoals voorzien in het voorliggend voorontwerp van decreet, belangrijk dat de inspectie zich bij het vergaren van informatie steeds maximaal terughoudend opstelt wanneer de privacy van leerlingen of personeelsleden in het gedrang zou kunnen komen.

### **Artikelen over ICT-coördinator**

COC vindt het een goede zaak dat voortaan ook in het secundair onderwijs het ambt van ICT-coördinator kan worden opgericht. De afgelopen decennia hebben scholen een ICT-netwerk uitgebouwd en maximaal geïnvesteerd in de digitalisering van het schoolgebeuren. Het personeel dat voldoende ICT-vaardigheden had om dit te realiseren werd meestal gevonden bij het onderwijzend personeel, zodat de uitbouw van de digitalisering van onze scholen ten koste ging van het lestijdenpakket en dus het aantal handen in de klas. Door het ambt van ICT-coördinator te creëren en tegelijkertijd de omkaderingsmiddelen voor ICT te verhogen, wordt een dubbel doel gerealiseerd. De ICT-organisatie in de betrokken onderwijsinstellingen kan mogelijks professioneler uitgebouwd worden én er blijven meer handen in de klas omdat er minder middelen uit het lestijdenpakket voor deze taken moeten geput worden.

COC betreurt evenwel dat niet van de gelegenheid gebruik is gemaakt om de omkaderingsmiddelen voor ICT en ook de werkingsmiddelen los te koppelen van de jaarlijkse begroting van de Vlaamse overheid. Zo blijft het voor de betrokken onderwijsinstellingen moeilijk om een lange termijn ICT-beleid en -organisatie uit te werken.

### **Artikelen over het deeltijds kunstonderwijs en volwassenenonderwijs**

COC gaat er niet mee akkoord dat vacant verklaringen in academies zullen gebeuren na lokale onderhandelingen op basis van een beleidsplan, naar analogie met het volwassenenonderwijs. De afgelopen jaren heeft COC kunnen vaststellen dat niet alle instellingen die onderhandelingen voeren op basis van een naar behoren opgesteld beleidsplan. COC apprecieert de toevoegingen in de memorie van toelichting die moeten verduidelijken wat te verstaan onder een beleidsplan, maar is er zeker van dat die niet alle misbruik van de nieuwe regelgeving zullen voorkomen. In tijden waarin er besparingen op til staan en van een steeds nijpender lerarentekort, begrijpt COC niet dat de regering maatregelen neemt die leiden tot een mogelijks flinke vermindering van het aantal vaste benoemingen. Daarom vraagt COC om de effecten van deze maatregelen op te volgen en indien nodig bij te sturen. We blijven bovendien op onze hoede voor de verdere flexibilisering van het volwassenenonderwijs. Er wordt al te gemakkelijk overheen gestapt wat de negatieve gevolgen daarvan zijn voor de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van de betrokken personeelsleden.

\*\*\*

## **Standpunt van het Christelijk Onderwijzersverbond**

Gelet op de inhoud van het voorontwerp van decreet bestaat dit protocol uit verschillende onderdelen waarbij het COV per onderdeel ofwel een standpuntnota meegeeft, ofwel een akkoord formuleert ofwel een niet-akkoord met argumentatie.

*I) Het COV geeft een protocol van akkoord bij de bepalingen van het voorontwerp van onderwijsdecreet XXXI over de invoering van een 'scholengemeenschapsinstelling' en de mogelijkheid om personeelsleden die opdrachten doen op het niveau van de scholengemeenschap vast te benoemen. Dit geeft uitvoering aan een afspraak in Onderwijs-CAO XI.*

Het COV is voorstander van een vaste benoeming voor de personeelsleden die werken op het niveau van de scholengemeenschap. Al te lang genieten zij niet van deze werkzekerheid en kunnen hun vervangers in de scholen niet benoemd worden.

Het COV heeft wel nog belangrijke vragen en bemerkingen bij deze regeling waaraan niet tegemoet werd gekomen tijdens de onderhandelingen.

- 1) Voor scholengemeenschappen die bestaan uit scholen van meerdere schoolbesturen moeten deze besturen gezamenlijk en in consensus een nieuwe rechtspersoon oprichten die de werkgever wordt van het personeel dat aangesteld en benoemd wordt in de scholengemeenschapsinstelling (SGI). Dit kan een vzw zijn voor het vrij onderwijs of een interlokale onderwijsvereniging (ILOV, decreet 27 november 2008) voor het gesubsidieerd officieel onderwijs. Met dit decreet beperkt de Vlaamse regering expliciet de bevoegdheden van deze rechtspersonen. Het COV stelt zich daarbij de vraag of dit kan gelet op de grondwettelijke vrijheid van vereniging.
- 2) Aangezien er geen verplichting is tot het oprichten van een SGI zullen personeelsleden van verschillende scholengemeenschappen ongelijk behandeld worden. Sommigen zullen vast benoemd kunnen worden, andere niet.
- 3) Er bestaat een tegenstrijdigheid tussen het principe dat de SGI enkel dient om personeelsleden aan te stellen en te benoemen en de bepaling dat de directeuren van de scholen van de scholengemeenschap afspraken moeten maken over de werking van de SGI.
- 4) Ondanks herhaald aandringen van het COV heeft de overheid geen duidelijkheid gegeven over de regels die van toepassing zullen zijn als er onvoldoende omkadering is in de SGI om alle vast benoemde personeelsleden in dienst te houden of als de SGI bij een wijziging van de scholengemeenschap wordt opgeheven.

*II) Het COV gaat niet akkoord met de wijze waarop de controle op de middelen die aan scholen toegekend worden voor het gelijke onderwijskansenbeleid geoptimaliseerd wordt.*

Het COV erkent de knelpunten die gebleken zijn uit het onderzoek naar de effecten van de GOK-financiering in het onderwijs maar betwijfelt dat de maatregelen die in dit verzameldecreet genomen worden, de oplossing hiervoor bieden. Deze problematiek vraagt een ruimer debat waaruit gedragen beslissingen kunnen voortvloeien.

Voor het COV moet het zorg- en gelijke onderwijskansenbeleid een geïntegreerd beleid blijven in de basisschool. Hoewel er wetenschappelijke evidentie is om voor de vaststelling van de omvang van de ter beschikking gestelde middelen te kijken naar onderscheiden kenmerken is dit niet zo in het concrete handelingsbeleid. Er zijn in de aanpak te scheiden maar niet altijd te onderscheiden strategieën. Een breuk tussen het gelijke onderwijskansenbeleid en het zorgbeleid staat een versterkt beleid in de weg.

Bovendien door de omkadering en het werkingsbudget op basis van de leerlingenkenmerken zo te kleuren dat het enkel kan worden aangewend voor die leerlingen die de middelen genereren wordt de kracht van de versterkende en geïntegreerde groepsversterking genegeerd. Het gaat in tegen de logica dat er ook heel wat kinderen net niet of net wel aantikken op observeerbare kenmerken maar wel nood en dus baat hebben bij een geïntegreerd zorg- en gokbeleid. Bovendien versterkt die wisselwerking extra de groep de kinderen die 'extreme' zorg- of goknoden hebben. Het COV is wel voorstander van het principe dat middelen gebruikt moeten worden waarvoor ze toegekend worden. Een school moet in totaliteit een verantwoord beleid voeren en dit via het kwaliteitskader dat werd afgesproken kunnen aantonen. Het is voor ons echter niet duidelijk hoe scholen in deze maatregel extra moeten aantonen dat zij hun vooropgestelde doelen binnen het vooropgestelde tijdspad hebben bereikt. Wij vrezen dat de planlast op school en bij de onderwijsinspectie vergroot.

Het COV kan **niet** akkoord gaan met een halvering van het werkingsbudget en de omkadering op basis van leerlingenkenmerken na een tweede negatieve evaluatie van de onderwijsinspectie.

***III) Het COV gaat gedeeltelijk akkoord met de beslissing rond de aanwending van de puntenenveloppe zorg en middelen voor het beleid voor taalintegratie.***

Het COV apprecieert dat extra middelen voor taalintegratie voorzien worden. Deze extra punten zorg dienen specifiek aangewend te worden voor taalintegratietrajecten voor leerlingen in de derde kleuterklas waarvan op basis van de taalscreening blijkt dat ze het Nederlands onvoldoende beheersen. Dit moet gebeuren binnen de aanwending van de punten zorg voor leerlingondersteuning in de klas. Zoals afgesproken in het regeerakkoord dient de omvang van deze bijkomende investeringen voor de versterking van het primaire proces, nl. handen in de klas. Versterking van het kernproces leren is nodig en de ondersteuning op de klasvloer is dan ook zeer welkom. Het is belangrijk dat de zorgcoördinatoren dan ook daadwerkelijk leerlingen ondersteunen tijdens het leerproces. De investering komt bij de punten zorg die er nu al zijn en ook op beleidsniveau (secundaire processen) ingezet kunnen worden.

Het COV is tevreden dat ingezet wordt op het primaire proces. Door deze middelen als lestijden te verdelen zou er echter meer zekerheid zijn dat ze effectief op de klasvloer terecht komen. Daarnaast blijft het basisonderwijs voor de versterking van de secundaire processen en beleidsondersteuning op zijn honger zitten.

***IV) Het COV gaat akkoord met de wijzigingen aan het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs***

Het COV is tevreden dat er voor de scholen en de inspectie duidelijkheid komt over de inzage- en verwerking van sommige leerlingengegevens door de onderwijsinspecteurs. Daarbij wordt de planlast voor de scholen beperkt. Als geen anonieme gegevens kunnen verstrekt worden door de school is de inspectie verantwoordelijk voor het correct gebruik van de persoonsgegevens waarover ze kunnen beschikken en de bescherming ervan. Er wordt een duidelijke einddatum bepaald voor het bewaren van de gegevens zowel bij doorlichtingen als voor andere opdrachten. Op aandringen van het COV heeft de inspecteur generaal zich geëngageerd om op korte termijn voldoende opleiding te voorzien voor de onderwijsinspecteur over de strikte regels voor gegevensbescherming en hoe daarmee om te gaan. Het COV zal hier verder op toezien in het OCI alsook op de concrete gevolgen voor de onderwijsinspecteur in zijn opdracht.

***V) Het COV licht zijn standpunten toe bij de technische uitvoering van het principiële akkoord over de eenmalige vaste benoeming op 1/7/2021, versnelde tijdelijke aanstelling en vaste benoeming en aanpassing van de regels inzake functiebeschrijving en evaluatie.***

Het COV heeft gekozen voor een uitgebreid protocol voor dit onderdeel waarin zowel het (1)

voorafgaande, (2) de uitgangspunten, (3) de engagementen en (4) de analyse van de maatregelen van betekenis zijn voor de totale (5) conclusie.

### *(1) Voorafgaand*

Dit dossier is gestart vanuit de beslissing van de Vlaamse regering om besparingen te realiseren in het secundair onderwijs. De minister van onderwijs koppelde van bij de start het realiseren van de besparingen aan maatregelen om sneller rechtszekerheid te geven aan starters in het onderwijs (vaste benoeming na 1 jaar dienst) en aan de uitvoering van de afspraken in CAO XI over functiebeschrijving en evaluatie maar ook aan extra bijkomende investeringen voor het basisonderwijs.

Zeer intensieve onderhandelingen met de sociale partners en de overheid op het einde van het schooljaar 2019-2020 resulteerden in september 2020 in een principeakkoord met drie onderdelen:

- Een eenmalige bijkomende vaste benoemingsronde
- Versnelde voorrang voor tijdelijke aanstelling en vaste benoeming
- Aanpassingen aan de regels inzake functiebeschrijving en evaluatie.

Alle sociale partners engageerden zich om dit akkoord binnen de eigen organisatie te verdedigen en in eenzelfde constructieve sfeer mee te werken aan de regelgevende technische vertaling van de afgesproken principes met het oog op een constructief personeelsbeleid in de scholen.

Namens de overheid engageerde de minister zich om:

- De gesprekken over het competentieprofiel voor schoolleiders en de daarop volgende professionaliseringsinitiatieven versneld op te starten
- De beleidsondersteuning voor schoolleiders basisonderwijs te versterken
- Verder te investeren in aanvangsbegeleiding
- Constructief HR- beleid in onderwijs te ondersteunen
- In samenspraak met de sociale partners te werken aan een oplossing voor personeelsleden met psychische problematieken.

De decreetteksten die nu voorliggen en waarover wij ons moeten uitspreken, geven uitvoering aan de engagementen van de sociale partners wat betreft de tijdelijke aanstelling, de vaste benoeming, de functiebeschrijvingen en de evaluatie.

### *(2) Uitgangspunten van het COV*

Voor het COV was er geen noodzaak om de verschillende dossiers aan elkaar te koppelen. Wij namen wel de inspanningsverbintenis op om een goed resultaat te beogen omdat er onlosmakelijk een band is met CAO XI.

Het COV streefde daarbij naar een duurzame regeling die over de legislaturen kan standhouden. De fundamenteen moeten solide zijn. Al te veel complexiteit moet vermeden worden. Daarom heeft het COV bij de start van de onderhandelingen meermaals aangedrongen op een grondigere herdenkingsoefening over het decreet Rechtspositie. Het COV stelde dat de aanpak van voortbouwen op bestaande reglementering leidt tot steeds verdergaande complexiteit. Omwille van de tijdsdruk werd deze optie zowel door de andere sociale partners als de overheid niet weerhouden.

Het COV vindt dit een gemiste kans temeer omdat het ook een uitdrukkelijke wens van het werkveld is om te vereenvoudigen. Desalniettemin heeft het COV in de onderhandelingen constructief gewerkt aan doeltreffende aanpassingen met het behoud van rechtszekerheid in functie van de geformuleerde doelstellingen.



Inzake evaluatie benadrukten wij de samenhang met functioneringsgesprekken en aanvangsbegeleiding. Voor het COV moet het geheel een professioneel groeimodel zijn.

### ***(3) Betekenis van engagementen door de minister voor het veld basisonderwijs***

De bijkomende engagementen van de minister zijn voor het COV cruciaal in de definitieve beoordeling over de uitvoering van het akkoord. De specifieke bezorgdheden van het basisonderwijs kunnen daarin niet ontkend worden en daarvoor moet een oplossing gezocht worden. Samen met het werkveld rekent het COV erop dat de werkelijke uitvoering en de omvang van de engagementen van de minister hiertoe zullen bijdragen.

### ***(4) Analyse van de voorliggende maatregelen***

#### ***4.1 Opbrengst éénmalige bijkomende vaste benoeming***

Het COV is principieel gekant tegen besparingen in het onderwijs. Zeker in het basisonderwijs waar er al decennia lang sprake is van onderfinanciering zijn besparingen uit den boze. Met de sociale partners werd daarom creatief gezocht naar oplossingen die een positief budgettair effect hebben op de begroting. Het sneller vast benoemen van tijdelijke personeelsleden heeft dit effect. Het is enkel in die optiek dat het COV constructief heeft deelgenomen aan de onderhandelingen die resulteerden in een eenmalige bijkomende benoemingsronde op 1 juli 2021.

Deze maatregel is intussen vastgelegd in het programmadecreet bij de begroting van 2021. Het COV blijft herhalen dat deze maatregel moet resulteren in voelbare investeringen in het basisonderwijs.

#### ***4.2 Sneller tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) en vaste benoeming***

##### ***Werkzekerheid als troef!***

Het COV vindt het zeer belangrijk dat startende personeelsleden in het onderwijs sneller zicht hebben op werkzekerheid. Zo kunnen jonge personeelsleden voluit kiezen voor tewerkstelling in het onderwijs. Omwille van de onzekerheid gaan ze nu op zoek naar een andere job. Door de termijn om recht op TADD te bereiken in te korten tot ongeveer één schooljaar wordt hieraan tegemoet gekomen. Dat daarbij versterkt ingezet wordt op aanvangsbegeleiding en coaching is logisch. Zo wordt de start van een loopbaan in onderwijs meer vergelijkbaar met de situatie in andere sectoren.

##### ***Transparantie over eigen functioneren***

Vele jonge personeelsleden klagen over de onduidelijkheid in de motivatie voor het al dan niet verlengen van hun tewerkstelling. Een startende werknemer moet een inschatting kunnen maken van zijn presteren. Door de nieuwe afspraken zullen tijdelijke personeelsleden weten waarom een tewerkstelling al dan niet verlengd wordt. Vanaf nu zal op het einde van elke tijdelijke aanstelling steeds schriftelijk gemotiveerd moeten worden wat de reden van deze beëindiging is.

Ook zodra het personeelslid voldoende dagen dienst gepresteerd heeft om TADD-recht te bereiken zal de eerste evaluator een schriftelijke beoordeling over het presteren moeten geven die positief is, waarbij werkpunten worden gegeven of die negatief is. Zo kan het personeelslid in samenspraak met de werkgever groei geven aan de eigen loopbaan.

Belangrijk hierbij is dat de gevolgen van elke beoordeling voor de rechten van het personeelslid ten aanzien van de school en de scholengemeenschap expliciet worden vastgelegd in de

regelgeving. Het aantal niet-positieve beoordelingen voor eenzelfde personeelslid in eenzelfde ambt wordt beperkt tot 2 om te vermijden dat een carousel van aanstellingen en niet-positieve beoordelingen kan ontstaan.

Een kandidatuur voor TADD zal slechts eenmaal moeten ingediend worden. Deze aanpassingen beoordeelt het COV als positief.

### ***Sneller beslissen***

Door het inkorten van de termijn om TADD te bereiken en vast benoemd te kunnen worden, zullen evaluatoren en schoolbesturen sneller een beslissing moeten nemen over de samenwerking met het personeelslid. Personeelsleden mogen niet meer aan het lijntje gehouden worden.

De eerste evaluator heeft de mogelijkheid om een negatieve beoordeling te geven aan het personeelslid waardoor diens mogelijkheden voor het uitoefenen van de voorrang voor tijdelijke aanstelling en vaste benoeming beperkt worden. Voor de eerste evaluator is deze beoordelingsprocedure eenvoudiger.

Het COV ontkent niet dat startende personeelsleden daarbij intensiever zullen moeten opgevolgd worden. Daarom moet de overheid snel werk maken van de bijkomende beleidsondersteuning voor de basisscholen zodat de evaluatoren voldoende tijd kunnen maken om de opvolging te doen. Dit staat in het engagement van de minister.

### ***Niet lichtzinniger beslissen***

Sneller beslissen mag voor het COV echter niet betekenen dat er inhoudelijk ook lichtzinniger mee om zal gesprongen worden. Het COV wil niet dat door de wijzigingen de vaste benoeming als uiting van het vertrouwen tussen personeelslid en schoolbestuur deels uitgehold zal worden. Het COV rekent er daarom op dat er doordacht zal omgegaan worden met de nieuwe regeling en dat er maar in uiterst uitzonderlijke gevallen sprake zal zijn van een negatieve beoordeling. Wij willen dat startende personeelsleden kansen blijven krijgen om te groeien in hun job. Daarom is het belangrijk dat schoolbesturen toch tot een heraanstelling of vaste benoeming van deze personeelsleden kunnen beslissen.

Er werden alleszins afspraken gemaakt over het monitoren en evalueren van deze beslissingen. De monitoring en evaluatie van de vernieuwde TADD-regeling en vaste benoeming zal uitwijzen of de situaties met negatieve beoordeling effectief uitzonderlijk blijven. Indien nodig zal de regelgeving moeten bijgestuurd worden. Het COV zal daarop uitdrukkelijk toezien.

### ***Personeelsbeleid verder versterken op niveau van de scholengemeenschap***

Bij de vorming van de scholengemeenschappen is ervoor geopteerd om ook inzake personeelsbeleid de scholen intensiever te laten samenwerken. Voorrangrechten worden opgebouwd en gelden in principe voor het geheel van de scholengemeenschap. In het onderhandelingscomité worden algemene afspraken vastgelegd over dit personeelsbeleid.

De vernieuwde regeling inzake TADD en vaste benoeming maakt het volgens het COV noodzakelijk om het gezamenlijk personeelsbeleid binnen de scholengemeenschap te versterken en op te volgen. Er blijft immers de ruimte voor de eerste evaluator om het personeelslid te beoordelen op diens prestaties in zijn school. Daaraan zijn gevolgen gekoppeld. Overleg over de wijze waarop deze bevoegdheid door de evaluatoren zal uitgeoefend worden binnen de scholen van de scholengemeenschap moet voor het COV structureel ingebouwd worden.

Het COV is ervan overtuigd dat verschillende beoordelingen van het professioneel functioneren van een personeelslid in eenzelfde ambt in verschillende scholen van de scholengemeenschap het personeelslid en de scholen niet ten goede komt. Dit moet vermeden worden.

#### **4.3 Aanpassing van de evaluatieregeling**

##### ***Uitvoering CAO XI***

In CAO XI gingen de sociale partners akkoord om in gesprek te gaan over een duurzame herziening van de evaluatieprocedure voor personeelsleden in het onderwijs. Dit moest gebeuren op basis van de vastgestelde knelpunten, dus met meer nadruk op coaching en op vermindering van de planlast en met behoud van rechtszekerheid voor de personeelsleden.

Het COV heeft op constructieve wijze deelgenomen aan de gesprekken over de herziening en is van mening dat de voorwaarden, in het bijzonder de rechtszekerheid, van de CAO gerespecteerd werden en is daarover tevreden.

##### ***Coaching en begeleiding***

De herziening legt uitdrukkelijk meer nadruk op het positief personeelsbeleid dat we verwachten in de scholen en scholengemeenschappen. Het COV is tevreden dat elk personeelslid een functiebeschrijving zal krijgen, dat het personeelslid recht heeft op een functioneringsgesprek met zijn eerste evaluator en dat deze evaluator een coachings- en begeleidingstraject zal moeten voorzien.

##### ***Duidelijk omschreven taken en minder planlast***

Het decreet omschrijft de kerntaken die per ambt in de functiebeschrijving worden opgenomen. De evaluatie beperkt zich tot deze taken. Daardoor is het 'individualiseren' van de functiebeschrijving niet meer vereist en zorgt dit voor planlastvermindering voor de evaluatoren. De verhoogde nadruk op het functioneren en coaching enerzijds en de verplichte functioneringsgesprekken anderzijds verantwoordt dat de verplichting om elk personeelslid om de vier jaar te evalueren vervalft.

##### ***Transparante procedure van evaluatie***

Met de verplichte opleiding voor elke evaluator rekent het COV erop dat de voorziene vereenvoudigde procedure zal leiden tot een performantere toepassing. De eigenlijke evaluatie zal maar kunnen starten nadat een verslag van een formeel functioneringsgesprek is opgemaakt waaruit de knelpunten in het functioneren blijken. Door het vastleggen van een termijn van minimaal 120 dagen effectieve prestaties voordat een evaluatie 'onvoldoende' wordt uitgesproken krijgt het personeelslid de tijd om zijn functioneren bij te sturen. Een procedurefout op straffe van nietigheid wordt weliswaar geschrapt maar het alternatief, uitstel van 4 maanden om beroep in te stellen bij het college van beroep, heeft zijn deugdelijkheid reeds bewezen in andere procedure (o.a. bij de Raad van State).

#### **4.4 Zorgen bij de implementatie**

Onze leden zijn zeer bezorgd over de wijze waarop uitrol zal gegeven worden aan de procedures. We vragen uitdrukkelijk om dit in een voor personeel constructieve sfeer van overleg te doen, en op basis van afgesproken modellen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties de implementatie te ondersteunen.

Ook is er bezorgdheid op de omvang van mogelijke TBS O/B en reffectaties. We willen dit met de overheid goed monitoren en zo nodig bijsturen.

#### **4.5 Nood aan verdere beleidsimpulsen**

Het COV vraagt uitdrukkelijk om ook verder in te zetten op een verstrekte in- en uitstroom van kandidaat-leraren en versterkte aanvangsbegeleiding.

Het COV vraagt om samen met de sociale partners toch vereenvoudiging van het decreet rechtspositie voorop te zetten met behoud van de rechtszekerheid voor de personeelsleden.

## **(5) Conclusie**

De uitgangspositie om de besprekingen te voeren voor deze aanpassingen aan de rechtspositie waren niet optimaal: sommige sectoren moesten besparen, verschillende dossiers werden aan elkaar gekoppeld en er was grote tijdsdruk om tot een akkoord te komen.

We betreuren het dat de betrachting van het COV om de bestaande complexe regels te herdenken niet gedeeld werd door de partners en de overheid. Desondanks nam het COV constructief deel aan de besprekingen.

Het bereikte principeakkoord en de uitvoering ervan maar ook de beloftes die gemaakt zijn om het basisonderwijs te versterken beoordeelt het COV als één geheel. Dit geheel kwam tot stand door intensief onderhandelen en door stap voor stap op zoek te gaan naar gedragenheid voor de nieuwe maatregelen en de voor- en nadelen van elke regel af te wegen.

Dit geheel bevat ontegensprekelijk positieve elementen zoals sneller rechtszekerheid voor tijdelijke personeelsleden en transparantie over het eigen presteren. Meer kansen op een snelle vaste benoeming, duidelijke nadruk op een positief personeelsbeleid met aanvangsbegeleiding, coaching en begeleiding en heldere, transparante regels inzake evaluatie. **De engagementen van de minister inzake de versterking van het basisonderwijs waaronder het inzetten op schoolleiderschap, investeren in aanvangsbegeleiding en beleidsondersteuning en positief personeelsbeleid zijn veelbelovend maar hierover willen we nog formele afspraken en een pad dat leidt tot een voelbaar resultaat in het onderwijsveld. Alleen met voldoende personeel, voldoende middelen en voldoende beleidsomkadering wordt een basisschool een fantastische plaats om te leren én om te werken.**

Er zijn ook punten die voor het COV minder gunstig zijn zoals de toegenomen complexiteit van de regels en het feit dat niet gekozen werd om nog meer nadruk te leggen op een geïntegreerd personeelsbeleid in de scholengemeenschap waardoor negatief beoordeelde personeelsleden beperkt worden in het invoeren van hun voorrangrechten en mogelijkheden tot vaste benoeming.

**Na afweging van deze componenten is het COV van mening dat er net voldoende gunstige elementen inzitten om te spreken van een evenwichtige aanpassing van de rechtspositie vertrekkende vanuit de vooraf vastgelegde uitgangspunten. Het COV respecteert de gemaakte afspraken in de onderhandelingen en wil dat die door alle partijen goed uitgevoerd worden.**

Het COV spreekt zich op dit moment niet uit over de artikelen in dit ontwerp decreet die betrekking hebben op de aanpassingen aan het programmadecreet over de bijkomende vaste benoeming op 1 juli 2021, de overgangsmaatregelen voor vaste benoeming op 1/1/2022 en de overgangsmaatregelen voor TADD vanaf 1/9/2021. In de onderhandelingen met de sociale partners werden daarover enkele principes afgesproken. De besprekingen over de teksten zijn nog niet afgerond en de tijd is te kort om na te gaan of de legistische bepalingen volledig overeenstemmen met de afgesproken principes.

\*\*\*

## **Standpunt van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt**

Met betrekking tot het *Voorontwerp van decreet over het onderwijs XXXI*, geeft het VSOA Onderwijs een gedeeltelijk protocol van akkoord en wenst daarbij volgende bijkomende opmerkingen te maken:

VSOA Onderwijs wenst voorafgaand zijn appreciatie uit te drukken voor een aantal positieve maatregelen zoals het invoeren van het ambt van ICT coördinator in alle niveaus.

VSOA Onderwijs vindt het ook positief dat in het kader van de evaluatie wordt ingeschreven dat een evaluator een opleiding moet volgen. Dit zal ons inziens zorgen voor kwalitatieve evaluaties vanuit een moderne visie op HR.

Tenslotte zijn wij tevreden dat aan personeelsleden die een evaluatie met werkpunten gekregen hebben, de kans geboden wordt deze weg te werken.

Wat betreft de invoering van de scholengemeenschapsinstellingen, zijn wij van mening dat dit niet thuishoort in een genummerd onderwijsdecreet. VSOA Onderwijs was mede vragende partij om voor de personeelsleden tewerkgesteld bij de scholengemeenschappen de mogelijkheid te voorzien om benoemd te worden. In wat voorligt ontbreekt bij ons echter duidelijkheid omtrent de consequenties van hieraan verbonden besluiten. Wij denken hierbij onder meer, maar niet louter, aan de ter beschikking stelling bij ontstentenis van betrekking.

VSOA Onderwijs is eveneens bezorgd dat op het veld onduidelijkheid gaat gecreëerd worden. Afhankelijk van andere dossiers kunnen andere samenwerkingsverbanden worden opgericht die gaan zorgen voor een bestuurlijk kluwen waarin personeelsleden gaan verdwalen.

VSOA Onderwijs kan ook op artikel 12 geen akkoord geven. Voor de personeelsleden DKO is het verschuiven van de vacantverklaringen naar een beleidsplan een stap achteruit. VSOA Onderwijs ziet niet in waarom voor deze categorie personeelsleden een andere regeling zou moeten gelden.

Met betrekking tot de gelijke onderwijskansen vindt VSOA Onderwijs dat indien een school na 2 doorlichtingen met een advies onvoldoende zijn middelen verminderd ziet, er binnen een redelijke termijn een nieuwe opvolgingsdoorlichting moet komen zodat deze instelling niet onbetamelijk lang verstoken blijft van middelen om een degelijk gelijke onderwijskansen beleid op te zetten en uit te bouwen.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

VOORZITTERS,

AFVAARDIGING VAN HET GO! ONDERWIJS VAN  
DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VAN DE  
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN:

Voor het Katholiek Onderwijs Vlaanderen

Voor het Overleg Kleine Onderwijs-  
verstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie,  
VOOP)

Jan JAMBON  
Minister-president van de Vlaamse Regering en  
Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,  
Cultuur, ICT en Facilitair Management  
Voorzitter SectX en C2  
Ondervoorzitter OOC

Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse  
Gemeenschap:

Voor het Onderwijssecretariaat  
voor Steden en Gemeenten van de  
Vlaamse Gemeenschap:

Ben WEYTS  
Viceminister president van de Vlaamse regering  
en Vlaams minister van Onderwijs, Sport,  
Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,  
Voorzitter OOC  
Ondervoorzitter SectX en C2

Voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:

LEDEN,

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

Bart SOMERS  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke  
Kansen

Voor de Federatie van de Christelijke  
Syndicaten der Openbare Diensten:

Hilde CREVITS  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Economie,  
Innovatie, Werk, Sociale economie en  
Landbouw

Voor het Vrij Syndicaat voor het  
Openbaar Ambt:

Matthias DIEPENDAELE  
Vlaams minister van Financiën en Begroting,  
Wonen en Onroerend Erfgoed



Vlaamse  
Regering



## Voorontwerp van decreet over het onderwijs XXXI

Op voorstel van de Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

### DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand 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. Inleidende bepaling

**Artikel 1.** Dit decreet regelt een gemeenschapsaangelegenheid.

Hoofdstuk 2. Wijziging van de wet van 4 augustus 1986 tot regeling van de oppensioenstelling van de leden van het onderwijzend personeel van het universitair onderwijs en tot wijziging van andere bepalingen van de onderwijswetgeving

**Art. 2.** In artikel 2, §1, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1986 tot regeling van de oppensioenstelling van de leden van het onderwijzend personeel van het universitair onderwijs en tot wijziging van andere bepalingen van de onderwijswetgeving wordt de zinsnede "tijdens hetwelk zij 65 jaar worden" vervangen door de woorden "waarin zij de wettelijke pensioenleeftijd bereiken" en wordt de zinsnede "hun 65ste verjaardag" vervangen door de woorden "het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd".

Hoofdstuk 3. Wijziging van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991

**Art. 3.** Aan artikel 4, §5, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, worden een derde en vierde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

"In afwijking van het eerste en tweede lid is de rechtspersoon die bevoegdheid draagt voor de scholengemeenschapsinstelling bevoegd voor de aanstelling en vaste benoeming van de personeelsleden van deze instelling, evenals voor het toekennen van een afwezigheid, een verlof, een terbeschikkingstelling, een affectatie, een zorgkrediet en een loopbaanonderbreking.

Hetzelfde geldt binnen het provinciaal onderwijs.”.

**Art. 4.** In artikel 5 van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 8 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° wordt tussen de zinsnede “de scholen en de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs van het secundair onderwijs,” en de woorden “de academies voor deeltijds kunstonderwijs” de zinsnede “de scholengemeenschapsinstellingen,” ingevoegd;

2° in punt 28° wordt tussen de zinsnede “de centrumbesturen van de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs,” en de woorden “de centrumbesturen van de centra voor volwassenenonderwijs” de zinsnede “de rechtspersonen die bevoegdheid dragen voor de scholengemeenschapsinstellingen,” ingevoegd;

3° in punt 5° wordt de zinsnede “volgens artikel 33, §1, 4° en 5°, of artikel 84undevicies” vervangen door de zinsnede “volgens artikel 33, §1, 4°, 5° en 6°, artikel 84undevicies of artikel 84vicies sexies, §1, 4°, 5° en 6°”.

**Art. 5.** In artikel 6, §4, tweede lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 6 juli 2018 en gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, wordt de zinsnede “maximaal 580 dagen” vervangen door de zinsnede “maximaal 290 dagen”.

**Art. 6.** In artikel 20bis, §1, tweede lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de woorden “of in voorkomend geval in de functiebeschrijving van het personeelslid” opgeheven.

**Art. 7.** In artikel 21 van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012, wordt paragraaf 2 opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“§2. De inrichtende macht moet de beëindiging van een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur steeds schriftelijk motiveren en meedelen aan het personeelslid.”.

**Art. 8.** In artikel 23 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 14 februari 2003 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in paragraaf 5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die

dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar het personeelslid de dienstanciënniteit, vermeld in 1°, heeft verworven voor het betrokken ambt van de eerste evaluator een positieve beoordeling gekregen hebben. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar hij de in punt 1° vermelde voorwaarden bereikt geen beoordeling heeft gekregen van de eerste evaluator, wordt die voorwaarde voor die instellingen of instellingen geacht vervuld te zijn;

3° zich voor 15 juni van het schooljaar waarin het personeelslid voor het betrokken ambt de dienstanciënniteit, vermeld in 1°, heeft verworven, kandidaat gesteld hebben als vermeld in het elfde lid.

De eerste evaluator kan een van de volgende beoordelingen toekennen: een positieve beoordeling, een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling.

Als de eerste evaluator oordeelt dat het personeelslid voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, kent hij een positieve beoordeling toe. Het tijdelijke personeelslid kan de dienstanciënniteit die hij in de instelling heeft verworven, invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als vermeld in het eerste lid.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VI ter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De beoordeling met werkpunten heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij deze beoordeling heeft gekregen, nog niet kan invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als vermeld in het eerste lid. Het personeelslid moet dan nog bijkomend 200 effectieve dagen presteren, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens die bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat hij een beslissing neemt.

Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling met werkpunten is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde

duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de werkpunten die de eerste evaluator in het verslag van de beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen. Uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het tijdelijke personeelslid de bijkomende 200 effectieve dagen heeft gepresteerd, moet hij van de eerste evaluator een nieuwe beoordeling krijgen. Dat kan slechts een positieve beoordeling of een negatieve beoordeling zijn. Als het personeelslid van de eerste evaluator geen beoordeling krijgt, geldt dit als een positieve beoordeling.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk Vter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een negatieve beoordeling geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de motivering worden opgenomen, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De negatieve beoordeling heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij de negatieve beoordeling heeft gekregen niet kan invoeren om zich bij de inrichtende macht kandidaat te stellen voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in het ambt in kwestie, zoals bepaald in paragraaf 7. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de negatieve beoordeling kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de negatieve beoordeling redelijk en verantwoord is, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de negatieve beoordeling. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

Als een personeelslid dat van de eerste evaluator een negatieve beoordeling heeft gekregen voor de prestaties die hij in een ambt in de instelling heeft verricht, het daaropvolgende schooljaar of later in de instelling waar hij deze negatieve beoordeling heeft gekregen in het betrokken ambt een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur krijgt, dan wordt de eerdere negatieve beoordeling omgezet in een beoordeling met werkpunten. Het personeelslid moet dan in het betrokken ambt in de instelling bijkomend 200 effectieve dagen presteren, onder de voorwaarden vermeld in het vierde en vijfde lid, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Bij de nieuwe tijdelijke aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de motivering die de eerste evaluator in het verslag van de negatieve beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde

instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dat akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de beoordeling in kwestie door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling. Daarbij moet alleszins rekening gehouden worden met de volgende principes:

- een eerste evaluator kan aan een tijdelijk personeelslid dat gespreid over meerdere schooljaren in eenzelfde ambt voor bepaalde duur is aangesteld in een of meer instellingen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren slechts twee maal een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten toekennen. Als het personeelslid in een instelling van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort opnieuw tijdelijk wordt aangesteld voor bepaalde duur in een ambt waarvoor hij eerder al twee negatieve beoordelingen heeft gekregen, ofwel een beoordeling met werkpunten gevolgd door negatieve beoordeling heeft gekregen, ofwel een negatieve beoordeling gevolgd door een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, dan kan de eerste evaluator in een instelling van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort in dat ambt geen derde beoordeling meer toekennen die een negatieve beoordeling is of die een beoordeling met werkpunten is. Als de eerste evaluator van dit personeelslid van mening is dat het personeelslid niet in aanmerking komt voor een nieuwe of verdere tijdelijke aanstelling, dan kan hij dit enkel doen via een evaluatie met eindconclusie onvoldoende, als vermeld in hoofdstuk Vter;
- als een tijdelijk personeelslid in hetzelfde ambt een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur heeft in meerdere instellingen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren, dan tellen voor de toepassing van het hiervoor vermelde principe alle negatieve beoordelingen en beoordelingen met werkpunten die in hetzelfde schooljaar zijn toegekend samen als één beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt voor betrekkingen in alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht waarbij het recht is verworven en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, als vermeld in het eerste lid, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk IVbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht, waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.”;

2° in paragraaf 5, vierde lid, wordt de zinsnede "maximaal 490 dagen" vervangen door de zinsnede "maximaal 200 dagen";

3° in paragraaf 7, 2°, worden de woorden "de pedagogische entiteit" telkens vervangen door de zinsnede "de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,";

4° aan paragraaf 7 wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat op het einde van het schooljaar een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in paragraaf 3, zesde lid, kan de diensten die hij tot dat ogenblik presteerde in de instelling waar hij de negatieve beoordeling kreeg niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in paragraaf 3 en 4 van dit artikel of van artikel 77bis, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor hij de negatieve beoordeling kreeg. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die hij gepresteerd heeft bij andere instellingen van de inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap in het ambt waarvoor hij een negatieve beoordeling kreeg, niet aanwenden om in de instelling waar hij die negatieve beoordeling kreeg het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in paragraaf 3 of in artikel 77bis.";

5° in paragraaf 7bis, 2° en 3°, worden de woorden "de pedagogische entiteit" telkens vervangen door de zinsnede "de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,";

6° in paragraaf 7ter, 2°, worden de woorden "de pedagogische entiteit" telkens vervangen door de zinsnede "de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,";

7° in paragraaf 7quater, tweede lid, worden de woorden "de pedagogische entiteit" vervangen door de zinsnede "de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,";

7° aan paragraaf 7quater wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Als een tijdelijk personeelslid na een negatieve beoordeling in een ambt volgens artikel 23, §3, zesde lid, of artikel 23bis, §3, zesde lid, opnieuw wordt aangeworven in dat ambt in de instelling van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort waar hij voor dat ambt een negatieve beoordeling heeft gekregen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór de negatieve beoordeling presteerde.";

8° aan paragraaf 10 wordt een zin toegevoegd, die luidt al volgt:

"Deze voorwaarde geldt enkel voor de instellingen of CLB's van de inrichtende macht waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.".

**Art. 9.** In artikel 23bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, vervangen bij het decreet van 14 februari 2003 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

”§3. Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in paragraaf 5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar het personeelslid de dienstanciënniteit, vermeld in 1°, heeft verworven voor het betrokken ambt van de eerste evaluator een positieve beoordeling gekregen hebben. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar hij de in punt 1° vermelde voorwaarden bereikt geen beoordeling heeft gekregen van de eerste evaluator, wordt die voorwaarde voor die instellingen of instellingen geacht vervuld te zijn;

3° zich voor 15 juni van het schooljaar waarin het personeelslid voor het betrokken ambt de dienstanciënniteit, vermeld in 1°, heeft verworven, kandidaat gesteld hebben als vermeld in het elfde lid.

De eerste evaluator kan een van de volgende beoordelingen toekennen: een positieve beoordeling, een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling.

Als de eerste evaluator oordeelt dat het personeelslid voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, kent hij een positieve beoordeling toe. Het tijdelijke personeelslid kan de dienstanciënniteit die hij in de instelling heeft verworven, invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als vermeld in het eerste lid.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VI ter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De beoordeling met werkpunten heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij deze beoordeling heeft gekregen, nog niet kan invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als vermeld in het eerste lid. Het personeelslid moet dan nog bijkomend 200 effectieve dagen presteren, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens die bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de

beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat hij een beslissing neemt.

Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling met werkpunten is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de werkpunten die de eerste evaluator in het verslag van de beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen. Uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het tijdelijke personeelslid de bijkomende 200 effectieve dagen heeft gepresteerd, moet hij van de eerste evaluator een nieuwe beoordeling krijgen. Dat kan slechts een positieve beoordeling of een negatieve beoordeling zijn. Als het personeelslid van de eerste evaluator geen beoordeling krijgt, geldt dit als een positieve beoordeling.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk Vter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een negatieve beoordeling geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de motivering worden opgenomen, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De negatieve beoordeling heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij de negatieve beoordeling heeft gekregen niet kan invoeren om zich bij de inrichtende macht kandidaat te stellen voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in het ambt in kwestie, zoals bepaald in paragraaf 7. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de negatieve beoordeling kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de negatieve beoordeling redelijk en verantwoord is, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de negatieve beoordeling. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

Als een personeelslid dat van de eerste evaluator een negatieve beoordeling heeft gekregen voor de prestaties die hij in een ambt in de instelling heeft verricht, het daaropvolgende schooljaar of later in de instelling waar hij deze negatieve beoordeling heeft gekregen in het betrokken ambt een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur krijgt, dan wordt de eerdere negatieve beoordeling omgezet in een beoordeling met



werkpunten. Het personeelslid moet dan in het betrokken ambt in de instelling bijkomend 200 effectieve dagen presteren, onder de voorwaarden vermeld in het vierde en vijfde lid, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Bij de nieuwe tijdelijke aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de motivering die de eerste evaluator in het verslag van de negatieve beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dat akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de beoordeling in kwestie door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité van de scholengemeenschap worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling. Daarbij moet alleszins rekening gehouden worden met de volgende principes:

- een eerste evaluator kan aan een tijdelijk personeelslid dat gespreid over meerdere schooljaren in eenzelfde ambt voor bepaalde duur is aangesteld in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap slechts twee maal een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten toekennen. Als het personeelslid in een instelling van de scholengemeenschap opnieuw tijdelijk wordt aangesteld voor bepaalde duur in een ambt waarvoor hij eerder al twee negatieve beoordelingen heeft gekregen, ofwel een beoordeling met werkpunten gevolgd door negatieve beoordeling heeft gekregen, ofwel een negatieve beoordeling gevolgd door een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, dan kan de eerste evaluator in een instelling van de scholengemeenschap in dat ambt geen derde beoordeling meer toekennen die een negatieve beoordeling is of een beoordeling met werkpunten is. Als de eerste evaluator van dit personeelslid van mening is dat het personeelslid niet in aanmerking komt voor een nieuwe of verdere tijdelijke aanstelling, dan kan hij dit enkel doen via een evaluatie met eindconclusie onvoldoende, als vermeld in hoofdstuk Vter;
- als een tijdelijk personeelslid in hetzelfde ambt een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur heeft in meerdere instellingen van dezelfde scholengemeenschap, dan tellen voor de toepassing van het hiervoor vermelde principe alle negatieve beoordelingen en beoordelingen met werkpunten die in hetzelfde schooljaar zijn toegekend samen als één beoordeling.

Als het personeelslid het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven in een of meer instellingen van een scholengemeenschap, dan geldt dat recht voor betrekkingen in de instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling heeft gekregen, evenals in alle instellingen van die scholengemeenschap waar het personeelslid van de eerste evaluator geen beoordeling heeft gekregen.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap, na

onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.

Als het personeelslid diensten heeft gepresteerd bij een andere inrichtende macht dan die waarbij hij zijn kandidatuur stelt, voegt hij bij zijn kandidaatstelling een lijst met de gepresteerde diensten om zijn aanspraak op het recht op een aanstelling van doorlopende duur te staven.

Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk IVbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht, waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.”;

2° in paragraaf 5, vierde lid, wordt de zinsnede “maximaal 490 dagen” vervangen door de zinsnede “maximaal 200 dagen”;

3° in paragraaf 7, 2°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,”;

4° aan paragraaf 7 wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat op het einde van het schooljaar een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in paragraaf 3, zesde lid, kan de diensten die hij tot dat ogenblik presteerde in de instelling waar hij de negatieve beoordeling kreeg niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in paragraaf 3 en 4 van dit artikel of van artikel 77ter, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor hij de negatieve beoordeling kreeg. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die hij gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor hij een negatieve beoordeling kreeg, niet aanwenden om in de instelling waar hij die negatieve beoordeling kreeg het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in paragraaf 3 of in artikel 77ter.”;

5° in paragraaf 7bis, 2° en 3°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,”;

6° in paragraaf 7ter, 2°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,”;

7° in paragraaf 7quater, tweede lid, worden de woorden “de pedagogische entiteit” vervangen door de zinsnede “de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,”;

7° aan paragraaf 7quater wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Als een tijdelijk personeelslid na een negatieve beoordeling in een ambt volgens artikel 23, §3, zesde lid, of artikel 23bis, §3, zesde lid, opnieuw wordt aangeworven in dat ambt in de instelling waar hij voor dat ambt een negatieve beoordeling heeft gekregen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór de negatieve beoordeling presteerde.”;

8° aan paragraaf 10 wordt een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Deze voorwaarde geldt enkel voor de instellingen van de scholengemeenschap waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.”.

**Art. 10.** In artikel 25, vierde lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 25 april 2014, wordt de zin “Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende redenen met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van beroep, vermeld in artikel 69.” vervangen door de zin “Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen vanaf de dag nadat de post de schriftelijke mededeling van het ontslag om dringende redenen voor het eerst heeft aangeboden, met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van beroep, vermeld in artikel 69.”.

**Art. 11.** In artikel 31 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 14 februari 2003 en gewijzigd bij het decreet van 7 juli 2006, 6 juli 2018 en 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, wordt punt 1° vervangen door wat volgt:

“1° op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 360 dagen dienstanciënniteit heeft in het bedoelde ambt bij de inrichtende macht. De inrichtende macht kan ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid heeft verworven in instellingen die tot een andere inrichtende macht behoren. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs moeten de 360 dagen zijn gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;”;

2° in paragraaf 1, eerste lid, 3°, wordt de zin “Behoort de instelling of het CLB waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.” vervangen door de zin “Behoort de instelling of het CLB waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, §3 of in artikel 23bis, §3, tenzij de inrichtende macht instemt met een vaste benoeming in de instelling.”;

3° in paragraaf 1, eerste lid, 3°, wordt de zin “Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, tot een scholengemeenschap, dan

vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengemeenschap." vervangen door de zin "Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengemeenschap, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, §3 of in artikel 23bis, §3, tenzij de inrichtende macht instemt met een vaste benoeming in de instelling.";

3° paragraaf 5 wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

"§5. De inrichtende macht legt criteria vast die ze zal hanteren om een vaste benoeming toe te kennen als er meerdere personeelsleden zijn die zich kandidaat hebben gesteld voor eenzelfde betrekking. Deze criteria worden onderhandeld in het daartoe bevoegde lokaal comité.";

3° paragraaf 7 wordt opgeheven.

**Art. 12.** In artikel 33 van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 6 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 1, eerste lid, wordt een punt 6° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"6° de betrekking of het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 oktober van dat schooljaar voor een volledig schooljaar afwezig is omwille van een of meer van volgende verlofstelsels:

- a) verlof wegens bijzondere opdracht zoals bepaald in artikel 51quater van dit decreet;
- b) verlof wegens opdracht zoals bepaald in artikel 51quater van dit decreet;
- c) verlof voor vakbondsopdrachten zoals bepaald in artikel 53 van het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs of zoals bepaald in het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het syndicaal verlof in het Gesubsidieerd onderwijs;
- d) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- e) verlof erkende politieke groepen zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen en of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;
- f) politiek verlof zoals bepaald in artikel 29 tot en met artikel 36 bis van het decreet van 28 april 1993 betreffende het onderwijs IV;
- g) verlof voor verminderde prestaties zoals bepaald in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor

verminderde prestaties;

h) afwezigheid voor verminderde prestaties zoals bepaald in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties.”;

2° in paragraaf 4 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, bepaalt de inrichtende macht afzonderlijk voor haar Centra voor Volwassenenonderwijs en voor haar academies voor deeltijds kunstonderwijs jaarlijks op basis van een beleidsplan en na onderhandelingen in het bevoegde lokale onderhandelingscomité welke vacante betrekkingen ze meedeelt in respectievelijk de centra voor volwassenenonderwijs en de academies voor deeltijds kunstonderwijs.”;

b) in het tweede lid, wordt de zinsnede “vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 4° en 5°,” vervangen door de zinsnede “vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 4°, 5° en 6°,”.

**Art. 13.** In artikel 35bis, §2, 3°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998 en gewijzigd bij de decreten van 3 juli 2015 en 6 juli 2018, wordt de zinsnede “vanaf 1 januari” vervangen door de zinsnede “vanaf 1 februari”.

**Art.14.** Aan artikel 36ter, §2, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, gewijzigd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“In afwijking van het eerste lid kan het ambt van ICT-coördinator door een voltijdse of deeltijdse betrekking worden ingevuld.”.

**Art. 15.** In titel II, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet wordt het opschrift van afdeling 5 vervangen door wat volgt:

“Afdeling 5. Inzetbaarheid van de personeelsleden binnen de scholengemeenschappen”.

**Art. 16.** Artikel 36octies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 36octies. Zonder afbreuk te doen aan de principes dat een personeelslid wordt aangesteld in of geaffecteerd aan een instelling, kunnen in het basisonderwijs:

1° de leden van het bestuurspersoneel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap worden ingezet;

2° de leden van het onderwijzend personeel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, voor de vervulling van opdrachten voor andere instellingen van de scholengemeenschap worden ingezet;

3° de leden van het beleids- en ondersteunend personeel van de instellingen die de

scholengemeenschap vormen, voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap of voor de totaliteit van de scholengemeenschap worden ingezet;

- 4° in afwijking van punt 2° de personeelsleden die zijn aangesteld met overgedragen lestijden, worden ingezet voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap. Daarover moet vooraf in het lokaal comité worden onderhandeld.

Zonder afbreuk te doen aan de principes dat een personeelslid wordt aangesteld in of geaffecteerd aan een instelling, kunnen in het secundair onderwijs:

- 1° de leden van het bestuurspersoneel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap worden ingezet;
- 2° de leden van het ondersteunend personeel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, als ze daarmee instemmen, voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap of voor de totaliteit van de scholengemeenschap worden ingezet.

Bij de toepassing van het eerste lid, 3° en 4°, en het tweede lid, 2°, worden minstens de volgende principes gehanteerd:

- 1° het personeelslid wordt altijd aangesteld in of geaffecteerd aan de instelling waar de betrekking reglementair wordt ingericht;
- 2° de afstand over de openbare weg tussen de instelling van aanstelling of affectatie en de instelling waar het personeelslid wordt ingezet mag nooit meer dan 25 kilometer bedragen. Dat geldt niet als het personeelslid ermee instemt om over een grotere afstand ingezet te worden;
- 3° er wordt altijd rekening gehouden met de statutaire toestand van het personeelslid die conform dit decreet is bepaald.

De bepalingen over de inzetbaarheid, vermeld in het eerste tot en met het derde lid, worden, onverminderd artikel 20 en 45, opgenomen in de overeenkomst of het besluit waarin de aanstelling wordt vastgesteld, alsook in de functiebeschrijving, vermeld in hoofdstuk Vbis.

**Art. 17.** In titel II, hoofdstuk III, van hetzelfde decreet wordt het opschrift van afdeling 6 vervangen door wat volgt:

“Afdeling 6. Inzetbaarheid van de personeelsleden tewerkgesteld in de scholengemeenschapsinstellingen of aangesteld ter ondersteuning van de werking van een scholengemeenschap”.

**Art. 18.** Artikel 36novies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 17 juni 2011, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 36novies. Zonder afbreuk te doen aan de principes dat een personeelslid wordt aangesteld in of geaffecteerd aan een instelling, kunnen in afwijking van artikel 36octies de personeelsleden, die zijn aangesteld in of geaffecteerd aan een scholengemeenschapsinstelling of die zijn aangesteld in een functie of een betrekking die wordt ingericht ter ondersteuning van de werking van de scholengemeenschap, worden

ingezet voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap of voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap.

Bij de toepassing van het eerste lid, worden minstens de volgende principes gehanteerd:

- 1° het personeelslid wordt altijd aangesteld in of geaffecteerd aan de instelling waar de betrekking reglementair wordt ingericht;
- 2° de afstand over de openbare weg tussen de instelling van aanstelling of affectatie en de instelling waar het personeelslid wordt ingezet mag nooit meer dan 25 kilometer bedragen. Dat geldt niet als het personeelslid ermee instemt om over een grotere afstand ingezet te worden;
- 3° er wordt altijd rekening gehouden met de statutaire toestand van het personeelslid die conform dit decreet is bepaald.

De bepalingen over de inzetbaarheid, vermeld in het eerste en het tweede lid, worden, onverminderd artikel 20 en 45, opgenomen in de overeenkomst of het besluit waarin de aanstelling wordt vastgesteld, alsook in de functiebeschrijving, vermeld in hoofdstuk Vbis.”.

**Art. 19.** In artikel 44quinquies decies/2, §2, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 25 april 2014, wordt de zinsnede “de geïndividualiseerde functiebeschrijving zoals bepaald in artikel 47sexies” vervangen door de woorden “de functiebeschrijving”.

**Art. 20.** In artikel 44quinquies decies/3, §2, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 25 april 2014, wordt de zinsnede “de geïndividualiseerde functiebeschrijving zoals bepaald in artikel 47sexies” vervangen door de woorden “de functiebeschrijving”.

**Art. 21.** Artikel 47bis, §2, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook een pedagogische entiteit verstaan die bestaat uit alle instellingen voor secundair onderwijs, die behoren tot dezelfde inrichtende macht en liggen binnen eenzelfde kadastraal perceel of aaneensluitende kadastrale percelen, of gescheiden door hetzij maximaal twee kadastrale percelen, hetzij door een weg. De vestigingsplaatsen die op deze locatie liggen en die behoren tot andere dan de hiervoor vermelde instellingen, behoren niet tot de pedagogische entiteit.”.

**Art. 22.** In artikel 47ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het woord “geïndividualiseerde” opgeheven;

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid en wordt door de eerste evaluator ondertekend. Voor de beheerder van een internaat, de directeur, de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst en in voorkomend geval de adjunct-

directeur of – voor het CLB – de coördinator wordt de functiebeschrijving ondertekend door de inrichtende macht. Voor de directeur, belast met de functie directeur coördinatie-scholengemeenschap, wordt de functiebeschrijving ondertekend door de evaluator aangeduid door de scholengemeenschap. De functiebeschrijving wordt bij de aanstelling overhandigd. Het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.”;

3° in paragraaf 3 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- aan het eerste lid wordt een zin toegevoegd die luidt als volgt:

“De kerntaken die moeten worden opgenomen in de functiebeschrijvingen kunnen op deze manier per ambt, en desgevallend binnen het ambt per functie, worden vastgelegd.”;

- aan het tweede lid wordt een zin toegevoegd die luidt als volgt:

“De kerntaken die moeten worden opgenomen in de functiebeschrijvingen kunnen op deze manier per ambt, en desgevallend binnen het ambt per functie worden vastgelegd.”;

4° in paragraaf 4, 2°, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- in het eerste streepje worden tussen de woorden “Deze bepaling is evenwel niet van toepassing voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn” en de woorden “ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap” de woorden “in een scholengemeenschapsinstelling of” ingevoegd.

- het vierde streepje, wordt vervangen door wat volgt:

“- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De eerste evaluator moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen;”;

5° paragraaf 5 wordt vervangen door wat volgt:

“§5. In afwijking van paragraaf 4 worden de beheerder van een internaat, de directeur en de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst geëvalueerd door de inrichtende macht. De inrichtende macht heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De inrichtende macht moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.



In afwijking van het eerste lid wordt de directeur, belast met de functie directeur coördinatie-scholengemeenschap, geëvalueerd door de evaluator die in overleg wordt aangeduid door de scholengemeenschap. Hij heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De evaluator moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.

In afwijking van paragraaf 4 wordt het personeelslid dat belast is met het mandaat van coördinerend directeur geëvalueerd door de instantie die hem met het mandaat belast heeft. De instantie die de evaluatie op zich neemt, heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De instantie die de evaluatie op zich neemt moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.

6° paragraaf 6 wordt vervangen door wat volgt:

“§6. In afwijking van paragraaf 4 kan de inrichtende macht voor de evaluatie van de adjunct-directeur of – voor het CLB – van de coördinator kiezen om ofwel zelf de adjunct-directeur of – voor het CLB – de coördinator te evalueren ofwel de directeur aan te duiden als eerste evaluator en zelf de rol van tweede evaluator op zich te nemen. Indien de inrichtende macht ervoor kiest om de adjunct-directeur of – voor het CLB – de coördinator zelf te evalueren, dan heeft ze als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. De eerste evaluator of desgevallend de inrichtende macht moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”;

7° paragraaf 7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. Een opleiding tot evaluator is verplicht voor wie als evaluator wordt aangesteld. Evaluatoren moeten binnen de twee jaar na hun aanduiding als evaluator een opleiding tot evaluator succesvol afgerond hebben. Evaluatoren die al voor 1 september 2021 als evaluator aangeduid waren en nog geen opleiding hadden gevolgd, krijgen daarvoor de tijd tot 1 september 2023.

Wie na deze termijn niet aan deze voorwaarde voldoet kan niet evalueren.”;

8° paragraaf 8 wordt vervangen door wat volgt:

“§8. De functiebeschrijving, die moet vastgelegd worden per ambt en per instelling,

bevat de kerntaken van het personeelslid. De kerntaken omvatten de taken eigen aan de functie, de professionalisering, en het overleg en de samenwerking met directie, collega's en desgevallend CLB en ouders. Wanneer zijn kerntaken wijzigen, krijgt het personeelslid een nieuwe functiebeschrijving. Daarbij wordt rekening gehouden met de algemene afspraken die in uitvoering van paragraaf 3 zijn vastgelegd met de bepalingen van het arbeidsreglement en, in het gesubsidieerd vrij onderwijs, met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst."

**Art. 23.** Artikel 47ter/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het decreet van 16 maart 2018, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 47ter/1. §1. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het lokaal comité.

De instellingsgebonden opdrachten worden niet opgenomen in de functiebeschrijving. Een overzicht van de verdeling van de instellingsgebonden opdrachten op schoolniveau wordt aan alle personeelsleden bezorgd.

§2. Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden houdt de inrichtende macht rekening met o.a. :

- 1° de aard van de kerntaken van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de instellingsgebonden opdrachten, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de competenties van de personeelsleden.

Bij het toewijzen van instellingsgebonden opdrachten aan personeelsleden moet de inrichtende macht bovendien rekening houden met de tijd die de personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in lokale inspraakorganen opgericht door of krachtens een wet of een decreet, en met de tijd die een vakbondsafgevaardigde besteedt aan zijn vertegenwoordiging in de Vlaamse Onderwijsraad.

§3. Voor de personeelsleden aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel kunnen naast de kerntaken, ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:

- het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
- het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;
- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen."

**Art. 24.** In artikel 47quater van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en gewijzigd bij de decreten van 4 juli 2008 en 1 juli 2011, wordt het derde lid opgeheven.

**Art. 25.** Artikel 47quinquies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en gewijzigd bij het decreet van 1 juli 2011, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 47quinquies. §1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de

functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 47ter en 47ter/1, rekening gehouden met het volgende principe:

de kerntaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren kerntaken zoals:

- de planning en voorbereiding van lessen;
- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen en cursisten;
- de professionalisering;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, en desgevallend CLB en ouders.

§2. Een personeelslid in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel kan belast worden met een specifieke functie op voorwaarde dat de inrichtende macht daarvoor omkaderingsmiddelen aanwendt. In dat geval worden voor dit personeelslid in afwijking van paragraaf 1 - of aanvullend op paragraaf 1 indien het personeelslid belast wordt met zowel een lesopdracht als een specifieke functie - specifieke taken opgenomen in de functiebeschrijving.

De criteria die worden gebruikt om voor die specifieke taken al dan niet omkaderingsmiddelen aan te wenden en om ze te verdelen onder alle personeelsleden alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingsmiddelen worden onderhandeld in het lokaal comité.

§3. In afwijking van paragraaf 1 en 2 kan voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs in de functiebeschrijving enkel de geïntegreerde lerarenopdracht worden opgenomen, die bestaat uit de hoofdopdracht en de volgende kerntaken:

- de planning en voorbereiding van lessen;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen;
- de professionalisering;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders."

**Art. 26.** Artikel 47sexies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en gewijzigd bij de decreten van 8 mei 2009 en 27 april 2018, wordt opgeheven.

**Art. 27.** Artikel 47septies, §2, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt vervangen door wat volgt:

"§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder "instelling" desgevallend ook een pedagogische entiteit verstaan die bestaat uit alle instellingen voor secundair onderwijs, die behoren tot de inrichtende macht en liggen binnen eenzelfde kadastraal perceel of aaneensluitende kadastrale percelen, of gescheiden door hetzij maximaal twee kadastrale percelen, hetzij door een weg. De vestigingsplaatsen die op deze locatie liggen en die behoren tot andere dan de hiervoor vermelde instellingen, behoren niet tot de pedagogische entiteit."

**Art. 28.** Aan artikel 47octies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 1 wordt een tweede lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“Een personeelslid moet geëvalueerd worden op diens volledige functioneren op basis van zijn functiebeschrijving en van de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen in de verslagen van de functioneringsgesprekken.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk Vbis, voor wie geen persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen werden opgenomen in de verslagen van zijn functioneringsgesprekken of voor wie niet in voldoende mate kan aangetoond worden dat de nodige coaching en begeleiding werd voorzien, kan niet worden geëvalueerd. Als aan een personeelslid het verslag van het eerste formele functioneringsgesprek werd overhandigd met daarin de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen van het personeelslid en een duidelijke weergave van de tekortkomingen die zich stellen, moet een termijn van minimum 120 dagen effectieve prestaties gerespecteerd worden - waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, met uitzondering van de zomervakantie - vooraleer een evaluatieverslag met als eindconclusie “onvoldoende” kan overhandigd worden.”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Evaluatoren doen met het oog op de evaluatie zelf een aantal vaststellingen, en kunnen bijkomend een beroep doen op informatie die zij verkregen hebben van derden.”.

**Art. 29.** Aan artikel 47decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 26 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, wordt het woord “afspraken” vervangen door de woorden “persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen”;

2° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- in het tweede lid worden tussen de woorden “de coördinator,” en de woorden “beschrijft op zorgvuldige wijze” de zinsnede “door de evaluator aangeduid door de scholengemeenschap voor de directeur belast met de functie van directeur coördinatie-scholengemeenschap of door de instantie die met de evaluatie belast is voor het personeelslid belast met het mandaat van coördinerend directeur,” ingevoegd;

- in het tweede lid wordt het woord “eventueel” opgeheven;

- in het vierde lid wordt de zinsnede “- op straffe van nietigheid -” opgeheven.

**Art. 30.** In artikel 47undecies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13

juli 2007 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 1 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“In afwijking van het eerste lid is een evaluatieverslag met eindconclusie “onvoldoende” onmogelijk voor een personeelslid aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en belast met een specifieke functie, zoals vermeld in artikel 47quinquies, §2, voor zover hij voordien belast was met een lesopdracht en daarvoor geen functioneringsverslag met persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen heeft gekregen dat aanleiding gaf tot een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende”. Hetzelfde geldt voor het personeelslid dat die specifieke functie combineert met een lesopdracht en voor die lesopdracht geen persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen heeft gekregen in zijn functioneringsverslag die aanleiding geven tot een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende”.”;

2° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Na een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende”, en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie kan ten vroegste plaats vinden na een periode van minstens 120 dagen effectieve prestaties, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, met uitzondering van de zomervakantie. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 47decies, §2. Bovendien moet een periode van minstens 12 maanden gerespecteerd worden sinds aan betrokkene het verslag van het eerste formele functioneringsgesprek werd overhandigd, bedoeld in artikel 47octies, §2.”.

**Art. 31.** Artikel 47duodecies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt opgeheven.

**Art. 32.** Aan artikel 47septiesdecies, §5, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en gewijzigd bij het decreet van 8 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° na de woorden “en desgevallend de adjunct-directeur” wordt de zinsnede “of door de evaluator aangeduid door de scholengemeenschap voor de directeur belast met de functie van directeur coördinatie-scholengemeenschap” toegevoegd;

2° er wordt een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

“Indien de beroepsmogelijkheden in strijd met artikel 47decies, §2, niet vermeld zijn in het evaluatieverslag, dan neemt de termijn van twintig kalenderdagen een aanvang vier maanden nadat aan de betrokkene de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie “onvoldoende” werd overhandigd;”.

**Art. 33.** In artikel 51decies, §1, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 6 juli 2018 en gewijzigd bij het decreet van 18 december 2020, wordt de zinsnede “artikel 33, §1, 4° en 5°, artikel 84undevicies of artikel 84vicies septies” vervangen door de

zinsnede "artikel 33, §1, 4°, 5° en 6°, artikel 84undevicies of artikel 84vicies sexies, §1, 4°, 5° en 6°".

**Art. 34.** Aan artikel 68, §2, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 4 juli 2008, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De afwijkingen voorzien in het eerste lid gelden niet voor de scholengemeenschapsinstellingen."

**Art. 35.** In artikel 74, §5, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt de zinsnede "artikel 23, §3, of 23bis, §3, van dit decreet, of in artikel 21, §3, of 21bis, §3," vervangen door de zinsnede "artikel 23, §3, of artikel 77bis en artikel 23bis, §3, of artikel 77ter van dit decreet of in artikel 21, §3, of artikel 100quater decies en artikel 21bis, §3, of artikel 100quinquies decies".

**Art. 36.** In artikel 77bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden het derde en vierde lid vervangen door wat volgt:

"Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies ervan voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven.

Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.";

2° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zinsnede "In afwijking van paragraaf 1 en 3 en van artikel 23, §3," vervangen door de zinsnede "In afwijking van paragraaf 1, 3, 4 en 5 en van artikel 23, §3,";

3° in paragraaf 2 worden het derde en vierde lid vervangen door wat volgt:

"Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies ervan voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven.

Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.”;

4° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. In afwijking van paragraaf 1, 2, 4 en 5 en van artikel 23, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 23, §5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 2° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid sinds 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk Vter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van hoofdstuk Vter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het tijdelijke personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2021 van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23 een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de inrichtende macht die niet tot een

scholengemeenschap behoren. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten, vermeld in het tweede lid, kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en of die het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dat akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de beoordeling in kwestie door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt voor betrekkingen in alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht waarbij het recht is verworven.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies ervan voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk IVbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht, waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.”;

5° een paragraaf 4, een paragraaf 5 en een paragraaf 6 worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“§4. In afwijking van paragraaf 1, 2, 3 en 5 en van artikel 23, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een



ambt, vermeld in artikel 23, §5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 2° voor het betrokken ambt tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten gekregen hebben waarin de eerste evaluator oordeelde dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven. Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23 een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven;
- 3° uiterlijk op 30 juni 2022 of later bijkomend 200 dagen effectieve prestaties hebben gepresteerd in het betrokken ambt en in toepassing van hoofdstuk Vter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen hebben. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Tijdens de nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt voor betrekkingen in alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht waarbij het recht is verworven.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies ervan voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk IVbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht, waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

§5. In afwijking van paragraaf 1 tot en met 4 en van artikel 23, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 23, §5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° na 31 augustus 2021 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht;
- 2° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen en ten hoogste 579 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 3° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2022 of later geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid sinds 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk Vter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van hoofdstuk Vter uiterlijk op het einde van die termijn geen

definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator op 30 juni 2022 of later een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23 een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten, vermeld in het tweede lid, kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en of die het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dat akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de beoordeling in kwestie door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt voor betrekkingen in alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht waarbij het recht is verworven.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies ervan voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende

brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk IVbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht, waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

§6. In afwijking van artikel 23, §3, verwerft het tijdelijke personeelslid dat op 1 juli 2021 door een inrichtende macht vast benoemd wordt in een ambt volgens artikel 84vicies septies, §2, 3° of 4°, vanaf 1 september 2021 in dat ambt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Dat recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt voor alle instellingen van de inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap.”.

**Art. 37.** In artikel 77ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.”;

2° in paragraaf 1 wordt het vijfde lid vervangen door wat volgt:

“Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.”;

3° In paragraaf 2, eerste lid, wordt de zinsnede “In afwijking van paragraaf 1 en 3 en van artikel 23bis, §3,” vervangen door de zinsnede “In afwijking van paragraaf 1, 3, 4 en 5 en van artikel 23bis, §3,”;

4° in paragraaf 2 wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

“Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post

aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.”;

5° in paragraaf 2 wordt het vijfde lid vervangen door wat volgt:

“Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.”;

6° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. In afwijking van paragraaf 1, 2, 4 en 5 en van artikel 23bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 2° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid sinds 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk Vter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van hoofdstuk Vter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het tijdelijke personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2021 van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een

tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten, vermeld in het tweede lid, kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en of die het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dat akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de beoordeling in kwestie door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité van de scholengemeenschap worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Als het personeelslid het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur heeft verworven in een of meer instellingen van een scholengemeenschap, dan geldt dat recht voor betrekkingen in alle instellingen van die scholengemeenschap.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.

Als het personeelslid diensten heeft gepresteerd bij een andere inrichtende macht dan die waarbij hij zijn kandidatuur stelt, voegt hij bij zijn kandidaatstelling een lijst met de gepresteerde diensten om zijn aanspraak op het recht op een aanstelling van onbepaalde duur te staven.

Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk IVbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht, waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.”;

7° een paragraaf 4, een paragraaf 5, een paragraaf 6 en een paragraaf 7 worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“§4. In afwijking van paragraaf 1, 2, 3 en 5 en van artikel 23bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 2° voor het betrokken ambt tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten gekregen hebben waarin de eerste evaluator oordeelde dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven. Het tijdelijke personeelslid dat tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven;
- 3° uiterlijk op 30 juni 2022 of later bijkomend 200 dagen effectieve prestaties hebben gepresteerd in het betrokken ambt en in toepassing van hoofdstuk Vter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” gekregen hebben. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een

risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Tijdens de nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité van de scholengemeenschap worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Als het personeelslid het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur heeft verworven in een of meer instellingen van een scholengemeenschap, dan geldt dat recht voor betrekkingen in alle instellingen van die scholengemeenschap.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.

Als het personeelslid diensten heeft gepresteerd bij een andere inrichtende macht dan die waarbij hij zijn kandidatuur stelt, voegt hij bij zijn kandidaatstelling een lijst met de gepresteerde diensten om zijn aanspraak op het recht op een aanstelling van onbepaalde duur te staven.

Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk IVbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht, waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

§5. In afwijking van paragraaf 1 tot en met 4 en van artikel 23bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:



- 1° na 31 augustus 2021 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap;
- 2° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen en ten hoogste 579 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 3° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2022 of later geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid sinds 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk Vter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van hoofdstuk Vter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator op 30 juni 2022 of later een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten, vermeld in het tweede lid, kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en of die het uitstel van het

recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dat akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de beoordeling in kwestie door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité van de scholengemeenschap worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Als het personeelslid het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur heeft verworven in een of meer instellingen van een scholengemeenschap, dan geldt dat recht voor betrekkingen in alle instellingen van die scholengemeenschap.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.

Als het personeelslid diensten heeft gepresteerd bij een andere inrichtende macht dan die waarbij hij zijn kandidatuur stelt, voegt hij bij zijn kandidaatstelling een lijst met de gepresteerde diensten om zijn aanspraak op het recht op een aanstelling van onbepaalde duur te staven.

Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk IVbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht, waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

§6. In afwijking van artikel 23bis, §3, verwerft het tijdelijke personeelslid dat op 1 juli 2021 door een inrichtende macht vast benoemd wordt in een ambt volgens artikel 84vicies septies, §2, 3<sup>o</sup> of 4<sup>o</sup>, vanaf 1 september 2021 in dat ambt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Dat recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt voor alle instellingen van de scholengemeenschap.

§7. Voor de toepassing van artikel 31, §1, 1°, kan een personeelslid dat op 1 januari 2021 door de inrichtende macht deeltijds benoemd is in een ambt, voor een uitbreiding van zijn vaste benoeming op 1 januari 2022 in dat ambt bij deze inrichtende macht, beroep doen op alle prestaties die hij in het ambt heeft verworven bij de betrokken inrichtende macht en op de prestaties die hij in dat ambt heeft verworven bij een andere inrichtende macht, beide voor wat de instellingen betreft die tot dezelfde scholengemeenschap behoren. Dit geldt enkel op voorwaarde dat de betrokken inrichtende macht op 1 januari 2021 geen gebruik heeft gemaakt van de bepaling dat er bij haar een dienstanciënniteit van ten minste 360 dagen, waarvan 240 effectief gepresteerd, moest verworven zijn.”.

**Art. 38.** In artikel 84vicies septies, §2, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“Als er meerdere personeelsleden zijn die zich kandidaat stellen voor vaste benoeming in eenzelfde betrekking moet de inrichtende macht bij de toewijzing van de vaste benoeming in die betrekking de volgende volgorde respecteren:

- 1° de personeelsleden die bij de inrichtende macht deeltijds benoemd zijn in het ambt;
  - 2° de tijdelijke personeelsleden die bij de inrichtende macht uiterlijk op 30 juni 2021 in het ambt tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur;
  - 3° de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei 2021 in het ambt ten minste 580 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van de inrichtende macht of desgevallend in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap. Voor het bepalen van deze 580 dagen dienstanciënniteit wordt, in afwijking van artikel 6, § 1, a), het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd. De inrichtende macht kan beslissen om een tijdelijk personeelslid dat voldoet aan deze voorwaarde niet vast te benoemen, als het personeelslid in het ambt uiterlijk op 30 juni 2021 van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen. De inrichtende macht deelt de weigering via een schriftelijke motivatie mee aan het personeelslid. Dit geldt ook als het tijdelijk personeelslid de enige kandidaat is voor de vacant verklaarde betrekking;
  - 4° de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei 2021 in het ambt waarvoor ze zich kandidaat stellen ten minste 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van de inrichtende macht. De inrichtende macht kan beslissen om een tijdelijk personeelslid dat voldoet aan deze voorwaarde niet vast te benoemen, op voorwaarde dat het personeelslid dan een schriftelijke motivatie krijgt waarin de inrichtende macht opneemt om welke redenen ze de vaste benoeming weigert. Dit geldt ook als het tijdelijk personeelslid de enige kandidaat is voor de vacant verklaarde betrekking.”;
- 2° het tweede lid wordt opgeheven.

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991

**Art. 39.** In artikel 3 van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 3° wordt tussen de zinsnede "de scholen en de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs van het secundair onderwijs," en de woorden "de academies voor deeltijds kunstonderwijs" de woorden "de scholengemeenschapsinstellingen " ingevoegd;

2° in punt 11° wordt de zinsnede "artikel 28, §1, 4° en 5°, of artikel 100terdecies" vervangen door de zinsnede " artikel 28, §1, 4°, 5° en 6°, artikel 100terdecies of artikel 100sexies decies, §1, 4°, 5° en 6°";

3° aan punt 24° wordt de volgende zin toegevoegd:

"En voor de scholengemeenschapsinstellingen een directeur die de raad van bestuur heeft aangewezen als directeur van de scholengemeenschapsinstelling;"

**Art. 40.** In artikel 4, §4, tweede lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 6 juli 2018 en gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, wordt de zinsnede "maximaal 580 dagen" vervangen door de zinsnede "maximaal 290 dagen".

**Art. 41.** In artikel 17 van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt paragraaf 2 opgeheven.

**Art. 42.** In artikel 20bis, §1, tweede lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de woorden "of in voorkomend geval in de functiebeschrijving van het personeelslid" opgeheven.

**Art. 43.** In artikel 21 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 14 februari 2003 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

"§3. Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in paragraaf 5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagdagen, zondagdagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen, voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar het personeelslid de dienstanciënniteit, vermeld in 1°, heeft verworven voor het betrokken ambt van de eerste evaluator een positieve beoordeling gekregen hebben. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar hij de in punt 1° vermelde voorwaarden bereikt geen beoordeling heeft gekregen van de eerste evaluator, wordt die voorwaarde voor die instellingen of instellingen geacht

vervuld te zijn;

3° zich voor 15 juni van het schooljaar waarin het personeelslid voor het betrokken ambt de dienstanciënniteit, vermeld in 1°, heeft verworven, kandidaat gesteld hebben als vermeld in het elfde lid.

De eerste evaluator kan één van de volgende beoordelingen toekennen: een positieve beoordeling, een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling.

Als de eerste evaluator oordeelt dat het personeelslid voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, kent hij een positieve beoordeling toe. Het tijdelijke personeelslid kan de dienstanciënniteit die hij in de instelling heeft verworven, invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als vermeld in het eerste lid.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VIII kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De beoordeling met werkpunten heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij deze beoordeling heeft gekregen, nog niet kan invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als vermeld in het eerste lid. Het personeelslid moet dan nog bijkomend 200 effectieve dagen presteren, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens die bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen, voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten kan verhaal halen bij de raad van bestuur. De raad van bestuur gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De raad van bestuur bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de raad van bestuur vragen om gehoord te worden. De raad van bestuur hoort in dat geval beide partijen voordat hij een beslissing neemt.

Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de scholengroep recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling met werkpunten is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel en van artikel 21bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengroep. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de werkpunten die de eerste evaluator in het verslag van de

beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen. Uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het tijdelijke personeelslid de bijkomende 200 effectieve dagen heeft gepresteerd, moet hij van de eerste evaluator een nieuwe beoordeling krijgen. Dat kan slechts een positieve beoordeling of een negatieve beoordeling zijn. Als het personeelslid van de eerste evaluator geen beoordeling krijgt, geldt dit als een positieve beoordeling.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VIIIter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een negatieve beoordeling geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de motivering worden opgenomen, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De negatieve beoordeling heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij de negatieve beoordeling heeft gekregen, niet kan invoeren om zich bij de raad van bestuur kandidaat te stellen voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in het ambt in kwestie, zoals bepaald in paragraaf 7. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de negatieve beoordeling kan verhaal halen bij de raad van bestuur. De raad van bestuur gaat vervolgens na of de negatieve beoordeling redelijk en verantwoord is, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De raad van bestuur bevestigt of vernietigt de negatieve beoordeling. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de raad van bestuur vragen om gehoord te worden. De raad van bestuur hoort in dat geval beide partijen voordat hij een beslissing neemt.

Als een personeelslid dat van de eerste evaluator een negatieve beoordeling heeft gekregen voor de prestaties die hij in een ambt in de instelling heeft verricht, het daaropvolgende schooljaar of later in de instelling waar hij deze negatieve beoordeling heeft gekregen in het betrokken ambt een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur krijgt, dan wordt de eerdere negatieve beoordeling omgezet in een beoordeling met werkpunten. Het personeelslid moet dan in het betrokken ambt in de instelling bijkomend 200 effectieve dagen presteren, onder de voorwaarden vermeld in het vierde en vijfde lid, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Bij de nieuwe tijdelijke aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de motivering die de eerste evaluator in het verslag van de negatieve beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dat akkoord blijkt uit de ondertekening van dat deel van de beoordeling in kwestie door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling. Daarbij moet alleszins rekening gehouden worden met de volgende principes:

- een eerste evaluator kan aan een tijdelijk personeelslid dat gespreid over meerdere

schooljaren in eenzelfde ambt voor bepaalde duur is aangesteld in een of meer instellingen van de scholengroep slechts twee maal een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten toekennen. Als het personeelslid in een instelling van de scholengroep opnieuw tijdelijk wordt aangesteld voor bepaalde duur in een ambt waarvoor hij eerder al twee negatieve beoordelingen heeft gekregen, ofwel een beoordeling met werkpunten gevolgd door negatieve beoordeling heeft gekregen, ofwel een negatieve beoordeling gevolgd door een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, dan kan de eerste evaluator in een instelling van de scholengroep in dat ambt geen derde beoordeling meer toekennen die een negatieve beoordeling is of die een beoordeling met werkpunten is. Als de eerste evaluator van dit personeelslid van mening is dat het personeelslid niet in aanmerking komt voor een nieuwe of verdere tijdelijke aanstelling, dan kan hij dit enkel doen via een evaluatie met eindconclusie onvoldoende, als vermeld in hoofdstuk VIIIter;

- als een tijdelijk personeelslid in hetzelfde ambt een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur heeft in meerdere instellingen van de scholengroep, dan tellen voor de toepassing van het hiervoor vermelde principe alle negatieve beoordelingen en beoordelingen met werkpunten die in hetzelfde schooljaar zijn toegekend samen als één beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

1° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen;

2° in de instellingen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, als vermeld in het eerste lid, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk Vbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.”;

2° in paragraaf 5, vierde lid, wordt de zinsnede “maximaal 490 dagen” vervangen door de zinsnede “maximaal 200 dagen”;

3° in paragraaf 7, 2°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “ de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 73septies, §2, ”;

4° aan paragraaf 7 wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat op het einde van het schooljaar een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in paragraaf 3, zesde lid, kan de diensten die hij tot dat ogenblik presteerde in de instelling waar hij de negatieve beoordeling kreeg niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in paragraaf 3 en 4 van dit artikel of van artikel 100quater decies, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor hij de negatieve beoordeling kreeg. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die hij gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengroep in het ambt waarvoor hij een negatieve beoordeling kreeg, niet aanwenden om in de instelling waar hij die negatieve beoordeling kreeg het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen, zoals bedoeld in paragraaf 3 of in artikel 100quater decies.”;

5° in paragraaf 7bis, 2° en 3°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “ de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 73septies, §2,”;

6° in paragraaf 7ter, 2°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “ de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 73septies, §2,”;

7° in paragraaf 7quater, tweede lid, worden de woorden “de pedagogische entiteit” vervangen door de zinsnede “ de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 73septies, §2,”;

7° aan paragraaf 7quater wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Als een tijdelijk personeelslid na een negatieve beoordeling in een ambt volgens artikel 21, §3, zesde lid, of artikel 21bis, §3, zesde lid, opnieuw wordt aangeworven in dat ambt in de instelling van de scholengroep waar hij voor dat ambt een negatieve beoordeling heeft gekregen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór de negatieve beoordeling presteerde.” ;

8° paragraaf 8 wordt vervangen door wat volgt:

“§10. Vastbenoemde personeelsleden die in één of meer instellingen van dezelfde scholengroep een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdambt hebben, komen prioritair en in de hieronder vermelde volgorde in aanmerking voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, voor zover van toepassing:

1° in instellingen van dezelfde scholengroep, die niet tot een scholengemeenschap behoren en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen;

2° in instellingen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.”.

**Art. 44.** In artikel 21bis van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 14 juli 1998, vervangen bij het decreet van 14 februari 2003 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:



1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in paragraaf 5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar het personeelslid de dienstanciënniteit, vermeld in 1°, heeft verworven voor het betrokken ambt van de eerste evaluator een positieve beoordeling gekregen hebben. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar in de instelling of instellingen waar hij de in punt 1° vermelde voorwaarden bereikt geen beoordeling heeft gekregen van de eerste evaluator, wordt die voorwaarde voor die instellingen of instellingen geacht vervuld te zijn;

3° zich voor 15 juni van het schooljaar waarin het personeelslid voor het betrokken ambt de dienstanciënniteit, vermeld in 1°, heeft verworven, kandidaat gesteld hebben als vermeld in het elfde lid.

De eerste evaluator kan één van de volgende beoordelingen toekennen: een positieve beoordeling, een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling.

Als de eerste evaluator oordeelt dat het personeelslid voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, kent hij een positieve beoordeling toe. Het tijdelijke personeelslid kan de dienstanciënniteit die hij in de instelling heeft verworven, invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als vermeld in het eerste lid.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VIIIter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. De beoordeling met werkpunten heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij deze beoordeling heeft gekregen, nog niet kan invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, als vermeld in het eerste lid. Het personeelslid moet dan nog bijkomend 200 effectieve dagen presteren, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten kan verhaal

halen bij de raad van bestuur. De raad van bestuur gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De raad van bestuur bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de raad van bestuur vragen om gehoord te worden. De raad van bestuur hoort in dat geval beide partijen voordat hij een beslissing neemt.

Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling met werkpunten is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel en van artikel 21 een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de werkpunten die de eerste evaluator in het verslag van de beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen. Uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het tijdelijke personeelslid de bijkomende 200 effectieve dagen heeft gepresteerd, moet hij van de eerste evaluator een nieuwe beoordeling krijgen. Dat kan slechts een positieve beoordeling of een negatieve beoordeling zijn. Als het personeelslid van de eerste evaluator geen beoordeling krijgt, geldt dit als een positieve beoordeling.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VIII kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een negatieve beoordeling geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de motivering worden opgenomen, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De negatieve beoordeling heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij de negatieve beoordeling heeft gekregen niet kan invoeren om zich bij de raad van bestuur kandidaat te stellen voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in het ambt in kwestie, zoals bepaald in paragraaf 7. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de negatieve beoordeling kan verhaal halen bij de raad van bestuur. De raad van bestuur gaat vervolgens na of de negatieve beoordeling redelijk en verantwoord is, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De raad van bestuur bevestigt of vernietigt de negatieve beoordeling. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de raad van bestuur vragen om gehoord te worden. De raad van bestuur hoort in dat geval beide partijen voordat hij een beslissing neemt.

Als een personeelslid dat van de eerste evaluator een negatieve beoordeling heeft gekregen voor de prestaties die hij in een ambt in de instelling heeft verricht, het daaropvolgende schooljaar of later in de instelling waar hij deze negatieve beoordeling heeft gekregen in het betrokken ambt een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde

duur krijgt, dan wordt de eerdere negatieve beoordeling omgezet in een beoordeling met werkpunten. Het personeelslid moet dan in het betrokken ambt in de instelling bijkomend 200 effectieve dagen presteren, onder de voorwaarden vermeld in het vierde en vijfde lid, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Bij de nieuwe tijdelijke aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de motivering die de eerste evaluator in het verslag van de negatieve beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling. Daarbij moet alleszins rekening gehouden worden met de volgende principes:

- een eerste evaluator kan aan een tijdelijk personeelslid dat gespreid over meerdere schooljaren in eenzelfde ambt voor bepaalde duur is aangesteld in een of meer instellingen van de scholengroep slechts twee maal een negatieve beoordeling of een beoordeling met werkpunten toekennen. Als het personeelslid in een instelling van de scholengroep opnieuw tijdelijk wordt aangesteld voor bepaalde duur in een ambt waarvoor hij eerder al twee negatieve beoordelingen heeft gekregen, ofwel een beoordeling met werkpunten gevolgd door negatieve beoordeling heeft gekregen, ofwel een negatieve beoordeling gevolgd door een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, dan kan de eerste evaluator in een instelling van de scholengroep in dat ambt geen derde beoordeling meer toekennen die een negatieve beoordeling is of die een beoordeling met werkpunten is. Als de eerste evaluator van dit personeelslid van mening is dat het personeelslid niet in aanmerking komt voor een nieuwe of verdere tijdelijke aanstelling, dan kan hij dit enkel doen via een evaluatie met eindconclusie onvoldoende, als vermeld in hoofdstuk VIIIter;
- als een tijdelijk personeelslid in hetzelfde ambt een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur heeft in meerdere instellingen van de scholengroep, dan tellen voor de toepassing van het hiervoor vermelde principe alle negatieve beoordelingen en beoordelingen met werkpunten die in hetzelfde schooljaar zijn toegekend samen als één beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

1° in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap ongeacht het net en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen;

2° in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen;

3° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.

Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, als vermeld in het eerste lid, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk Vbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.”;

2° in paragraaf 5, vierde lid, wordt de zinsnede “maximaal 490 dagen” vervangen door de zinsnede “maximaal 200 dagen”;

3° in paragraaf 7, 2°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 73septies, §2,”;

4° aan paragraaf 7 wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Het personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat op het einde van het schooljaar een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in paragraaf 3, zesde lid, kan de diensten die hij tot dat ogenblik presteerde in de instelling waar hij de negatieve beoordeling kreeg niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in paragraaf 3 en 4 van dit artikel of van artikel 100quinquies decies, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor hij de negatieve beoordeling kreeg. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die hij gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap en van de scholengroep in het ambt waarvoor hij een negatieve beoordeling kreeg, niet aanwenden om in de instelling waar hij die negatieve beoordeling kreeg het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen, zoals bedoeld in paragraaf 3 of in artikel 100quinquies decies.”;

5° in paragraaf 7bis, 2° en 3°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 73septies, §2,”;

6° in paragraaf 7ter, 2°, worden de woorden “de pedagogische entiteit” telkens vervangen door de zinsnede “de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 73septies, §2,”;

7° in paragraaf 7quater, tweede lid, worden de woorden “de pedagogische entiteit” vervangen door de zinsnede “de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 73septies, §2,”;

7° aan paragraaf 7quater wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Als een tijdelijk personeelslid na een negatieve beoordeling in een ambt volgens artikel

21, §3, zesde lid, of artikel 21bis, §3, zesde lid, opnieuw wordt aangeworven in dat ambt in de instelling van de scholengroep waar hij voor dat ambt een negatieve beoordeling heeft gekregen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór de negatieve beoordeling presteerde.”;

8° paragraaf 10 wordt vervangen door wat volgt:

“§10. Vastbenoemde personeelsleden die in een of meer instellingen van de scholengemeenschap een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdambt hebben, komen prioritair en in de hieronder vermelde volgorde in aanmerking voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, voor zover van toepassing:

1° in instellingen van dezelfde scholengemeenschap en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen;

2° in instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen;

3° in instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren en waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.”.

**Art. 45.** Aan artikel 23 van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012, wordt een vierde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De directeur of in voorkomend geval de raad van bestuur of de afgevaardigd bestuurder moet de beëindiging van een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur steeds schriftelijk motiveren en meedelen aan het personeelslid.”.

**Art. 46.** In artikel 24, vierde lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en vervangen bij het decreet van 25 april 2014, wordt de zin “Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen na de ontvangst van het ontslag om dringende redenen met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van beroep, vermeld in artikel 71.” vervangen door de zin “Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen vanaf de dag nadat de post de schriftelijke mededeling van het ontslag om dringende redenen voor het eerst heeft aangeboden, beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van beroep, vermeld in artikel 71.”.

**Art. 47.** In artikel 28, §1, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het eerste lid wordt een punt 6° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“6° de betrekking of het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 oktober van dat schooljaar voor een volledig schooljaar afwezig is omwille van een of meer van volgende verlofstelsels:

a) verlof wegens bijzondere opdracht zoals bepaald in artikel 77quater van dit decreet;

b) verlof wegens opdracht zoals bepaald in artikel 77quater van dit decreet;

c) verlof voor vakbondsopdrachten zoals bepaald in artikel 29 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en

onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

d) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de federale regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de federale regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;

e) verlof erkende politieke groepen zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen en of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;

f) politiek verlof zoals bepaald in artikel 29 tot en met artikel 36 bis van het decreet van 28 april 1993 betreffende het onderwijs IV;

g) verlof toegekend aan personeelsleden die ter beschikking van de koning worden gesteld zoals bepaald in artikel 39 van het koninklijk besluit van 15 januari 1974 genomen ter toepassing van artikel 160 van het van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch personeel der inrichtingen voor het kleuter-, lager, buitengewoon, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen;

h) verlof voor verminderde prestaties zoals bepaald in hoofdstuk II van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;

i) afwezigheid voor verminderde prestaties zoals bepaald in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties.”;

2° in het tweede lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de zin “In afwijking van het eerste lid bepaalt de raad van bestuur voor haar centra voor volwassenenonderwijs jaarlijks op basis van een beleidsplan en na onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité welke vacante betrekkingen hij vacant verklaart.” wordt vervangen door de zin “In afwijking van het eerste lid bepaalt de raad van bestuur afzonderlijk voor haar centra voor volwassenenonderwijs en voor haar academies voor deeltijds kunstonderwijs jaarlijks op basis van een beleidsplan en na onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité welke vacante betrekkingen hij vacant verklaart in respectievelijk de centra voor volwassenenonderwijs en de academies voor deeltijds kunstonderwijs.”;

b) de zinsnede “het eerste lid, 4° en 5°” wordt vervangen door de zinsnede “het eerste lid, 4°, 5° en 6°.

**Art. 48.** In artikel 36, eerste lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018 en gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019 en 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 1° wordt vervangen door wat volgt:

“1° op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 360 dagen dienstanciënniteit telt in het betrokken ambt bij de scholengroep. De raad van bestuur kan ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid heeft verworven in instellingen die tot een andere scholengroep behoren of die tot een inrichtende macht van het gesubsidieerd onderwijs behoren. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs moeten de 360 dagen gepresteerd zijn in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;”;

2° in punt 3° wordt de zin “Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.” vervangen door de zin “Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, §3 of in artikel 23bis, §3, tenzij het instellingshoofd instemt met een vaste benoeming in de instelling.”;

3° in punt 3° wordt de zin “Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van deze scholengemeenschap.” vervangen door de zin “Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van deze scholengemeenschap, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, §3 of in artikel 23bis, §3, tenzij het instellingshoofd instemt met een vaste benoeming in de instelling.”.

**Art. 49.** In artikel 37 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 18 mei 1999 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 6 juli 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 1 worden de zinnen “De raad van het bestuur legt criteria vast die ze zal hanteren om een vaste benoeming toe te kennen als er zich meerdere personeelsleden kandidaat hebben gesteld voor eenzelfde betrekking. Deze criteria worden onderhandeld in het daartoe bevoegde lokaal comité.” toegevoegd;

2° in paragraaf 2 wordt de zinsnede “de in artikel 36 gestelde voorwaarden” vervangen door de zinsnede “de in artikel 36 of artikel 100septies decies gestelde voorwaarden”.

**Art. 50.** Aan artikel 40quinquies, §2, van het decreet rechtspositie personeelsleden

gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, gewijzigd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"In afwijking van het eerste lid kan het ambt van ICT-coördinator door een voltijdse of deeltijdse betrekking worden ingevuld."

**Art. 51.** In hoofdstuk III van hetzelfde decreet wordt het opschrift van afdeling 7 vervangen door wat volgt:

"Afdeling 7. Inzetbaarheid van de personeelsleden binnen de scholengemeenschappen".

**Art. 52.** Artikel 40novies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 40novies. Zonder afbreuk te doen aan de principes dat een personeelslid wordt aangesteld in of geaffecteerd aan een instelling, kunnen in het basisonderwijs:

1° de leden van het bestuurspersoneel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap worden ingezet;

2° de leden van het onderwijzend personeel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, voor de vervulling van opdrachten voor andere instellingen van de scholengemeenschap worden ingezet;

3° de leden van het beleids- en ondersteunend personeel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap of voor de totaliteit van de scholengemeenschap worden ingezet;

4° in afwijking van punt 2° de personeelsleden die zijn aangesteld met overgedragen lestijden, worden ingezet voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap. Daarover moet vooraf in het lokaal comité worden onderhandeld.

Zonder afbreuk te doen aan de principes dat een personeelslid wordt aangesteld in of geaffecteerd aan een instelling, kunnen in het secundair onderwijs:

1° de leden van het bestuurspersoneel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap worden ingezet;

2° de leden van het ondersteunend personeel van de instellingen die de scholengemeenschap vormen, als ze daarmee instemmen, voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap of voor de totaliteit van de scholengemeenschap worden ingezet.

Bij de toepassing van het eerste lid, 3° en 4°, en het tweede lid, 2°, worden minstens volgende principes gehanteerd:

1° het personeelslid wordt steeds aangesteld in of geaffecteerd aan de instelling waar de betrekking reglementair wordt ingericht;

2° de afstand over de openbare weg tussen de instelling van aanstelling of affectatie en de instelling waar het personeelslid wordt ingezet mag nooit meer dan 25 kilometer bedragen. Dat geldt niet als het personeelslid ermee instemt om over een



grotere afstand ingezet te worden;

3° er wordt altijd rekening gehouden met de statutaire toestand van het personeelslid die conform dit decreet is bepaald.

De bepalingen over de inzetbaarheid, vermeld in het eerste tot en met het derde lid, worden, onverminderd artikel 18 en 31, opgenomen in het geschrift waarin de aanstelling wordt vastgesteld, alsook in de functiebeschrijving, vermeld in hoofdstuk VIIIbis."

**Art. 53.** In hoofdstuk III van hetzelfde decreet wordt het opschrift van afdeling 7bis vervangen door wat volgt:

"Afdeling 7bis. Inzetbaarheid van de personeelsleden tewerkgesteld in de scholengemeenschapsinstellingen of aangesteld ter ondersteuning van de werking van een scholengemeenschap".

**Art. 54.** Artikel 40decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 17 juni 2011, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 40decies. Zonder afbreuk te doen aan de principes dat een personeelslid wordt aangesteld in of geaffecteerd aan een instelling, kunnen in afwijking van artikel 40novies de personeelsleden die zijn aangesteld of geaffecteerd in een scholengemeenschapsinstelling of die zijn aangesteld in een functie of een betrekking die wordt ingericht ter ondersteuning van de werking van de scholengemeenschap, worden ingezet voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap of voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap.

Bij de toepassing van het eerste lid worden minstens volgende principes gehanteerd:

1° het personeelslid wordt altijd aangesteld in of geaffecteerd aan de instelling waar de betrekking reglementair wordt ingericht;

2° de afstand over de openbare weg tussen de instelling van aanstelling of affectatie en de instelling waar het personeelslid wordt ingezet mag nooit meer dan 25 kilometer bedragen. Dat geldt niet als het personeelslid ermee instemt om over een grotere afstand ingezet te worden;

3° er wordt altijd rekening gehouden met de statutaire toestand van het personeelslid die conform dit decreet is bepaald.

De bepalingen over de inzetbaarheid, vermeld in het eerste en het tweede lid, worden, onverminderd artikel 18 en 31, opgenomen in het geschrift waarin de aanstelling wordt vastgesteld, alsook in de functiebeschrijving, vermeld in hoofdstuk VIIIbis."

**Art. 55.** In artikel 55vicies/2, §2, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 25 april 2014, wordt de zinsnede "de geïndividualiseerde functiebeschrijving zoals bepaald in artikel 73ter" vervangen door de woorden "de functiebeschrijving".

**Art. 56.** In artikel 55vicies/3, §2, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 25 april 2014, wordt de zinsnede "de geïndividualiseerde functiebeschrijving zoals bepaald in artikel 73ter" vervangen door de woorden "de functiebeschrijving".

**Art. 57.** Artikel 73bis, §2, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook een pedagogische entiteit verstaan die bestaat uit alle instellingen voor secundair onderwijs, die behoren tot hetzelfde schoolbestuur en liggen binnen eenzelfde kadastraal perceel of aaneensluitende kadastrale percelen, of gescheiden door hetzij maximaal twee kadastrale percelen, hetzij door een weg. De vestigingsplaatsen die op deze locatie liggen en die behoren tot andere dan de hiervoor vermelde instellingen, behoren niet tot de pedagogische entiteit.”.

**Art. 58.** In artikel 73ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het woord “geïndividualiseerde” opgeheven;

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid en wordt door de eerste evaluator ondertekend. De functiebeschrijving wordt bij de aanstelling zo snel als mogelijk overhandigd. Het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname.”;

3° in paragraaf 3 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- aan het eerste lid wordt een zin toegevoegd die luidt als volgt:

“De kerntaken die moeten worden opgenomen in de functiebeschrijvingen kunnen op deze manier per ambt, en desgevallend binnen het ambt per functie, worden vastgelegd.”;

- aan het tweede lid wordt een zin toegevoegd die luidt als volgt:

“De kerntaken die moeten worden opgenomen in de functiebeschrijvingen kunnen op deze manier per ambt, en desgevallend binnen het ambt per functie worden vastgelegd.”;

4° in paragraaf 4 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- in het eerste lid, 2°, eerste streepje worden tussen de woorden “Voor een personeelslid dat tewerkgesteld is” en de woorden “ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap” de woorden “in een scholengemeenschapsinstelling of ” ingevoegd;

- het eerste lid, 2°, derde streepje, wordt vervangen door wat volgt:

“- de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De eerste evaluator moet

regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen;”;

- het tweede lid, eerste streepje, wordt vervangen door wat volgt:

“- de adviseur-coördinator is de eerste evaluator. Hij heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De adviseur-coördinator moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen;”;

5° in paragraaf 5 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- in het eerste lid wordt tussen de woorden “door de afgevaardigd bestuurder.” en de woorden “Deze personeelsleden hebben” de volgende zin ingevoegd:

“De directeur, belast met de functie directeur coördinatie-scholengemeenschap, wordt geëvalueerd door de evaluator die in overleg wordt aangeduid door de scholengemeenschap.”;

- het derde lid wordt vervangen door wat volgt:

“De eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De eerste evaluator moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.”;

6° paragraaf 6 wordt vervangen door wat volgt:

“§6. Een opleiding tot evaluator is verplicht voor wie als evaluator wordt aangesteld. Evaluatoren moeten binnen de twee jaar na hun aanduiding als evaluator een opleiding tot evaluator succesvol afgerond hebben. Evaluatoren die al voor 1 september 2021 als evaluator aangeduid waren en nog geen opleiding hadden gevolgd, krijgen daarvoor de tijd tot 1 september 2023.

Wie na deze termijn niet aan deze voorwaarde voldoet kan niet evalueren.”;

7° paragraaf 7 wordt vervangen door wat volgt:

“§7. De functiebeschrijving, die moet vastgelegd worden per ambt en per instelling, bevat de kerntaken van het personeelslid. De kerntaken omvatten de taken eigen aan de functie, de professionalisering, en het overleg en de samenwerking met directie, collega’s

en desgevallend CLB en ouders. Wanneer zijn kerntaken wijzigen, krijgt het personeelslid een nieuwe functiebeschrijving. Daarbij wordt rekening gehouden met de algemene afspraken die in uitvoering van paragraaf 3 zijn vastgelegd en met de bepalingen van het arbeidsreglement.”.

**Art. 59.** Artikel 73ter/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het decreet van 16 maart 2018, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 73ter/1. §1. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het lokaal comité.

De instellingsgebonden opdrachten worden niet opgenomen in de functiebeschrijving. Een overzicht van de verdeling van de instellingsgebonden opdrachten op schoolniveau wordt aan alle personeelsleden bezorgd.

§2. Bij het verdelen van de instellingsgebonden opdrachten tussen alle personeelsleden houdt de directeur rekening met o.a.:

- 1° de aard van de kerntaken van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;
- 2° het principe van de billijke verdeling van de instellingsgebonden opdrachten, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;
- 3° de competenties van de personeelsleden.

Bij het toewijzen van instellingsgebonden opdrachten aan personeelsleden moet het instellingshoofd bovendien rekening houden met de tijd die de personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in lokale inspraakorganen opgericht door of krachtens een wet of een decreet, en met de tijd die een vakbondsafgevaardigde besteedt aan zijn vertegenwoordiging in de Vlaamse Onderwijsraad.

§3. Voor de personeelsleden aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel kunnen naast de kerntaken, ook een beperkt aantal instellingsgebonden opdrachten worden gevraagd, zoals:

- het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden;
- het opnemen van een of andere specifieke rol of opdracht;
- het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden;
- vertegenwoordiging in schoolexterne organen.”.

**Art. 60.** In artikel 73quater van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en gewijzigd bij de decreten van 4 juli 2008 en 1 juli 2011, wordt het derde lid opgeheven.

**Art. 61.** Artikel 73quinquies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en gewijzigd bij het decreet van 1 juli 2011, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 73quinquies. §1. Voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 73ter en 73ter/1, rekening gehouden met het volgende principe:

de kerntaak van de leraar is het lesgeven, in de brede zin van het woord. Het gaat om

een geïntegreerde lerarenopdracht, die betrekking heeft op alles wat als vanzelfsprekend bij het lerarenberoep hoort, vertrekkend vanuit de brede professionaliteit van de lesgever. Tot deze geïntegreerde lerarenopdracht behoren kerntaken zoals:

- de planning en voorbereiding van lessen;
- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen en cursisten;
- de professionalisering;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, en desgevallend CLB en ouders;

§2. Een personeelslid in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel kan belast worden met een specifieke functie op voorwaarde dat het schoolbestuur daarvoor omkaderingsmiddelen aanwendt. In dat geval worden voor dit personeelslid in afwijking van paragraaf 1 - of aanvullend op paragraaf 1 indien het personeelslid belast wordt met zowel een lesopdracht als een specifieke functie - specifieke taken opgenomen in de functiebeschrijving.

De criteria die worden gebruikt om voor die specifieke taken al dan niet omkaderingsmiddelen aan te wenden en om ze te verdelen onder alle personeelsleden alsook de criteria voor de verdeling van de omkaderingsmiddelen worden onderhandeld in het lokaal comité.

§3. In afwijking van paragraaf 1 en 2 kan voor de wervingsambten van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs in de functiebeschrijving enkel de geïntegreerde lerarenopdracht worden opgenomen, die bestaat uit de hoofdpdracht en de volgende kerntaken:

- de planning en voorbereiding van lessen;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen;
- de professionalisering;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB en ouders."

**Art. 62.** Artikel 73sexies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en gewijzigd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 63.** Artikel 73septies, §2, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt vervangen door wat volgt:

"§2. Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder "instelling" desgevallend ook een pedagogische entiteit verstaan die bestaat uit alle instellingen voor secundair onderwijs, die behoren tot hetzelfde schoolbestuur en liggen binnen eenzelfde kadastraal perceel of aaneensluitende kadastrale percelen, of gescheiden door hetzij maximaal twee kadastrale percelen, hetzij door een weg. De vestigingsplaatsen die op deze locatie liggen en die behoren tot andere dan de hiervoor vermelde instellingen, behoren niet tot de pedagogische entiteit."

**Art. 64.** Aan artikel 73octies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt er een tweede lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“Een personeelslid moet geëvalueerd worden op diens volledige functioneren op basis van zijn functiebeschrijving en van de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen in de verslagen van de functioneringsgesprekken.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk VIIIbis, voor wie geen persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen werden opgenomen in de verslagen van zijn functioneringsgesprekken of voor wie niet in voldoende mate kan aangetoond worden dat de nodige coaching en begeleiding werd voorzien, kan niet worden geëvalueerd. Als aan een personeelslid het verslag van het eerste formele functioneringsgesprek werd overhandigd met daarin de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen van het personeelslid en een duidelijke weergave van de tekortkomingen die zich stellen, moet een termijn van minimum 120 dagen effectieve prestaties gerespecteerd worden - waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, met uitzondering van de zomervakantie - vooraleer een evaluatieverslag met als eindconclusie “onvoldoende” kan overhandigd worden.”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Evaluatoren doen met het oog op de evaluatie zelf een aantal vaststellingen, en kunnen bijkomend een beroep doen op informatie die zij verkregen hebben van derden.”.

**Art. 65.** Aan artikel 73decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 26 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, wordt het woord “afspraken” vervangen door de woorden “persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen”;

2° in paragraaf 2, tweede lid, wordt het woord “eventueel” opgeheven

3° in paragraaf 2, derde lid, wordt de zinsnede “- op straffe van nietigheid -” opgeheven.

**Art. 66.** In artikel 73undecies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007 en gewijzigd bij het decreet van 9 juli 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 1 wordt een tweede lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“In afwijking van het eerste lid is een evaluatieverslag met eindconclusie “onvoldoende” onmogelijk voor een personeelslid aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en belast met een specifieke functie, zoals vermeld in artikel 73quinquies, §2, voor zover hij voordien belast was met een lesopdracht en daarvoor geen functioneringsverslag met persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen heeft gekregen dat aanleiding gaf tot een evaluatie met eindconclusie “onvoldoende”. Hetzelfde geldt voor het personeelslid dat die specifieke functie combineert met een lesopdracht en

voor die lesopdracht geen persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen heeft gekregen in zijn functioneringsverslag die aanleiding geven tot een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende".";

2° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

"§3. Na een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende", en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie kan ten vroegste plaats vinden na een periode van minstens 120 dagen effectieve prestaties, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, met uitzondering van de zomervakantie. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 73decies, §2. Bovendien moet een periode van minstens 12 maanden gerespecteerd worden sinds aan betrokkene het verslag van het eerste formele functioneringsgesprek werd overhandigd, bedoeld in artikel 73octies, §2."

**Art. 67.** Artikel 73duodecies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt opgeheven.

**Art. 68.** Aan artikel 73septiesdecies, §5, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 13 juli 2007, wordt een zin toegevoegd die luidt als volgt:

"Indien de beroepsmogelijkheden in strijd met artikel 73decies, §2, niet vermeld zijn in het evaluatieverslag, dan neemt de termijn van twintig kalenderdagen een aanvang vier maanden nadat aan de betrokkene de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie "onvoldoende" werd overhandigd;"

**Art. 69.** In artikel 77decies, §1, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 6 juli 2018 en gewijzigd bij het decreet van 18 december 2020, wordt de zinsnede "artikel 28, §1, 4° en 5°, artikel 100terdecies of artikel 100septies decies" vervangen door de zinsnede "artikel 28, §1, 4°, 5° en 6°, artikel 100terdecies of artikel 100sexies decies, §1, 4, 5° en 6°".

**Art. 70.** In artikel 100quater decies, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

" Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.";

2° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zinsnede "In afwijking van paragraaf 1 en 3 en van artikel 21, §3," vervangen door de zinsnede "In afwijking van paragraaf 1, 3, 4 en 5 en van artikel 21, §3,";

3° in paragraaf 2 wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

" Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.";

4° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

"§3. In afwijking van paragraaf 1, 2, 4 en 5 en van artikel 21, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 21, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 2° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid sinds 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VIIIter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van



hoofdstuk VIII ter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het tijdelijke personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2021 van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de scholengroep recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel en van artikel 21bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengroep. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten, vermeld in het tweede lid, kan verhaal halen bij de raad van bestuur. De raad van bestuur gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De raad van bestuur bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de raad van bestuur vragen om gehoord te worden. De raad van bestuur hoort in dat geval beide partijen voordat het een beslissing neemt.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité van de scholengroep worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- 2° in de instellingen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren.

Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende

schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk Vbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.”;

5° een paragraaf 4, een paragraaf 5 en een paragraaf 6 worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“§4. In afwijking van paragraaf 1, 2, 3 en 5 en van artikel 21, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 21, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 2° voor het betrokken ambt tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten gekregen hebben waarin de eerste evaluator oordeelde dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven. Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de scholengroep recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengroep. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van

- dit artikel en van artikel 21bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven;
- 3° uiterlijk op 30 juni 2022 of later bijkomend 200 dagen effectieve prestaties hebben gepresteerd in het betrokken ambt en in toepassing van hoofdstuk VII ter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen hebben. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Tijdens de nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- 2° in de instellingen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren.

Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk Vbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

§5. In afwijking van paragraaf 1 tot en met 4 en van artikel 21, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 21, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° na 31 augustus 2021 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep;

- 2° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen en ten hoogste 579 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 3° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2022 of later geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid sinds 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VIIIter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van hoofdstuk VIIIter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator op 30 juni 2022 of later een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de scholengroep recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel en van artikel 21bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengroep. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten, vermeld in het tweede lid, kan verhaal halen bij de raad van bestuur. De raad van bestuur gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur rechtvaardigt, rekening houdend

met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De raad van bestuur bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de raad van bestuur vragen om gehoord te worden. De raad van bestuur hoort in dat geval beide partijen voordat het een beslissing neemt.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité van de scholengroep worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- 2° in de instellingen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren.

Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk Vbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

§6. In afwijking van artikel 21, §3, verwerft het tijdelijke personeelslid dat op 1 juli 2021 door een raad van bestuur vast benoemd wordt in een ambt volgens artikel 100septies decies, §2, 3° of 4°, vanaf 1 september 2021 in dat ambt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- 2° in de instellingen van dezelfde scholengroep die tot een scholengemeenschap behoren.”.

**Art. 71.** In artikel 100quinquies decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede "voor een ambt, vermeld in artikel 21, §5," vervangen door de zinsnede "voor een ambt, vermeld in artikel 21bis, §5,".

2° in paragraaf 1 wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

" Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.";

3° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zinsnede "In afwijking van paragraaf 1 en 3 en van artikel 21bis, §3," vervangen door de zinsnede "In afwijking van paragraaf 1, 3, 4 en 5 en van artikel 21bis, §3," en wordt de zinsnede "voor een ambt, vermeld in artikel 21, §5," vervangen door de zinsnede "voor een ambt, vermeld in artikel 21bis, §5,";

4° in paragraaf 2 wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

" Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.";

5° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

"§3. In afwijking van paragraaf 1, 2, 4 en 5 en van artikel 21bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 21bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook

worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

- 2° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid sinds 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VIIIter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van hoofdstuk VIIIter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het tijdelijke personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2021 van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel en van artikel 21bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten, vermeld in het tweede lid, kan verhaal halen bij de raad van bestuur. De raad van bestuur gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De raad van bestuur bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de raad van bestuur vragen om gehoord te worden. De raad van bestuur hoort in dat geval beide partijen voordat het

een beslissing neemt.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité van de scholengroep worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap ongeacht het net;
- 2° in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep;
- 3° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk Vbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.”;

6° een paragraaf 4, een paragraaf 5 en een paragraaf 6 worden toegevoegd, die luiden als volgt:

“§4. In afwijking van paragraaf 1, 2, 3 en 5 en van artikel 21bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 21bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend



- als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 2° voor het betrokken ambt tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten gekregen hebben waarin de eerste evaluator oordeelde dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven. Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengroep. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel en van artikel 21bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven;
- 3° uiterlijk op 30 juni 2022 of later bijkomend 200 dagen effectieve prestaties hebben gepresteerd in het betrokken ambt en in toepassing van hoofdstuk VIIIter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen hebben. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Tijdens de nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap ongeacht het net;
- 2° in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep;
- 3° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende

schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk Vbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

§5. In afwijking van paragraaf 1 tot en met 4 en van artikel 21bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur voor een ambt, vermeld in artikel 21bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° na 31 augustus 2021 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengroep;
- 2° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen en ten hoogste 579 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;
- 3° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2022 of later geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid sinds 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VIIIter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding werd afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van hoofdstuk VIIIter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen

de aanstellingsperiode vallen. Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator op 30 juni 2022 of later een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van dit artikel en van artikel 21bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens deze bijkomende periode moet volgen.

Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten, vermeld in het tweede lid, kan verhaal halen bij de raad van bestuur. De raad van bestuur gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De raad van bestuur bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de raad van bestuur vragen om gehoord te worden. De raad van bestuur hoort in dat geval beide partijen voordat het een beslissing neemt.

De beoordeling van de leerkracht levensbeschouwelijk onderricht moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken beoordeling door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

In het bevoegde lokaal comité van de scholengroep worden algemene afspraken onderhandeld over de beoordeling.

Het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap ongeacht het net;
- 2° in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep;
- 3° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Om een beroep te kunnen doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van onbepaalde duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de raad van bestuur. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door het college van directeurs, na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De raad van bestuur deelt de mogelijkheden

van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

Het recht op een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde duur geldt niet voor de personeelsleden, vermeld in hoofdstuk Vbis, voor wat betreft het volume van hun vastbenoemde opdracht waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen.

§6. In afwijking van artikel 21bis, §3, verwerft het tijdelijke personeelslid dat op 1 juli 2021 door een raad van bestuur vast benoemd wordt in een ambt volgens artikel 100septies decies, §2, 3° of 4°, vanaf 1 september 2021 in dat ambt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt in de volgende volgorde voor de betrekkingen:

- 1° in de instellingen van dezelfde scholengemeenschap ongeacht het net;
- 2° in de instellingen van een andere scholengemeenschap van dezelfde scholengroep;
- 3° in de instellingen van dezelfde scholengroep die niet tot een scholengemeenschap behoren.”.

**Art. 72.** In artikel 100septies decies, §2, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 18 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“Als er meerdere personeelsleden zijn die zich kandidaat stellen voor vaste benoeming in eenzelfde betrekking moet de raad van bestuur bij de toewijzing van de vaste benoeming in die betrekking de volgende volgorde respecteren:

- 1° de personeelsleden die in de scholengroep deeltijds benoemd zijn in het ambt;
- 2° de tijdelijke personeelsleden die in de scholengroep uiterlijk op 30 juni 2021 in het ambt tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur;
- 3° de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei 2021 in het ambt ten minste 580 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van de scholengroep. Voor het bepalen van deze 580 dagen dienstanciënniteit wordt, in afwijking van artikel 4, §1, a het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd. De raad van bestuur kan beslissen om een tijdelijk personeelslid dat voldoet aan deze voorwaarde niet vast te benoemen, als het personeelslid in het ambt uiterlijk op 30 juni 2021 van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen. De raad van bestuur deelt de weigering via een schriftelijke motivatie mee aan het personeelslid. Dit geldt ook als het tijdelijk personeelslid de enige kandidaat is voor de vacant verklaarde betrekking;
- 4° de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei 2021 in het ambt waarvoor ze zich kandidaat stellen ten minste 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van de scholengroep. De raad van bestuur kan beslissen om een tijdelijk personeelslid dat voldoet aan deze voorwaarde niet vast te benoemen, op voorwaarde dat het personeelslid dan een schriftelijke motivatie krijgt waarin de raad van bestuur opneemt om welke redenen ze de vaste benoeming weigert. Dit geldt ook als het tijdelijk personeelslid de enige kandidaat is voor de vacant verklaarde betrekking.”;

2° het tweede lid wordt opgeheven.

Hoofdstuk 5. Wijzigingen van het decreet tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs van 5 april 1995

**Art. 73.** Aan artikel 13 van het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs wordt een paragraaf 3 toegevoegd die luidt als volgt:

“§3. In afwijking van paragraaf 1 wordt een scholengemeenschapsinstelling, zoals vermeld in artikel 125duodecies<sup>2</sup> van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs en artikel 63/1 van de codex secundair onderwijs, ook beschouwd als school.”.

**Art. 74.** In artikel 27, tweede lid, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, wordt punt 4° vervangen door volgt:

“4° het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat:

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerft op basis van een positieve beoordeling of dat geen beoordeling heeft gekregen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur nog niet verwerft wegens een beoordeling met werkpunten, met binnen die groep een opsplitsing tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkrijgen en de personeelsleden die daarna geen nieuwe aanstelling verkrijgen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur niet verwerft wegens een negatieve beoordeling.

Deze gegevens worden verstrekt per school.”.

Hoofdstuk 6. Wijzigingen van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997

**Art. 75.** In artikel 3 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, het laatst gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° er wordt een punt 18°bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“18°bis gemotiveerd verslag: een handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel, vermeld in artikel 172quinquies en 172quinquies/1, dat een CLB-medewerker registreert in het multidisciplinair dossier van de leerling;”;

2° er wordt een punt 52°bis/0 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“52°bis/0 scholengemeenschapsinstelling: een scholengemeenschapsinstelling is een instelling die geen school is en die uitsluitend opgericht kan worden binnen één scholengemeenschap en zich beperkt tot en als enige doel heeft daar personeelsleden, die werken ter ondersteuning van de scholen van de scholengemeenschap aan te stellen, te affecteren, toe te laten tot de proeftijd en vast te benoemen indien ze daarvoor in aanmerking komen.”.

3° punt 52° bis/2 wordt vervangen door wat volgt:

“52° bis/2 thuisloze:

- a) een leerling die beschikt over een jeugdhulpverleningsbeslissing als vermeld in artikel 2, §1, 28°, van het decreet van 12 juli 2013 betreffende de integrale jeugdhulp, voor een aangepaste woon- en leefomgeving onder toezicht en begeleiding, bij een jeugdhulpaanbieder als vermeld in artikel 2, §1, 27°, van het voormelde decreet, op verwijzing van een van de volgende instanties:
  - 1) een gemandateerde voorziening als vermeld in artikel 33 en 42 van het voormelde decreet;
  - 2) een sociale dienst van de jeugdrechtbank met toepassing van artikel 80 van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 betreffende de integrale jeugdhulp;
- b) een niet-begeleide minderjarige vreemdeling voor wie de voorwaarden, vermeld in de programmawet (I) van 24 december 2002, Titel XIII, Hoofdstuk VI, afdeling3, artikel 5, vervuld zijn;”;

**Art. 76.** Artikel 11ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 19 juli 2013 en gewijzigd bij het decreet van 17 juni 2016, wordt opgeheven.

**Art. 77.** Artikel 13 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 20 maart 2009 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt opgeheven.

**Art. 78.** In artikel 13/1, §3, tweede lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de zinnen “In afwachting van deze mededeling is de leerling ingeschreven onder opschortende voorwaarde. Bij overschrijding van de genoemde termijn is de leerling ingeschreven.” vervangen door de zinnen “Indien de leerling geen beroep kan doen op het behoud van inschrijving, conform artikel 37/9 of artikel 37bis, §4, is de leerling in afwachting van deze mededeling ingeschreven onder opschortende voorwaarde. Bij overschrijding van de genoemde termijn is de leerling ingeschreven of toegelaten.”.

**Art. 79.** Artikel 14 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 17 juni 2016, wordt opgeheven.

**Art. 80.** In artikel 14/0 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de zinsnede “na toelating conform artikel 13/1, § 2, 2°” wordt vervangen door de zinsnede “op verzoek van de ouders of op initiatief van de school, na toelating conform artikel 13/1, §2, eerste lid, 2°, en §3”;

2° de zinsnede “conform artikel 13/1, § 2, 3°” wordt vervangen door de zinsnede “conform artikel 13/1, §2, eerste lid, 3°, en §3”;

3° tussen de woorden “adviezen van de klassenraad en van het CLB,” en de woorden “nemen de ouders” wordt de zinsnede “op vraag van de ouders of op initiatief van de school,” ingevoegd.

**Art. 81.** In artikel 15, §1, eerste lid, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 21 maart 2014 en gewijzigd bij de decreten van 17 juni 2016, 6 juli 2018 en 5 april 2019, wordt de zinsnede "de artikelen 12, § 1, 12/1, § 2, 13, § 4, en 14, § 2" vervangen door de zinsnede "artikel 12, §1, 12/1, §2, 13/1, §5, 14/0, 2°, en 14/1, §1, §3, §4".

**Art. 82.** In artikel 16 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 21 maart 2014 en gewijzigd bij de decreten van 6 juli 2018 en 5 april 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 3 wordt de zin "Een wijziging van het type, vermeld in paragraaf 1, 2°, binnen hetzelfde onderwijsniveau kan gebeuren met een addendum bij het gemotiveerd verslag, voorzien van de datum van opmaak." opgeheven;

2° paragraaf 5 wordt opgeheven.

**Art. 83.** In artikel 20 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede " 13, 14" vervangen door de zinsnede " 13/1, 14/0 ".

**Art. 84.** In artikel 31, §1, eerste lid, van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 4° wordt vervangen door wat volgt:

"4° een kopie van het verslag wordt door de oude school overgedragen aan de nieuwe school of de oude school brengt de nieuwe school op de hoogte van het bestaan van een handelingsgericht advies van het CLB voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel. Het CLB dat verbonden is aan de oude school draagt een verslag over aan het CLB dat verbonden is met de nieuwe school of het CLB dat verbonden is aan de oude school brengt het CLB dat verbonden is met de nieuwe school op de hoogte van het handelingsgericht advies. In het belang van de optimale begeleiding van de betrokken leerling en de organisatie van de school kunnen ouders zich tegen die overdrachten niet verzetten;"

2° punt 6° wordt vervangen door wat volgt:

"6° het centrumbestuur van het CLB dat het verslag of het handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel, vermeld in punt 4°, heeft opgesteld, is verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerkingen door of ter voorbereiding van het verslag of handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel. Het centrumbestuur van het overnemende CLB is verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerkingen na de ontvangst van het verslag of handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel."

**Art. 85.** In artikel 37 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 13 juli 2001 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 wordt punt 10° vervangen door wat volgt:

“10° de mededeling dat de school bij schoolverandering binnen het basisonderwijs verplicht is het bestaan van een handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel of een kopie van het verslag, vermeld in artikel 15 van dit decreet, bekend te maken of over te dragen aan de nieuwe school;”;

2° in paragraaf 3 wordt punt 14° vervangen door wat volgt:

“14° de mededeling dat de school bij schoolverandering binnen het basisonderwijs verplicht is het bestaan van een handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel en een kopie van het verslag, vermeld in artikel 15 van dit decreet, bekend te maken of over te dragen aan de nieuwe school;”.

**Art. 86.** In artikel 37/3, §2 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 april 2014, worden de woorden “Het schoolbestuur bepaalt de samenstelling” vervangen door de woorden “Het schoolbestuur of zijn afgevaardigde bepaalt de samenstelling”.

**Art. 87.** In artikel 37/5, §2 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 april 2014, worden de woorden “Het schoolbestuur bepaalt de samenstelling” vervangen door de woorden “Het schoolbestuur of zijn afgevaardigde bepaalt de samenstelling”.

**Art. 88.** In artikel 47 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 10 juli 2003 en 6 juli 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, punt 5° wordt vervangen door wat volgt:

“5° de wijze waarop de school via haar zorgbeleid, zoals bepaald in artikel 153septies, §1, en haar gelijke onderwijskansenbeleid, zoals bepaald in artikel 153septies, §2, werkt aan de optimale leer- en ontwikkelingskansen van al haar leerlingen.”

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§ 2. Tijdens de schooldoorlichting neemt de onderwijsinspectie kennis van het schoolwerkplan zonder de inhoud ervan te beoordelen, onverminderd de bevoegdheid van de onderwijsinspectie, conform artikel 38, §1, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, om ook met betrekking tot de in het schoolwerkplan opgenomen thema’s na te gaan of de onderwijsreglementering gerespecteerd wordt en of aan de kwaliteitsverwachtingen, opgenomen in het referentiekader onderwijskwaliteit, tegemoet gekomen wordt.”

**Art. 89.** In artikel 47ter van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 27 april 2018, wordt het woord “GOK-beleid” vervangen door de woorden “gelijke onderwijskansenbeleid”.

**Art. 90.** In artikel 55 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 4 april 2014 en 16 juni 2017, worden de woorden “directeur en zijn afgevaardigde” vervangen door de woorden “directeur of zijn afgevaardigde”.



**Art. 91.** Aan artikel 76 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 4 juli 2008, wordt een derde lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“Het werkingsbudget op basis van de leerlingenkenmerken, zoals vermeld in artikel 78, §1, kan enkel worden aangewend in het kader van een gelijke onderwijskansenbeleid, zoals bepaald in artikel 153septies, §2.”

**Art. 92.** In artikel 85, §2, van hetzelfde decreet wordt de zinssnede “Het werkingsbudget per school is de som van:” vervangen door de zinssnede “Onverminderd de bepalingen in artikel 39, §6, 2° van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs is het werkingsbudget per school de som van:”.

**Art. 93.** In artikel 125duodecies1, §1, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 22 juni 2007, vervangen bij het decreet van 4 juli 2008 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 17 juni 2016, wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Er wordt een percentage vastgelegd dat scholengemeenschappen waar gewoon basisonderwijs deel van uitmaakt, moeten gebruiken voor leerlingondersteuning in de klas in de scholen van het gewoon basisonderwijs. Dat percentage bedraagt voor het schooljaar 2020-2021 minstens 20%. Dit percentage stijgt naar 25% in het schooljaar 2021-2022, 30% in het schooljaar 2022-2023 en 35% in het schooljaar 2023-2024. Deze leerlingondersteuning kadert in de toepassing van artikel 47bis, derde lid, en artikel 153septies, §1, 3°, van het decreet”.

**Art. 94.** Artikel 125duodecies1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 22 juni 2007, vervangen bij het decreet van 4 juli 2008 en het laatst gewijzigd bij dit decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 125duodecies1. §1. De scholengemeenschap ontvangt jaarlijks een puntenenveloppe voor het voeren van een zorgbeleid.

Er wordt een percentage vastgelegd dat scholengemeenschappen waar gewoon basisonderwijs deel van uitmaakt, moeten gebruiken voor leerlingondersteuning in de klas in de scholen van het gewoon basisonderwijs. Dat percentage bedraagt voor het schooljaar 2020-2021 minstens 20%. Dit percentage stijgt naar 25% in het schooljaar 2021-2022, 30% in het schooljaar 2022-2023 en 35% in het schooljaar 2023-2024. Deze leerlingondersteuning kadert in de toepassing van artikel 47bis, derde lid, en artikel 153septies, §1, 3°, van het decreet.

De punten waar de scholengemeenschap overeenkomstig paragraaf 3, 4°, recht op heeft, dienen aangewend te worden voor taalintegratietrajecten in de scholen voor gewoon basisonderwijs zoals bedoeld in artikel 11quater, paragraaf 3. De aanwending van deze middelen maakt deel uit van de aanwending conform het tweede lid.

De overige punten uit de puntenenveloppe kunnen alleen voor het zorgbeleid, vermeld in artikel 153septies, gebruikt worden.

§2. Bij het tellen van de leerlingen voor deze puntenenveloppe gelden de volgende

regels:

1° in het gewoon basisonderwijs worden alleen de regelmatige leerlingen op de eerste schooldag van februari van het voorgaande schooljaar geteld.

2° in afwijking van 1° worden voor de CKG-scholen de leerlingen geteld op basis van het gemiddelde aantal regelmatige leerlingen tijdens de periode van twaalf maanden die voorafgaat aan de eerste schooldag van februari.

3° in het buitengewoon basisonderwijs worden alleen de regelmatige kleuters op de eerste schooldag van februari van het voorgaande schooljaar geteld.

4° in afwijking van punt 3°, worden in de scholen voor type 5 de kleuters geteld op basis van het gemiddeld aantal regelmatige leerlingen tijdens de periode van twaalf maanden die voorafgaat aan de eerste schooldag van februari.

5° Scholen die, op basis van artikel 125quinquies, toetreden tot een al bestaande scholengemeenschap, worden geacht deel uit te maken van de scholengemeenschap op de eerste schooldag van februari van het voorgaande schooljaar, voor de berekening van de puntenenveloppe voor het voeren van een zorgbeleid van de scholengemeenschap, op voorwaarde dat de school het schooljaar voor de toetreding tot de scholengemeenschap opgenomen was in de financierings- of subsidiëringsregeling en geen deel uitmaakte van een andere scholengemeenschap.

6° Scholen die op basis van artikel 125quinquies, toetreden tot een al bestaande scholengemeenschap, worden geacht deel uit te maken van de scholengemeenschap op de eerste schooldag van februari van het voorgaande schooljaar, voor de berekening van de puntenenveloppe voor het voeren van een zorgbeleid van die scholengemeenschap op voorwaarde dat de school het schooljaar voor de toetreding tot de scholengemeenschap deel uitmaakte van een scholengemeenschap die op 31 augustus van het schooljaar voor de toetreding van de school tot haar nieuwe scholengemeenschap ophoudt te bestaan.

7° Scholen die op basis van artikel 125quinquies een nieuwe scholengemeenschap vormen, worden geacht deel uit te maken van de scholengemeenschap op de eerste schooldag van februari van het schooljaar voorafgaand aan de start van de scholengemeenschap, voor de berekening van de puntenenveloppe voor het voeren van een zorgbeleid van die scholengemeenschap op voorwaarde dat de school het schooljaar voor de start van de scholengemeenschap geen deel uitmaakte van een andere scholengemeenschap en op voorwaarde dat de school het schooljaar voor de start van de scholengemeenschap opgenomen was in de financierings- of subsidiëringsregeling.

8° Bij de start van een nieuwe zesjaarlijkse periode voor scholengemeenschappen, zoals bepaald in artikel 125quinquies, worden de scholen, die bij de start van de scholengemeenschap op 1 september deel uitmaken van de scholengemeenschap, geacht deel uit te maken van de scholengemeenschap op de eerste schooldag van februari van het voorgaande schooljaar, op voorwaarde dat de school het schooljaar voor de start van de scholengemeenschap opgenomen was in de financierings- of subsidiëringsregeling.

§3. Het aantal punten waarop de scholengemeenschap recht heeft, is de som van A, B, C en D, waarbij :

1° A = het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal scholen voor gewoon basisonderwijs, dat de scholengemeenschap telt op de teldag, met de coëfficiënt 14;

2° B = de som van de voor elke school voor gewoon basisonderwijs van de scholengemeenschap op schoolniveau afgeronde som van a en b.

Deze afronding wordt als volgt uitgevoerd : indien het eerste cijfer na de komma van de

som van a en b groter is dan vier wordt er afgerond naar het hoger gelegen geheel getal. Als het eerste cijfer na de komma van de som van a en b kleiner is dan of gelijk is aan vier wordt er afgerond naar het lager gelegen geheel getal.

Waarbij a = het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal regelmatige kleuters dat de school telt op de teldag of tijdens de telperiode met de coëfficiënt 0,24339 .

Waarbij b = het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal regelmatige leerlingen lager onderwijs dat de school telt op de teldag of tijdens de telperiode met de coëfficiënt 0,20333;

3° C = de som van de resultaten van de volgende berekening voor elke school voor buitengewoon basisonderwijs van de scholengemeenschap : het aantal regelmatige kleuters op de teldag of tijdens de telperiode wordt per school vermenigvuldigd met de coëfficiënt 0,03055 . Het resultaat van deze berekening wordt voor elke school afgerond naar het hogere geheel getal als het eerste cijfer na de komma groter is dan 4. Als het eerste cijfer na de komma kleiner is dan of gelijk is aan vier, dan wordt er afgerond naar het lager gelegen geheel getal.

4° D= de som van het voor elke school voor gewoon basisonderwijs van de scholengemeenschap op schoolniveau afgeronde getal F.

Deze afronding wordt als volgt uitgevoerd : indien het eerste cijfer na de komma groter is dan vier wordt er afgerond naar het hoger gelegen geheel getal. Als het eerste cijfer na de komma kleiner is dan of gelijk is aan vier wordt er afgerond naar het lager gelegen geheel getal.

Waarbij F = het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal regelmatige kleuters die 4 jaar worden vóór 1 januari van het lopende schooljaar en die voldoen aan het leerlingenkenmerk vermeld in artikel 133, §1, c, dat de school telt op de teldag of tijdens de telperiode met de coëfficiënt 1,208207681.

§4. Maximaal 10 % van de puntenenveloppe kan aangewend worden voor het aanstellen van personeelsleden die een beleidsondersteunende functie, in het kader van het zorgbeleid zoals omschreven in artikel 153septies, uitoefenen ten behoeve van de scholengemeenschap. Van dit percentage kan na akkoord in het bevoegd lokaal comité worden afgeweken.

De betrekkingen die worden ingericht op basis van de overeenkomstig deze paragraaf aangewende punten komen niet in aanmerking voor vacantverklaring en het schoolbestuur kan in geen geval een personeelslid vast benoemen, affecteren of muteren in deze betrekkingen.

§5. De verdeling van de puntenenveloppe door de scholengemeenschap mag niet tot gevolg hebben dat bijkomende personeelsleden wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking moeten worden gesteld, tenzij ze onmiddellijk kunnen gereffecteerd of wedertewerkgesteld worden in een vacante of niet-vacante organieke betrekking in de scholengemeenschap en dit voor de duur van het volledige schooljaar.

§6. Uit deze puntenenveloppe, verkregen volgens paragraaf 3, kunnen betrekkingen in

het ambt van zorgcoördinator uit de categorie beleids- en ondersteunend personeel ingericht worden.

De regering bepaalt op welke wijze de omrekening van punten naar de gefinancierde of gesubsidieerde betrekkingen gebeurt.”.

**Art. 95.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, wordt een artikel 125duodecies<sup>2</sup> ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 125duodecies<sup>2</sup>. §1. In een scholengemeenschap kunnen de betrokken schoolbesturen beslissen om één scholengemeenschapsinstelling op te richten. Voor zover de samenstelling van de scholengemeenschap niet wijzigt kan deze scholengemeenschapsinstelling niet opgeheven worden.

Een voorwaarde voor de oprichting van deze scholengemeenschapsinstelling of in het geval van het vijfde lid de scholengemeenschapsinstellingen, is dat elk schoolbestuur uit de scholengemeenschap, voor wat betreft de betrokken scholengemeenschap, medeoprichter is van een scholengemeenschapsinstelling conform het derde, vierde of vijfde lid.

Als de scholen van de scholengemeenschap tot hetzelfde schoolbestuur behoren dan is dit schoolbestuur verantwoordelijk voor de scholengemeenschapsinstelling.

Als de scholen van de scholengemeenschap tot verschillende schoolbesturen behoren, wordt een nieuwe rechtspersoon opgericht die verantwoordelijk is voor deze scholengemeenschapsinstelling, vermeld in het eerste lid. Deze nieuwe rechtspersoon beperkt zich tot en heeft als enige doel om ten aanzien van de personeelsleden aangesteld in of geaffecteerd aan de scholengemeenschapsinstelling de bevoegdheden uit te oefenen die zijn vastgelegd in het decreet rechtspersoneelsleden gemeenschapsonderwijs hetzij het decreet rechtspersoneelsleden gesubsidieerd onderwijs.

In afwijking van het eerste en het vierde lid wordt er, als de scholen van de scholengemeenschap behoren tot schoolbesturen van verschillende onderwijsnetten en er door de betrokken schoolbesturen gekozen wordt voor de oprichting van scholengemeenschapsinstellingen, één scholengemeenschapsinstelling opgericht per onderwijsnet. De scholengemeenschapsinstelling behoort tot het betrokken onderwijsnet. Als de scholen, van het betrokken onderwijsnet in de scholengemeenschap tot hetzelfde schoolbestuur behoren dan is dit schoolbestuur verantwoordelijk voor de instelling. Als de scholen, van het betrokken onderwijsnet, in de scholengemeenschap tot verschillende schoolbesturen behoren, wordt, voor die scholengemeenschap door alle betrokken schoolbesturen in de scholengemeenschap van dat onderwijsnet, een rechtspersoon opgericht die verantwoordelijk is voor de betrokken scholengemeenschapsinstelling. Deze nieuwe rechtspersoon beperkt zich tot en heeft uitsluitend als doel om ten aanzien van de personeelsleden aangesteld of geaffecteerd aan in de scholengemeenschapsinstelling de bevoegdheden uit te oefenen die zijn vastgelegd in het decreet rechtspersoneelsleden gemeenschapsonderwijs hetzij het decreet rechtspersoneelsleden gesubsidieerd onderwijs.

§2. In scholengemeenschappen die conform dit artikel een scholengemeenschapsinstelling hebben opgericht maken de betrokken directies van de scholengemeenschap, binnen de geldende regelgeving, afspraken over de werking van deze scholengemeenschapsinstelling of -instellingen.

§3. In afwijking van artikel 125duodecies, §5, artikel 125duodecies1, §4, tweede lid, en artikel 153sexies, §6, kunnen in scholengemeenschappen die conform dit artikel een scholengemeenschapsinstelling hebben opgericht de betrokken betrekkingen wel vacant verklaard worden. De personeelsleden die in die betrekkingen bij de scholengemeenschapsinstelling aangesteld worden, kunnen geaffecteerd, tot de proeftijd toegelaten, vastbenoemd of gemuteerd worden. Deze punten moeten in eerste instantie steeds worden aangewend voor de instandhouding van betrekkingen van vastbenoemde personeelsleden. Er kan maximaal vacant verklaard worden in de punten vermeld in artikel 153sexies, §4, tot het percentage dat op 1 september 2020 samengelegd werd op het niveau van de scholengemeenschap en voor wat betreft de punten vermeld in artikel 125duodecies1 kan er maximaal vacant verklaard worden tot het percentage dat op 1 september 2020 aangewend werd op scholengemeenschapsniveau. Dit percentage kan verhoogd worden na akkoord binnen het bevoegd lokaal comité, zonder dat het percentage in het volgende lid overschreden kan worden. Wanneer er overeenkomstig artikel 125duodecies1, §4, eerste lid, of artikel 153sexies, §4, afgeweken wordt van het maximum van 10% komen de betrekkingen, ingericht bovenop die 10%, niet in aanmerking voor vacantverklaring en kunnen er in geen geval personeelsleden geaffecteerd, tot de proeftijd toegelaten, vast benoemd of gemuteerd worden in deze betrekkingen.

**Art. 96.** Aan artikel 125quinquies decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli 2008, wordt de volgende zinsnede toegevoegd:

“, eventueel aangevuld met een scholengemeenschapsinstelling, zoals vermeld in artikel 125duodecies2”.

**Art. 97.** In artikel 125vicies, §2, derde lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli 2008 en gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, wordt punt 4° vervangen door wat volgt:

“4° inlichtingen over het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat in de scholen van de scholengemeenschap

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerft op basis van een positieve beoordeling of dat geen beoordeling heeft gekregen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur nog niet verwerft wegens een beoordeling met werkpunten, met binnen die groep een opsplitsing tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkrijgen en de personeelsleden die daarna geen nieuwe aanstelling verkrijgen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur niet verwerft wegens een negatieve beoordeling.”.

**Art. 98.** Aan artikel 125vicies septies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli 2008, wordt de volgende zinsnede toegevoegd:

“, eventueel aangevuld met een scholengemeenschapsinstelling, zoals vermeld in artikel 125duodecies2”.

**Art. 99.** In artikel 125 tricies bis, §2, derde lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli 2008 en gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, wordt punt 4° vervangen door wat volgt:

“4° inlichtingen over het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat in de scholen van de scholengemeenschap

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerft op basis van een positieve beoordeling of dat geen beoordeling heeft gekregen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur nog niet verwerft wegens een beoordeling met werkpunten, met binnen die groep een opsplitsing tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkrijgen en de personeelsleden die daarna geen nieuwe aanstelling verkrijgen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur niet verwerft wegens een negatieve beoordeling.”.

**Art. 100.** In artikel 134 van hetzelfde decreet, heropgenomen bij het decreet van 6 juli 2012 en gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de eerste zin van paragraaf 1 wordt tussen de woorden “kleuteronderwijs” en “recht” de zinsnede “, onverminderd de bepalingen in artikel 39, §6, 2° van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs,” ingevoegd;

2° in de eerste zin van paragraaf 2 wordt tussen de woorden “lager onderwijs” en “recht” de zinsnede “, onverminderd de bepalingen in artikel 39, §6, 2° van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs,” ingevoegd;

3° er wordt een paragraaf 5 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§5. De SES-lestijden kunnen enkel worden aangewend in het kader van een gelijke onderwijskansenbeleid, zoals bepaald in artikel 153septies, §2.”

**Art. 101.** In artikel 139duodecies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009 en gewijzigd bij het decreet van 21 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. Onverminderd de bepalingen in artikel 39, §6, 2° van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs kunnen scholen jaarlijks aanvullende lestijden krijgen, voor zover ze aan alle onderstaande voorwaarden voldoen:

- 1° op 1 februari van het voorafgaande of daaraan voorafgaande schooljaar ten minste 40 % regelmatige leerlingen type basisaanbod en type 3 tellen, die beantwoorden aan de in artikel 139undecies, § 1, 1° bedoelde gelijkheidsindicator die niet:
  - a) binnen het niet rechtstreeks toegankelijke aanbod, als vermeld in artikel 2,

§1, 4°, van het decreet van 12 juli 2013 betreffende de integrale jeugdhulp gebruik maken van de module verblijf in een multifunctioneel centrum, als vermeld in artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 februari 2016 houdende erkenning en subsidiëring van multifunctionele centra voor minderjarige personen met een handicap;

b) in een internaat buitengewoon onderwijs vermeld in deel III, hoofdstuk 4, afdeling 1, onderafdeling 2, van de codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 ingeschreven zijn;

2° overeenkomstig de bepalingen van artikel 139ter decies batig gerangschikt zijn onder de in 1° bedoelde scholen en ten minste 6 aanvullende lestijden genereren.”

2° paragraaf 2 en paragraaf 3 worden opgeheven.

**Art. 102.** Artikel 139duodecies/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt opgeheven.

**Art. 103.** In artikel 139ter decies, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het woord “driejaarlijks” vervangen door het woord “jaarlijks”.

2° in paragraaf 2 wordt het derde lid opgeheven.

3° paragraaf 3 wordt opgeheven.

**Art. 104.** Artikel 139 quater decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 139 quater decies. De aanvullende lestijden kunnen enkel worden aangewend in het kader van een gelijke onderwijskansenbeleid, zoals bepaald in artikel 153septies, §2.”

**Art. 105.** Artikel 139quinqies decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 106.** Artikel 139sexies decies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 107** In artikel 140, §1, 6° van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 6 juli 2012, wordt punt c) opgeheven.

**Art. 108.** In artikel 153quinqies, § 2, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, wordt de tweede zin geschrapt.

**Art. 109.** In artikel 153sexies van het hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 24 december 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 5 wordt geschrapt;

2° in paragraaf 6 worden de woorden ‘de paragrafen 4 en 5’ vervangen door ‘paragraaf 4’.

**Art. 110.** Artikel 153septies van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 10 juli 2003 en vervangen bij het decreet van 19 juli 2013, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 153septies.§1. Elke school in het gewoon basisonderwijs voert een zorgbeleid met het oog op de optimale leer- en ontwikkelingskansen van alle leerlingen. Met de haar toegekende omkadering zorgt de school voor :

1° de coördinatie van alle zorginitiatieven op het niveau van de school en in voorkomend geval afstemming met het beleid ter zake van de scholengemeenschap;

2° het ondersteunen van het handelen van het onderwijzend personeel;

3° het begeleiden van leerlingen;

4° de bevordering van de kleuterparticipatie.

§2. Elke school in het basisonderwijs voert, in samenhang met het zorgbeleid zoals vermeld in paragraaf 1 en met de haar toegekende omkadering, ook een gelijke onderwijskansenbeleid met bijzondere aandacht voor de optimale leer- en ontwikkelingskansen van de leerlingen die beantwoorden aan de leerlingenkenmerken zoals bepaald in artikel 78 en artikel 133, en de gelijkekansenindicatoren zoals bepaald in artikel 139undecies, §1. Om de optimale leer- en ontwikkelingskansen van de leerlingen die beantwoorden aan de leerlingenkenmerken zoals bepaald in artikel 78 en artikel 133, en de gelijkekansenindicatoren zoals bepaald in artikel 139undecies, §1 te realiseren dient ze de werkingsmiddelen en lestijden die deze leerlingen genereren ook voor deze leerlingen in te zetten.

Dit gelijke onderwijskansenbeleid wordt gevoerd conform de kwaliteitsverwachtingen, opgenomen in het referentiekader onderwijskwaliteit, vastgelegd door de Vlaamse Regering. Hiertoe bepaalt de school eigen streefdoelen alsook indicatoren en een tijdspad om deze streefdoelen te bereiken.

De externe evaluatie op het gelijke onderwijskansenbeleid van de school met inbegrip van de aanwending van de daarvoor toegekende middelen, gebeurt in het kader van de schooldoorlichting als bedoeld in artikel 36 tot en met 42 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.”

**Art. 111.** In artikel 172 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 4 juni 2008, wordt de zinsnede “, §3,” vervangen door de zinsnede “,§4,”.

**Art. 112.** Aan artikel 194quater, §1, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli 2008 en gewijzigd bij het decreet van 25 april 2014, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Minstens 20% van de puntenenveloppe voor het voeren van een zorgbeleid dient in de scholen van het gewoon basisonderwijs aangewend te worden voor leerlingondersteuning in de klas. Dit percentage stijgt naar 25% in het schooljaar 2021-2022, 30% in het schooljaar 2022-2023 en 35% in het schooljaar 2023-2024. Deze leerlingondersteuning kadert in de toepassing van artikel 47bis, derde lid, en artikel 153septies, 3°, van het decreet.”.

**Art. 113.** Artikel 194quater van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 4 juli



2008 en het laatst gewijzigd bij dit decreet, wordt vervangen door wat volgt:

“Artikel 194quater §1. Aan iedere school voor gewoon basisonderwijs die geen deel uitmaakt van een scholengemeenschap wordt jaarlijks de volgende puntenenveloppe voor het voeren van een zorgbeleid toegekend :

1° 9 punten voor scholen met minder dan 100 leerlingen;

2° 17 punten voor scholen met 100 tot 149 leerlingen;

3° 24 punten voor scholen met 150 tot 299 leerlingen;

4° 42 punten voor scholen met 300 tot 449 leerlingen;

5° 61 punten voor scholen met 450 tot 599 leerlingen;

6° 85 punten voor scholen met 600 tot 699 leerlingen;

7° 102 punten voor scholen met 700 tot 749 leerlingen;

8° 109 punten voor scholen vanaf 750 leerlingen.

§2. De puntenenveloppe vermeld in paragraaf 1 wordt voor scholen gewoon basisonderwijs verhoogd met 0,06211 punten per leerling. Het aldus bekomen aantal punten wordt als volgt afgerond : als het eerste cijfer na de komma groter is dan vier, wordt er afgerond naar het hogere geheel getal. Als het eerste cijfer na de komma kleiner is dan of gelijk is aan vier wordt er afgerond naar het lagere geheel getal.

§3. De puntenenveloppe vermeld in paragraaf 1 wordt voor scholen gewoon basisonderwijs verhoogd met het op schoolniveau afgeronde getal F.

Deze afronding wordt als volgt uitgevoerd : indien het eerste cijfer na de komma groter is dan vier wordt er afgerond naar het hoger gelegen geheel getal. Als het eerste cijfer na de komma kleiner is dan of gelijk is aan vier wordt er afgerond naar het lager gelegen geheel getal.

Waarbij F = het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal regelmatige kleuters die 4 jaar worden vóór 1 januari van het lopende schooljaar en die voldoen aan het leerlingenkenmerk vermeld in artikel 133, §1, c, dat de school telt op de teldag of tijdens de telperiode met de coëfficiënt 1,208207681.

§4. Minstens 20% van de puntenenveloppe voor het voeren van een zorgbeleid dient in de scholen van het gewoon basisonderwijs aangewend te worden voor leerlingondersteuning in de klas. Dit percentage stijgt naar 25% in het schooljaar 2021-2022, 30% in het schooljaar 2022-2023 en 35% in het schooljaar 2023-2024. Deze leerlingondersteuning kadert in de toepassing van artikel 47bis, derde lid, en artikel 153septies, 3°, van het decreet.

De punten waar de school overeenkomstig paragraaf 3 recht op heeft dienen aangewend te worden voor taalintegratietrajecten in de scholen voor gewoon basisonderwijs zoals bedoeld in artikel 11quater, paragraaf 3. De aanwending van deze middelen maakt deel uit van de aanwending conform het eerste lid.

De overige punten uit de puntenenveloppe kunnen alleen voor het zorgbeleid, vermeld in artikel 153septies, gebruikt worden.

§5. Uit deze puntenenveloppe kunnen betrekkingen in het ambt van zorgcoördinator uit

de categorie beleids- en ondersteunend personeel ingericht worden.

De regering bepaalt op welke wijze de omrekening van punten naar de gefinancierde of gesubsidieerde betrekkingen gebeurt.”.

Hoofdstuk 7. Wijziging van het decreet van 30 maart 1999 houdende de subsidiëring van studenten- en leerlingenkoepelverenigingen

**Art. 114.** In artikel 7, 1<sup>o</sup>, van het decreet van 30 maart 1999 houdende de subsidiëring van studenten- en leerlingenkoepelverenigingen wordt de zinsnede “de wet van 27 juni 1921” vervangen door de woorden “de wettelijke verplichtingen voor verenigingen zonder winstoogmerk”.

Hoofdstuk 8. Wijziging van het decreet van 2 april 2004 betreffende participatie op school en de Vlaamse Onderwijsraad

**Art. 115.** In artikel 60, derde lid, van het decreet van 2 april 2004 betreffende participatie op school en de Vlaamse Onderwijsraad, vervangen bij het decreet van 18 november 2005, wordt de zinsnede “de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen” vervangen door de woorden “de wettelijke verplichtingen voor verenigingen zonder winstoogmerk”.

Hoofdstuk 9. Wijziging van het decreet van 9 december 2005 betreffende de organisatie van tijdelijke projecten in het onderwijs

**Art. 116.** Aan artikel 4/1 van het decreet van 9 december 2005 betreffende de organisatie van tijdelijke projecten in het onderwijs, ingevoegd bij het decreet van 3 juli 2020, worden een vijfde en een zesde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

“Werknemers moeten voldoen aan de aanstellingsvoorwaarden die de Vlaamse Regering opneemt in het model van raamovereenkomst dienstverlening, vermeld in het vierde lid. Daarnaast tonen ze aan dat ze de kennis van het Nederlands als onderwijstaal beheersen op het niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen. De werknemers bewijzen die vereiste taalkennis op een van de volgende wijzen:

- 1<sup>o</sup> met een bekwaamheidsbewijs dat de Vlaamse Regering vastlegt voor het ambt van leraar secundair onderwijs en dat behaald is in de onderwijstaal
- 2<sup>o</sup> met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 3<sup>o</sup> met een studiebewijs dat gelijkwaardig is met een studiebewijs van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs en dat het vereiste niveau van taalkennis aantoont;
- 4<sup>o</sup> met een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het vereiste niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont.

In het vijfde lid wordt verstaan onder Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen: de Nederlandstalige vertaling van het door de Raad van Europa gepubliceerde Common European Framework of Reference for Languages.”.

Hoofdstuk 10. Wijzigingen van het decreet van 8 juni 2007 betreffende de

studiefinanciering van de Vlaamse Gemeenschap

**Art. 117.** In artikel 53 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 1 juli 2011, 21 december 2012 en 22 maart 2019, wordt in het eerste lid de datum "1 augustus" vervangen door de zinsnede "2 juni voorafgaand aan het academiejaar waarop de aanvraag betrekking heeft";

**Art. 118.** Artikel 53/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 21 december 2012 en gewijzigd bij de decreten van 25 april 2014, 15 juni 2018 en 22 maart 2019, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 53/1. In dit artikel wordt verstaan onder bijna-beursstudent: een bijna-beursstudent als vermeld in artikel I.3, 16°, van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013.

De afdeling Studietoelagen onderzoekt het recht op een studietoelage voor een academiejaar als de student aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° de aanvrager gaf de toestemming om het recht op een studietoelage te onderzoeken;  
2° de student kwam in het academiejaar vóór het academiejaar waarop de studietoelage betrekking heeft, in aanmerking voor een studietoelage of was bijna-beursstudent.

De afdeling Studietoelagen bepaalt de datum waarop het onderzoek, vermeld in het tweede lid, start. Het onderzoek kan ten vroegste op 1 januari voorafgaand aan het academiejaar waarop de studietoelage betrekking heeft en uiterlijk 1 juni van het academiejaar waarop de studietoelage betrekking heeft, starten. De afdeling Studietoelagen meldt de start van het onderzoek aan de aanvrager.

De aanvrager kan op elk moment het lopend onderzoek stopzetten.

De student die in het academiejaar vóór het academiejaar waarop de studietoelage betrekking heeft, niet in aanmerking kwam voor een studietoelage of de student die geen bijna-beursstudent was, vraagt opnieuw een studietoelage aan conform artikel 53."

Hoofdstuk 11. Wijzigingen van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs

**Art. 119.** In artikel 25bis, §2, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, ingevoegd bij het decreet van 21 december 2012 en gewijzigd bij de decreten van 19 juni 2015 en 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 1° wordt vervangen door wat volgt:

"1° in de leergebieden wiskunde, Nederlands, informatie- en communicatietechnologie en alfabetisering Nederlands tweede taal van de basiseducatie. De open module wiskunde omvat uitsluitend eindtermen of basiscompetenties uit het leergebied wiskunde. De open module Nederlands omvat uitsluitend eindtermen uit het leergebied Nederlands. De open module alfabetisering Nederlands tweede taal omvat uitsluitend basiscompetenties uit het leergebied alfabetisering Nederlands tweede taal. De open module ICT omvat

uitsluitend eindtermen uit het leergebied informatie- en communicatietechnologie;”;

2° er wordt een punt 4° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“4° in de opleiding Start to ICT van het studiegebied ICT. De open module Start to ICT omvat uitsluitend basiscompetenties uit de opleiding Start to ICT.”.

**Art. 120.** In artikel 91 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 19 december 2014, wordt tussen het woord “VTE” en het woord “en” de zinsnede “, punten” ingevoegd.

**Art. 121.** In artikel 98, §2, derde lid, 8°, van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 16 maart 2018, wordt tussen de zinsnede “1,875” en het woord “voor” de zinsnede “voor de geletterdheidsmodules Regie over het Eigen Leren,” ingevoegd.

**Art. 122.** In artikel 101 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 19 december 2014, wordt tussen het woord “leraarsuren” en het woord “toekennen” de zinsnede “, punten en werkingstoelagen” ingevoegd.

**Art. 123.** In artikel 105, §3bis, derde lid, 8°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 16 maart 2018, wordt tussen de zinsnede “1,875” en het woord “voor” de zinsnede “voor de geletterdheidsmodules Regie over het Eigen Leren,” ingevoegd.

**Art. 124.** In artikel 113novies, §4, 1°, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 16 maart 2018, wordt de zinsnede “leren,” vervangen door de zinsnede “leren of Regie over het Eigen Leren,”.

Hoofdstuk 12. Wijzigingen van het decreet van 14 december 2007 houdende de organisatie en werking van de regionale technologische centra

**Art. 125.** In artikel 2, eerste lid, van het decreet van 14 december 2007 houdende de organisatie en werking van de regionale technologische centra wordt de zinsnede “de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen” vervangen door de woorden “de wettelijke verplichtingen voor verenigingen zonder winstoogmerk”.

**Art. 126.** Aan artikel 9 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Voor de beheersovereenkomsten voor de periode 1 september 2020 tot 31 augustus 2022 wordt tijdens de looptijd van die beheersovereenkomsten geen evaluatie georganiseerd.”.

Hoofdstuk 13. Wijzigingen van het decreet van 20 juni 2008 houdende het statuut van de Universiteit Hasselt en de Hoge Raad voor het Hoger Onderwijs in Limburg

**Art. 127.** In artikel 6, tweede lid, van het decreet van 20 juni 2008 houdende het

statuut van de Universiteit Hasselt en de Hoge Raad voor het Hoger Onderwijs in Limburg wordt de zinsnede „, de regeringscommissaris en de Inspecteur van Financiën” vervangen door de woorden „en de regeringscommissaris”.

**Art. 128.** In artikel 20, derde lid, van hetzelfde decreet wordt de zinsnede „, de regeringscommissaris en de Inspecteur van Financiën” vervangen door de woorden „en de regeringscommissaris”.

Hoofdstuk 14. Wijziging van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap

**Art. 129.** In artikel 21, eerste lid, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap, vervangen bij het decreet van 3 juli 2020, worden de woorden „centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs en elk” opgeheven.

**Art. 130.** Artikel 29 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 8 mei 2009 en het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 2010, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 29. Als in het deeltijds beroepssecundair onderwijs studiebewijzen worden uitgereikt die identiek zijn aan die van het voltijds gewoon beroepssecundair onderwijs, dan zijn voor de algemene vorming de bepalingen over eindtermen en leerplannen van toepassing zoals opgenomen in de Codex Secundair Onderwijs, deel IV, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3. Naargelang van het leerjaarniveau van het studiebewijs in kwestie betreft het de eindtermen en de leerplannen voor de tweede graad, voor het eerste en tweede leerjaar van de derde graad dan wel voor het derde leerjaar van de derde graad van het voltijds gewoon beroepssecundair onderwijs.

In afwijking van het eerste lid en met in acht name van de door de Vlaamse Regering bepaalde omzettingsskalender van het deeltijds beroepssecundair onderwijs naar het duaal leren, zijn evenwel volgende eindtermen niet van toepassing:

1° de eindtermen lichamelijke opvoeding van het beroepssecundair onderwijs als vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 2000, bekrachtigd bij het decreet van 18 januari 2002, en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 september 2002, bekrachtigd bij het decreet van 20 december 2002;

2° de volgende eindtermen als vermeld in het decreet van 12 februari 2021:

- a) de eindtermen 1.9, 1.10, 1.11 en 1.12 van de basisvorming van de tweede graad arbeidsmarktfinaliteit binnen de sleutelcompetentie “competenties op het vlak van lichamelijk, geestelijk en emotioneel bewustzijn/gezondheid”, en
- b) de eindtermen 1.8, 1.9, 1.10 en 1.11 van de basisvorming van de derde graad arbeidsmarktfinaliteit binnen de sleutelcompetentie “competenties op het vlak van lichamelijk, geestelijk en emotioneel bewustzijn/gezondheid”.”.

**Art. 131.** Artikel 33 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 8 mei 2009, het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 2010 en het decreet van 19 juni 2020, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 33. Als in de leertijd studiebewijzen worden uitgereikt die identiek zijn aan die van

het voltijds gewoon beroepssecundair onderwijs, dan zijn voor de algemene vorming de bepalingen over eindtermen en leerplannen van toepassing zoals opgenomen in de Codex Secundair Onderwijs, deel IV, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3. Naargelang van het leerjaarniveau van het studiebewijs in kwestie betreft het de eindtermen en de leerplannen voor de tweede graad, voor het eerste en tweede leerjaar van de derde graad dan wel voor het derde leerjaar van de derde graad van het voltijds gewoon beroepssecundair onderwijs.

In afwijking van het eerste lid en met in acht name van de door de Vlaamse Regering bepaalde omzettingsskalender van de leertijd naar het duaal leren, zijn evenwel volgende eindtermen niet van toepassing:

1° de eindtermen lichamelijke opvoeding van het beroepssecundair onderwijs als vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 2000, bekrachtigd bij het decreet van 18 januari 2002, en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 september 2002, bekrachtigd bij het decreet van 20 december 2002;

2° de volgende eindtermen als vermeld in het decreet van 12 februari 2021:

- a) de eindtermen 1.9, 1.10, 1.11 en 1.12 van de basisvorming van de tweede graad arbeidsmarktfinaliteit binnen de sleutelcompetentie "competenties op het vlak van lichamelijk, geestelijk en emotioneel bewustzijn/gezondheid", en
- b) de eindtermen 1.8, 1.9, 1.10 en 1.11 van de basisvorming van de derde graad arbeidsmarktfinaliteit binnen de sleutelcompetentie "competenties op het vlak van lichamelijk, geestelijk en emotioneel bewustzijn/gezondheid".

Hoofdstuk 15. Wijzigingen van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs

**Art. 132.** In artikel 8 van het decreet betreffende de kwaliteit van onderwijs van 8 mei 2009, gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, wordt een vijfde lid toegevoegd dat luidt als volgt:

"Als aan personeelsleden professionalisering wordt opgelegd, komen de kosten ten laste van de inrichtende macht."

**Art. 133.** In artikel 9, §3, van hetzelfde decreet wordt het tweede lid opgeheven.

**Art. 134.** In artikel 35, §1, vierde lid, en §2, vierde lid, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 23 maart 2018, wordt de zin "Zo niet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn." vervangen door de zin "Dit is een termijn van orde."

**Art. 135.** In artikel 38, van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 19 juli 2013 en van 23 maart 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid wordt het punt 2° vervangen door wat volgt:

"2° aan de kwaliteitsverwachtingen, opgenomen in het referentiekader onderwijskwaliteit, vermeld in artikel 4, §2, eerste lid, tegemoetkomt.

In het basis- en het secundair onderwijs, met uitzondering voor de nieuwe onderwijsinstellingen, spreekt de onderwijsinspectie ook een evaluatie uit over het gelijke onderwijskansenbeleid.";

2° aan paragraaf 1, eerste lid wordt een punt 3° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“3° in het basis- en het secundair onderwijs een kwaliteitsvol beleid op leerlingenbegeleiding ontwikkelt, implementeert en evalueert, in toepassing van de reglementaire verplichtingen van instellingen op het vlak van leerlingenbegeleiding. ”;

3° aan paragraaf 1, tweede lid wordt een punt 3° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“3° de kernactiviteiten signaalfunctie en consultatieve leerlingenbegeleiding kwaliteitsvol uitvoert.”.

**Art. 136.** Aan artikel 39 van hetzelfde decreet, gewijzigd door de decreten van 23 maart 2018 en 5 april 2019, wordt een paragraaf 6 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§6. Voor het basis- en secundair onderwijs zijn volgende evaluaties van het gelijke onderwijskansenbeleid mogelijk:

1° een positieve evaluatie: dit houdt in dat de school het werkingsbudget op basis van de leerlingenkenmerken, alsook, naargelang het geval, de SES-lestijden, de aanvullende lestijden, de extra uren-leraar of de extra lesuren ontvangt tot de daaropvolgende schooldoorlichting, conform de berekeningen gebaseerd op, naargelang het geval, artikel 85, §2, 134 en 139ter decies van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 en artikel 227, 235, 249 of 319 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;

2° een negatieve evaluatie: dit houdt in dat de school een engagement tot remediëring met externe begeleiding en ondersteuning moet aangaan. Als de eerstvolgende evaluatie door de onderwijsinspectie opnieuw negatief is, dan ontvangt de school vanaf het daaropvolgend schooljaar, slechts de helft van het werkingsbudget op basis van de leerlingenkenmerken, alsook, naargelang het geval, de helft van het aantal SES-lestijden, aanvullende lestijden, extra uren-leraar of extra lesuren waarop ze normaliter recht heeft en dat tot en met het schooljaar waarin een evaluatie positief is.”.

**Art. 137.** In deel II, titel IV, van hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, wordt een hoofdstuk IIIbis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk IIIbis. De toegang tot persoonsgegevens”.

**Art. 138.** In hetzelfde decreet, het laatst gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, wordt in hoofdstuk IIIbis, ingevoegd bij artikel 137, een artikel 44bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 44bis. §1. De inspecteurs hebben het recht om voor de uitoefening van hun opdracht inzage te krijgen in of kopie te krijgen van persoonsgegevens. De persoonsgegevens hebben betrekking op leerlingen verbonden aan de onderwijsinstelling of begeleid door het centrum voor leerlingenbegeleiding en betreffen de gegevens die de onderwijsinstelling of het centrum voor leerlingenbegeleiding krachtens de onderwijs- of CLB-reglementering in het dossier verwerken, zoals de administratieve gegevens, inschrijvingsgegevens, afwezigheden, studieresultaten en zorggegevens. De bevoegdheid

heeft ook betrekking op gegevens die toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.

Als anonieme gegevens beschikbaar en actueel zijn, vragen de inspecteurs in eerste instantie inzage in die gegevens. Als dat nodig is in het licht van de opdracht, kunnen de inspecteurs inzage vragen in persoonsgegevens, als daarvoor de Europese, federale en Vlaamse regels over het verwerken van die gegevens wordt gevolgd. Onder anonieme gegevens wordt verstaan: gegevens die geen betrekking hebben op een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon of op persoonsgegevens die zodanig anoniem zijn gemaakt dat de betrokkene niet of niet meer identificeerbaar is.

De Vlaamse Regering stelt voorwaarden vast om de transparantie en de uitoefening van de rechten van de betrokkenen te verzekeren.

§2. De inspecteurs respecteren het vertrouwelijke karakter van de gegevens waarvan ze kennis hebben gekregen bij de uitoefening van hun opdracht met betrekking tot de controle op de kwaliteit en op de toepassing van de onderwijsreglementering, conform artikel 32 en artikel 38 van dit decreet. Ze wenden die gegevens uitsluitend aan voor de vervulling van hun opdracht en delen die niet mee aan andere instanties.

In afwijking van artikel 57, zijn de inspecteurs die belast zijn met de inspectie van de centra voor leerlingenbegeleiding er toe gehouden het beroepsgeheim te bewaren over de persoonsgegevens die door de centra voor leerlingenbegeleiding worden meegedeeld. De personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding delen de persoonsgegevens mee aan de onderwijsinspectie, in afwijking van artikel 11 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs of artikel 14 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding en artikel 7 van het decreet van 12 juli 2013 betreffende de integrale jeugdhulp.

De inspecteurs bewaren de persoonsgegevens die ze bij de uitoefening van hun opdracht verwerken, niet langer dan nodig voor de uitoefening van die opdracht en in elk geval niet langer dan nodig voor de eindredactie van het verslag of het rapport.

§3. De onderwijsinspectie is de verwerkingsverantwoordelijke, vermeld in artikel 4, 7), van de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming), voor de persoonsgegevens die inspecteurs bij de uitoefening van hun opdracht verwerken.”.

Hoofdstuk 16. Wijzigingen van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010

**Art. 139.** In artikel 3 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010, het laatst gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 14°/2 wordt vervangen door wat volgt:



“14°/2 gemotiveerd verslag: een handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel, vermeld in artikel 314/8 en 314/9, dat een CLB- medewerker registreert in het multidisciplinair dossier van de leerling;”;

2° er wordt een punt 39/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“scholengemeenschapsinstelling: scholengemeenschapsinstelling: een scholengemeenschapsinstelling is een instelling die geen onderwijsinstelling is en die uitsluitend opgericht kan worden binnen één scholengemeenschap en zich beperkt tot en als enige doel heeft daar personeelsleden, die werken ter ondersteuning van de scholen van de scholengemeenschap aan te stellen, te Affecteren, toe te laten tot de proeftijd en vast te benoemen indien ze daarvoor in aanmerking komen.”.

3° er wordt een punt 43°/2 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“43°/2 thuisloze:

- a) een leerling die beschikt over een jeugdhulpverleningsbeslissing als vermeld in artikel 2, §1, 28°, van het decreet van 12 juli 2013 betreffende de integrale jeugdhulp, voor een aangepaste woon- en leefomgeving onder toezicht en begeleiding, bij een jeugdhulpaanbieder als vermeld in artikel 2, §1, 27°, van het voormelde decreet, op verwijzing van een van de volgende instanties:
  - 1) een gemandateerde voorziening als vermeld in artikel 33 en 42 van het voormelde decreet;
  - 2) een sociale dienst van de jeugdrechtbank met toepassing van artikel 80 van het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 betreffende de integrale jeugdhulp;
- b) een niet-begeleide minderjarige vreemdeling voor wie de voorwaarden, vermeld in de programmawet (I) van 24 december 2002, Titel XIII, Hoofdstuk VI, afdeling 3, artikel 5, vervuld zijn;”;

**Art. 140.** In artikel 30, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 17 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, wordt de zinsnede “- ambten van het bestuurspersoneel en het ondersteunend personeel kunnen per halftijdse of voltijdse betrekking opgericht worden;” vervangen door de zinsnede “- ambten van het bestuurspersoneel en het ondersteunend personeel kunnen per halftijdse of voltijdse betrekking opgericht worden. In afwijking hiervan kan het ambt van ICT-coördinator per voltijdse of deeltijdse betrekking opgericht worden;”;

2° in paragraaf 1, tweede lid wordt aan de zinsnede “- als een school punten aanwendt voor ambten in het ondersteunend personeel moeten de personeelsleden van deze categorie uit tenminste 50% opvoeders bestaan;” de zin “Voor het bepalen van dit percentage wordt geen rekening gehouden met de personeelsleden aangesteld in het ambt van ICT-coördinator.” toegevoegd. ;

3° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zinsnede "De scholengemeenschap kan de punten van de voorafname, bedoeld in artikel 29, § 1, als volgt en naar keuze aanwenden: " vervangen door de zinsnede "Als de scholengemeenschap, conform artikel 63/1, geen scholengemeenschapsinstelling heeft opgericht, kan ze de punten van de voorafname, bedoeld in artikel 29, § 1, als volgt en naar keuze aanwenden:";

4° in paragraaf 2, tweede lid, wordt aan punt 1° een zin toegevoegd, die luidt als volgt:

"In afwijking hiervan kan het ambt van ICT-coördinator per voltijdse of deeltijdse betrekking opgericht worden;".

5° een paragraaf 2bis wordt ingevoegd, die luidt als volgt:

"§2bis. Als de scholengemeenschap, conform artikel 63/1, één scholengemeenschapsinstelling heeft opgericht, kan ze de punten van de voorafname, bedoeld in artikel 29, § 1, als volgt aanwenden:

- voor de oprichting van betrekkingen in de scholengemeenschapsinstelling in ambten van het bestuurspersoneel, het ondersteunend personeel, en in het kader van taak- en functiedifferentiatie in wervingsambten van het onderwijzend, het paramedisch, medisch, sociaal, orthopedagogisch en psychologisch personeel;
- voor het school- of klasvrij maken van een personeelslid;
- voor de tijdelijke verhoging van de puntenwaarde van een betrekking in een ambt van het ondersteunend personeel, waarvan de titularis een dienstonderbreking heeft, zodat aan de vervanger een hogere salarisschaal kan worden toegekend.

Bij aanwending van de punten van de voorafname in de scholengemeenschapsinstelling moet de scholengemeenschap rekening houden met volgende principes:

1° in eerste instantie moeten de punten steeds worden aangewend voor de instandhouding van betrekkingen van vastbenoemde personeelsleden in ambten, bedoeld in het eerste lid;

2° als de scholengemeenschap na toepassing van 1° nog punten ter beschikking heeft, kan ze deze als volgt en naar keuze aanwenden :

- voor de oprichting van betrekkingen in ambten bedoeld in het eerste lid;
- voor het klasvrij maken van een personeelslid;
- voor de toekenning van een hogere salarisschaal in een ambt van het ondersteunend personeel in toepassing van artikel 55 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs of artikel 44 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs;
- voor de tijdelijke verhoging van de puntenwaarde van een betrekking in een ambt van het ondersteunend personeel, waarvan de titularis een dienstonderbreking heeft, zodat aan de vervanger een hogere salarisschaal kan worden toegekend;

3° ambten van het bestuurspersoneel en het ondersteunend personeel kunnen enkel per halftijdse of voltijdse betrekking opgericht worden, behoudens het ambt van ict-coördinator dat ook als deeltijdse betrekking kan worden opgericht;

4° als een titularis van een betrekking in een ambt van het ondersteunend personeel bij een dienstonderbreking niet of gedeeltelijk wordt vervangen, kan de scholengemeenschap de puntenwaarde van de niet-ingevulde opdracht van de titularis

gebruiken om aan een vervanger in een betrekking in een ambt van het ondersteunend personeel een hogere salarisschaal toe te kennen.

De betrekkingen die in de scholengemeenschapsinstelling of scholengemeenschapsinstellingen, al naar gelang het geval, worden ingericht in de punten van de voorafname komen in totaal tot een maximum van 10% van de globale puntenenveloppe in aanmerking voor vacantverklaring, toelating tot de proeftijd, vaste benoeming of mutatie. Als de scholengemeenschap voor haar voorafname meer dan 10% van de globale puntenenveloppe overschrijdt, als vermeld in artikel 29, §1, dan komen de betrekkingen die in de scholengemeenschapsinstelling of scholengemeenschapsinstellingen, al naar gelang het geval, worden ingericht boven deze 10% niet in aanmerking voor vacantverklaring, toelating tot de proeftijd, vaste benoeming of mutatie. Er kan maximaal vacant verklaard worden in deze punten tot het percentage dat op 1 september 2020 vooraf genomen werd. Dit percentage kan verhoogd worden na akkoord binnen het bevoegd lokaal comité, zonder dat het percentage van 10 procent overschreden kan worden.”.

**Art. 141.** In artikel 31, §1, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 17 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, wordt de zinsnede “- ambten van het bestuurspersoneel en het ondersteunend personeel kunnen per halftijdse of voltijdse betrekking opgericht worden;” vervangen door de zinsnede “- ambten van het bestuurspersoneel en het ondersteunend personeel kunnen per halftijdse of voltijdse betrekking opgericht worden. In afwijking hiervan kan het ambt van ICT-coördinator per voltijdse of deeltijdse betrekking opgericht worden;”;

2° in het tweede lid wordt aan de zinsnede “- als een school punten aanwendt voor ambten in het ondersteunend personeel moeten de personeelsleden van deze categorie uit tenminste 50% opvoeders bestaan;” de zin “Voor het bepalen van dit percentage wordt geen rekening gehouden met de personeelsleden aangesteld in het ambt van ICT-coördinator.” toegevoegd.

**Art. 142.** In artikel 41 van dezelfde codex wordt tussen het eerste lid en het tweede lid een nieuw lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Het werkingsbudget op basis van de leerlingenkenmerken, zoals vermeld in artikel 242, kan enkel worden aangewend in het kader van een gelijke onderwijskansenbeleid.”

**Art. 143.** In artikel 43, §1, eerste lid, van dezelfde codex wordt de zinsnede “artikel 17, § 4, van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen” vervangen door de woorden “de wettelijke verplichtingen voor verenigingen zonder winstoogmerk”.

**Art. 144.** In dezelfde codex wordt een artikel 63/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 63/1. In een scholengemeenschap kunnen de betrokken schoolbesturen beslissen om één scholengemeenschapsinstelling op te richten.

Voor zover de samenstelling van de scholengemeenschap niet wijzigt kan deze scholengemeenschapsinstelling niet opgeheven worden.

Een voorwaarde voor de oprichting van deze scholengemeenschapsinstelling of in het geval van het vijfde lid de scholengemeenschapsinstellingen, is dat elk schoolbestuur uit de scholengemeenschap, voor wat betreft de betrokken scholengemeenschap, mede oprichter is van een scholengemeenschapsinstelling conform het derde, vierde of vijfde lid.

Als de scholen van de scholengemeenschap tot hetzelfde schoolbestuur behoren dan is dit schoolbestuur verantwoordelijk voor de scholengemeenschapsinstelling.

Als de scholen van de scholengemeenschap tot verschillende schoolbesturen behoren, wordt een rechtspersoon opgericht die verantwoordelijk is voor de scholengemeenschapsinstelling, vermeld in het eerste lid. Deze nieuwe rechtspersoon beperkt zich tot en heeft uitsluitend als doel om ten aanzien van de personeelsleden aangesteld of geaffecteerd aan de scholengemeenschapsinstelling de bevoegdheden uit te oefenen die zijn vastgelegd in het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs hetzij het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

In afwijking van het eerste en het vierde lid wordt er, als de scholen van de scholengemeenschap behoren tot schoolbesturen van verschillende onderwijsnetten en er door de betrokken schoolbesturen gekozen wordt voor de oprichting van scholengemeenschapsinstellingen, één scholengemeenschapsinstelling opgericht o per onderwijsnet. De scholengemeenschapsinstelling behoort tot het betrokken onderwijsnet. Als de scholen, van het betrokken onderwijsnet in de scholengemeenschap tot hetzelfde schoolbestuur behoren dan is dit schoolbestuur verantwoordelijk voor de scholengemeenschapsinstelling. Als de scholen van het betrokken onderwijsnet in de scholengemeenschap tot verschillende schoolbesturen behoren, wordt voor die scholengemeenschap door alle betrokken schoolbesturen in de scholengemeenschap van dat onderwijsnet, een rechtspersoon opgericht die verantwoordelijk is voor de betrokken scholengemeenschapsinstelling. Deze nieuwe rechtspersoon beperkt zich tot en heeft uitsluitend als doel om ten aanzien van de personeelsleden aangesteld of geaffecteerd aan de scholengemeenschapsinstelling de bevoegdheden uit te oefenen die zijn vastgelegd in het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs hetzij het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

In scholengemeenschappen die conform dit artikel een scholengemeenschapsinstelling hebben opgericht maken de betrokken directies van de scholengemeenschap, binnen de geldende regelgeving, afspraken over de werking van deze scholengemeenschapsinstelling of -instellingen.”.

**Art. 145.** Aan artikel 71 van dezelfde codex wordt de volgende zinsnede toegevoegd:

“, eventueel aangevuld met een scholengemeenschapsinstelling, zoals vermeld in artikel 63/1”.

**Art. 146.** In artikel 76, §2, tweede lid, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van

15 maart 2019, wordt punt 4° vervangen door wat volgt:

“4° inlichtingen over het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat in de scholen van de scholengemeenschap

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerft op basis van een positieve beoordeling of dat geen beoordeling heeft gekregen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur nog niet verwerft wegens een beoordeling met werkpunten, met binnen die groep een opsplitsing tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkrijgen en de personeelsleden die daarna geen nieuwe aanstelling verkrijgen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur niet verwerft wegens een negatieve beoordeling.

**Art. 147.** Aan artikel 83 van dezelfde codex wordt de volgende zinsnede toegevoegd:

“, eventueel aangevuld met een scholengemeenschapsinstelling, zoals vermeld in artikel 63/1”.

**Art. 148.** In artikel 88, §2, tweede lid, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 15 maart 2019, wordt punt 4° vervangen door wat volgt:

“4° inlichtingen over het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat in de scholen van de scholengemeenschap

- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerft op basis van een positieve beoordeling of dat geen beoordeling heeft gekregen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur nog niet verwerft wegens een beoordeling met werkpunten, met binnen die groep een opsplitsing tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkrijgen en de personeelsleden die daarna geen nieuwe aanstelling verkrijgen;
- het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur niet verwerft wegens een negatieve beoordeling.”.

**Art. 149.** In artikel 112, eerste lid, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 4 april 2014 en het laatst gewijzigd bij het decreet van 5 april 2019, wordt punt 15° vervangen door wat volgt:

“15° de mededeling dat de school bij schoolverandering verplicht is het bestaan van een handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel of een kopie van het eventuele verslag, vermeld in artikel 294, §2 tot en met §10, bekend te maken of over te dragen aan de nieuwe school;”.

**Art. 150.** Artikel 115/5 van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 17 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 115/5. Een beslissing van de delibererende klassenraad waartegen de betrokken personen geen beroep of een niet ontvankelijk beroep hebben ingesteld, kan door het schoolbestuur omstreden worden geacht. In dat geval kan het schoolbestuur de klassenraad opnieuw doen samenkomen om de omstreden beslissing te heroverwegen.

Het opnieuw samenkomen dient te gebeuren uiterlijk op 31 augustus van het schooljaar in kwestie. In afwijking hiervan is dat uiterlijk 15 februari van het schooljaar in kwestie als de omstreden beslissing betrekking heeft op een Se-n-Se die eindigt op 31 januari. In het geval de dan genomen beslissing afwijkt van de door het schoolbestuur omstreden beslissing, wordt ze schriftelijk en gemotiveerd onmiddellijk aan de betrokken personen meegedeeld. Als die afwijkende beslissing door de betrokken personen omstreden is, kunnen ze beroep instellen, waarbij de bepalingen van artikel 123/15 tot en met 123/18 van toepassing zijn.”.

**Art. 151.** In artikel 123/6, eerste lid, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 4 april 2014, vernummerd bij het decreet van 17 juni 2016, en gewijzigd bij de decreten van 17 juni 2016 en 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 4° wordt vervangen door wat volgt;

“4° een kopie van het verslag wordt door de oude school overgedragen aan de nieuwe school of de oude school brengt de nieuwe school op de hoogte van het bestaan van een handelingsgericht advies van het CLB voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel. Het CLB dat verbonden is aan de oude school draagt een verslag over aan het CLB dat verbonden is met de nieuwe school of het CLB dat verbonden is aan de oude school brengt het CLB dat verbonden is met de nieuwe school op de hoogte van het handelingsgericht advies. In het belang van de optimale begeleiding van de betrokken leerling en de organisatie van de school kunnen ouders zich tegen die overdrachten niet verzetten;”;

2° punt 6° wordt vervangen door wat volgt: “6° het centrumbestuur van het CLB dat het verslag of het handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel, vermeld in punt 4°, heeft opgesteld, is verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerkingen door of ter voorbereiding van het verslag of handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel. Het centrumbestuur van het overnemende CLB is verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerkingen na de ontvangst van het verslag of handelingsgericht advies voor ondersteuning vanuit het ondersteuningsmodel.”.

**Art. 152.** In artikel 123/13 van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 4 april 2014, vernummerd bij het decreet van 17 juni 2016 en gewijzigd bij de decreten van 10 juni 2016 en 30 maart 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden “bepaalt het school- of centrumbestuur de samenstelling” vervangen door de woorden “bepaalt het school- of centrumbestuur of zijn afgevaardigde de samenstelling”;

2° in paragraaf 2, eerste lid, 3°, worden de woorden “door het school- of centrumbestuur onder de externe personen” vervangen door de woorden “door het school- of centrumbestuur of zijn afgevaardigde onder de externe personen”;

3° in paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden “bepaalt het centrumbestuur de

samenstelling" vervangen door de woorden "bepaalt het centrumbestuur of zijn afgevaardigde de samenstelling";

4° in paragraaf 3, eerste lid, 3°, worden de woorden "door het centrumbestuur onder de externe personen" vervangen door de woorden "door het centrumbestuur of zijn afgevaardigde onder de externe personen".

**Art. 153.** In artikel 123/17 van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 4 april 2014, vernummerd bij het decreet van 17 juni 2016, en gewijzigd bij de decreten van 10 juni 2016 en 30 maart 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "bepaalt het school- of centrumbestuur de samenstelling" vervangen door de woorden "bepaalt het school- of centrumbestuur of zijn afgevaardigde de samenstelling";

2° in paragraaf 2, eerste lid, 3°, worden de woorden "door het school- of centrumbestuur onder de externe personen" vervangen door de woorden "door het school- of centrumbestuur of zijn afgevaardigde onder de externe personen";

3° in paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden "bepaalt het centrumbestuur de samenstelling" vervangen door de woorden "bepaalt het centrumbestuur of zijn afgevaardigde de samenstelling";

4° in paragraaf 3, eerste lid, 3°, worden de woorden "door het centrumbestuur onder de externe personen" vervangen door de woorden "door het centrumbestuur of zijn afgevaardigde onder de externe personen".

**Art. 154.** In artikel 133/4 van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 20 april 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, achtste lid, wordt in het punt 4° de volgende bepaling toegevoegd:

"Hiermee rekening houdend bepaalt de Vlaamse Regering, zo nodig, onder welke parameter of parameters de Se-n-Se vallen voor de berekening van de financiering van het voltijds gewoon secundair onderwijs."

2° er wordt een paragraaf 1/1 ingevoegd, die luidt als volgt:

"§1/1. De studierichtingen van de tweede en de derde graad die zijn opgenomen in de matrix, wordengeordend volgens disciplines met het oog op de financiering van het voltijds gewoon secundair onderwijs. Een discipline bundelt een groep van inhoudelijk verwante studierichtingen per onderwijsvorm.

De onderwijsvorm:

1° "aso" : omvat alle domeinoverschrijdende studierichtingen uit de doorstroomfinaliteit;

2° "tso" : omvat alle domeingebonden studierichtingen uit de doorstroom- en

dubbele finaliteit die niet onder 3° vallen;

3° "kso" : omvat alle domeingebonden studierichtingen uit de doorstroom- en dubbele finaliteit die niet onder 2° vallen;

4° "bso" : omvat alle studierichtingen uit de arbeidsmarktfinaliteit.

Die disciplines zijn:

- 1° Klassiek aso;
- 2° Modern aso;
- 3° Sport aso;
- 4° Architectuur en beeldende kunst kso;
- 5° Grafische technieken en media kso;
- 6° Modecreatie kso;
- 7° Podiumkunsten kso;
- 8° Administratie en distributie tso;
- 9° Auto en tweewielers tso;
- 10° Biotechnologie en chemie tso;
- 11° Grafische technieken en media tso;
- 12° Horeca tso;
- 13° Hout en bouw tso
- 14° Koeling en warmte tso
- 15° Land- en tuinbouw tso
- 16° Lichaamsverzorging tso
- 17° Maatschappelijke veiligheid so
- 18° Maritiem tso
- 19° Mechanica-elektriciteit tso
- 20° Modecreatie tso
- 21° Paramedisch tso
- 22° Personenzorg tso
- 23° Sport tso
- 24° Technologie en industrie tso
- 25° Textiel tso
- 26° Toerisme, taal en cultuur tso
- 27° Voeding tso
- 28° Administratie en distributie bso
- 29° Auto en tweewielers bso
- 30° Biotechnologie en chemie bso
- 31° Creatie en ambacht bso
- 32° Grafische technieken en media bso
- 33° Horeca bso
- 34° Hout en bouw bso
- 35° Koeling en warmte bso
- 36° Land- en tuinbouw bso
- 37° Lichaamsverzorging bso
- 38° Maatschappelijke veiligheid bso
- 39° Maritiem bso
- 40° Mechanica-elektriciteit bso
- 41° Modecreatie bso



- 42° Moderealisatie en textielverzorging bso
- 43° Paramedisch bso
- 44° Personenzorg bso
- 45° Sport bso
- 46° Technologie en industrie bso
- 47° Textiel bso
- 48° Toerisme, taal en cultuur bso
- 49° Voeding bso.

De Vlaamse Regering rangschikt de studierichtingen, vermeld in het eerste lid, in de disciplines, vermeld in het derde lid.”.

**Art. 155.** In artikel 209, §2, van dezelfde codex wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Bij de progressieve uitrol van de modernisering van het secundair onderwijs wordt de berekeningswijze van het aantal wekelijkse uren-leraar dat aan een school kan worden toegekend die op 1 september 2021 van kracht is, maximaal behouden, met dien verstande dat:

- 1° de coëfficiënt uren-leraar per regelmatige leerling in een structuuronderdeel vóór de modernisering waar mogelijk wordt doorgetrokken naar het, door de concordantie, overeenkomstige structuuronderdeel vanaf de modernisering;
- 2° specifieke uren-leraar, al dan niet per regelmatige leerling of groep van regelmatige leerlingen, in een structuuronderdeel of groep van structuuronderdelen vóór de modernisering worden doorgetrokken naar de, door de concordantie, overeenkomstige structuuronderdelen vanaf de modernisering;
- 3° als uren-leraar aan disciplines zijn gekoppeld, artikel 133/4, §1/1, van toepassing is.”.

**Art. 156.** In artikel 221, §1, van dezelfde codex wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Aan elke school voor voltijds secundair onderwijs met ten minste vijftwintig regelmatige leerlingen op de toepasbare teldatum in structuuronderdelen met in de benaming “topsport” die onder toepassing valt van het gesloten topsportconvenant, wordt een gefinancierde of gesubsidieerde betrekking van topsportschoolcoördinator toegekend. Die betrekking wordt niet meer toegekend als de norm twee aansluitende schooljaren niet wordt bereikt.”.

**Art. 157.** In artikel 225, §1, van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 15 juni 2018 en 22 maart 2019, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° de leerling is thuisloze;”.

**Art. 158.** In artikel 226 van dezelfde codex worden in het eerste lid de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de zinsnede “voor een periode van drie schooljaren” wordt vervangen door het woord

“jaarlijks”;

2° in punt 1° wordt de zinsnede “het voorafgaand schooljaar” vervangen door de zinsnede “het voorafgaande of daaraan voorafgaande schooljaar”.

**Art. 159.** In artikel 227 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede “De toekenning van de middelen gebeurt driejaarlijks als volgt” vervangen door de zinsnede “Onverminderd de bepalingen van artikel 39, § 6, 2°, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, gebeurt de toekenning van de extra uren-leraar jaarlijks als volgt”;

2° in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven.

**Art. 160.** Artikel 228 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 228. De extra uren-leraar kunnen enkel worden aangewend om als schoolteam voor elke leerling een passende begeleiding te voorzien met het oog op gelijke onderwijskansen als vermeld in artikel 123/21 en op dat vlak tegemoet te komen aan de kwaliteitsverwachtingen, opgenomen in het referentiekader onderwijskwaliteit, vastgelegd door de Vlaamse Regering. Teneinde hieraan uitvoering te geven, bepaalt de school haar eigen streefdoelen, indicatoren en een tijdspad.”.

**Art. 161.** Artikel 229 van dezelfde codex wordt opgeheven.

**Art. 162.** Artikel 230 van dezelfde codex wordt opgeheven.

**Art. 163.** Artikel 231 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 231. De externe evaluatie op het gelijke onderwijskansenbeleid van de school met inbegrip van de aanwending van de daarvoor toegekende uren-leraar gebeurt in het kader van de schooldoorlichting als bedoeld in artikel 36 tot en met 42 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.”.

**Art. 164.** Artikel 231/1 van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt opgeheven.

**Art. 165.** In artikel 233, §1, van dezelfde codex, gewijzigd bij de decreten van 15 juni 2018 en 22 maart 2019, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

“2° de leerling is thuisloze;”.

**Art. 166.** In artikel 234 van dezelfde codex worden in het eerste lid de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de zinsnede “voor een periode van drie schooljaren” vervangen door het woord “jaarlijks”;

2° in punt 1° wordt de zinsnede “het voorafgaand schooljaar” vervangen door de

zinsnede "het voorafgaande of daaraan voorafgaande schooljaar".

**Art. 167.** In artikel 235 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede "De toekenning van de extra uren-leraar/puntenwaarden gebeurt voor de tweede en derde graad van het gewoon voltijds secundair onderwijs driejaarlijks als volgt" vervangen door de zinsnede "Onverminderd de bepalingen van artikel 39, § 6, 2°, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, gebeurt de toekenning van de extra uren-leraar/puntenwaarden jaarlijks als volgt";

2° in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven.

**Art. 168.** Artikel 237 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 237. De extra uren-leraar/puntenwaarden kunnen enkel worden aangewend om als schoolteam voor elke leerling een passende begeleiding te voorzien met het oog op gelijke onderwijskansen als vermeld in artikel 123/21 en op dat vlak tegemoet te komen aan de kwaliteitsverwachtingen, opgenomen in het referentiekader onderwijskwaliteit, vastgelegd door de Vlaamse Regering. Teneinde hieraan uitvoering te geven, bepaalt de school haar eigen streefdoelen, indicatoren en een tijdspad."

**Art. 169.** Artikel 238 van dezelfde codex wordt opgeheven.

**Art. 170.** Artikel 239 van dezelfde codex wordt opgeheven.

**Art. 171.** Artikel 240 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 240. De externe evaluatie op het gelijke onderwijskansenbeleid van de school met inbegrip van de aanwending van de daarvoor toegekende uren-leraar/puntenwaarden gebeurt in het kader van de schooldoorlichting als bedoeld in artikel 36 tot en met 42 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs."

**Art. 172.** Artikel 241 van dezelfde codex wordt opgeheven.

**Art. 173.** Artikel 241/1 van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt opgeheven.

**Art. 174.** In artikel 242, §2, tweede lid, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 15 juni 2018, worden de zinnen "Onder thuislozen worden de leerlingen verstaan die tijdelijk of permanent buiten het eigen gezinsverband opgenomen zijn door een gezin of persoon, een voorziening of sociale dienst, vermeld in het decreet van 7 maart 2008 inzake bijzondere jeugdbijstand en in de wet van 8 april 1965 betreffende de jeugdbescherming, met uitzondering van de internaten, gefinancierd of gesubsidieerd door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. Onder thuislozen worden ook de niet-begeleide minderjarige vreemdelingen verstaan als vermeld in artikel 479 van de programmawet I van 24 december 2002." opgeheven.

**Art. 175.** In artikel 245 van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 5 april 2019, wordt punt 1° vervangen door wat volgt:

“1° a) vóór de modernisering van het secundair onderwijs worden de puntengewichten per regelmatige leerling als volgt vastgesteld:

eerste graad	16
tweede en derde graad algemeen secundair onderwijs (inclusief de aso-studierichtingen die tot het studiegebied Sport behoren)	16
tweede en derde graad technisch en beroepssecundair onderwijs: de studiegebieden Decoratieve technieken, Fotografie, Handel, Mode, Lichaamsverzorging, Personenzorg, Sport, Toerisme, Voeding	18
tweede en derde graad technisch en beroepssecundair onderwijs: de studiegebieden Auto, Bouw, Chemie, Glastechnieken, Grafische communicatie en media, Hout, Juwelen, Koeling en warmte, Land- en tuinbouw, Maritieme opleidingen, Maatschappelijke veiligheid, Mechanica-elektriciteit, Muziekinstrumentenbouw, Optiek, Orthopedische technieken, Tandtechnieken, Textiel	22
tweede en derde graad kunstsecundair onderwijs: de studiegebieden Ballet, Podiumkunsten	20
tweede en derde graad kunstsecundair onderwijs: het studiegebied Beeldende kunsten	18
hoger beroepsonderwijs verpleegkunde	20
deeltijds beroepssecundair onderwijs	10

b) vanaf de modernisering van het secundair onderwijs worden de puntengewichten per regelmatige leerling als volgt vastgesteld:

Eerste graad	16
Tweede en derde graad algemeen secundair onderwijs: de disciplines Klassiek, Modern, Sport	16
Tweede en derde graad technisch en beroepssecundair onderwijs: de disciplines Administratie en distributie, Horeca, Lichaamsverzorging, Modecreatie, Moderealitatie en textielverzorging, Personenzorg, Sport, Toerisme, taal en cultuur, Voeding	18
Tweede en derde graad technisch en beroepssecundair onderwijs: de disciplines Auto en tweewielers, Biotechnologie en chemie, Creatie en ambacht, Grafische technieken en media, Hout en bouw, Koeling en warmte, Land- en tuinbouw, Maatschappelijke veiligheid, Maritiem, Mechanica-elektriciteit, Paramedisch, Technologie en industrie, Textiel	22
Tweede en derde graad kunstsecundair onderwijs: de disciplines Architectuur en beeldende kunst, Modecreatie	18
Tweede en derde graad kunstsecundair onderwijs: de discipline Podiumkunsten	20
Tweede en derde graad kunstsecundair onderwijs: de discipline Grafische technieken en media	22
Hoger beroepsonderwijs verpleegkunde	20
Deeltijds beroepssecundair onderwijs	10

;"

**Art. 176.** In artikel 249, §2, van dezelfde codex wordt de zinsnede "Het werkingsbudget per school van het gewoon secundair onderwijs is de som van:" vervangen door de zinsnede "Onverminderd de bepalingen in artikel 39, §6, 2°, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, is het werkingsbudget per school van het gewoon secundair onderwijs de som van:".

**Art. 177.** In artikel 252/1, tweede lid, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 19 juli 2013 en gewijzigd bij de decreten van 19 juni 2015 en 20 april 2018, wordt punt 2° vervangen door wat volgt:

"2° de structuuronderdelen van het derde leerjaar van de derde graad;"

**Art. 178.** In artikel 268, §3, van dezelfde codex wordt het eerste lid opgeheven.

**Art. 179.** Artikel 318 van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 318. Scholen kunnen jaarlijks extra lesuren krijgen voor zover ze aan alle onderstaande voorwaarden voldoen :

1° op 1 februari van het voorafgaande of daaraan voorafgaande schooljaar ten minste 40 % regelmatige leerlingen type basisaanbod en type 3 tellen, die beantwoorden aan de in artikel 317, §1, 1°, bedoelde gelijkheidsindicator en die niet:

- binnen het niet rechtstreeks toegankelijke aanbod, als vermeld in artikel 2, §1, 40, van het decreet van 12 juli 2013 betreffende de integrale jeugdhulp gebruik maken van de module verblijf in een multifunctioneel centrum als vermeld in artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 februari 2016 houdende erkenning en subsidiëring van multifunctionele centra voor minderjarige personen met een handicap;
- in een internaat buitengewoon onderwijs als vermeld in deel III, hoofdstuk 4, afdeling 1, onderafdeling 2, van de codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 ingeschreven zijn;

2° overeenkomstig de bepalingen van artikel 319 batig gerangschikt zijn onder de in punt 1° bedoelde scholen en ten minste 6 extra lesuren genereren."

**Art. 180.** In artikel 319 van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 21 december 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de zinsnede "De toekenning van de middelen gebeurt driejaarlijks als volgt" vervangen door de zinsnede "Onverminderd de bepalingen van artikel 39, § 6, 2°, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, gebeurt de toekenning van de extra lesuren jaarlijks als volgt";

2° in paragraaf 2 wordt het tweede en het derde lid opgeheven.

**Art. 181.** Artikel 320 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 320. De extra lessen kunnen enkel worden aangewend om als schoolteam voor elke leerling een passende begeleiding te voorzien met het oog op gelijke onderwijskansen als vermeld in artikel 123/21 en op dat vlak tegemoet te komen aan de kwaliteitsverwachtingen, opgenomen in het referentiekader onderwijskwaliteit, vastgelegd door de Vlaamse Regering. Teneinde hieraan uitvoering te geven, bepaalt de school haar eigen streefdoelen, indicatoren en een tijdspad.”.

**Art. 182.** Artikel 321 van dezelfde codex wordt opgeheven.

**Art. 183.** Artikel 322 van dezelfde codex wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 322. De externe evaluatie op het gelijke onderwijskansenbeleid van de school met inbegrip van de aanwending van de daarvoor toegekende lessen gebeurt in het kader van de schooldoorlichting als bedoeld in artikel 36 tot en met 42 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.”.

**Art. 184.** Artikel 322/1 van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt opgeheven.

**Art. 185.** In artikel 352 van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 21 maart 2014 en gewijzigd bij de decreten van 6 juli 2018 en 5 april 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 3 wordt de zin “Een wijziging van het type, vermeld in paragraaf 1, 2°, binnen hetzelfde onderwijsniveau kan gebeuren met een addendum bij het gemotiveerd verslag, voorzien van de datum van opmaak.” opgeheven;

2° paragraaf 5 wordt opgeheven.

**Art. 186.** In artikel 357/7 van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 30 maart 2018 en gewijzigd bij het decreet van 19 juni 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

“§1. In afwachting van de invoering van curriculumdossiers als vermeld in artikel 138, eerste lid, zijn de duale structuuronderdelen ingericht volgens standaardtrajecten.”;

2° in paragraaf 2, wordt in het tweede lid het punt 5° vervangen door wat volgt:

“5°in voorkomend geval de algemeen vormende competenties, gebaseerd op de toepasbare eindtermen voor het overeenstemmend niet-duaal leren. Indien de aanbieder van de duale opleiding een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs of een centrum voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen is, zijn evenwel niet van toepassing:

1° vóór de modernisering: de eindtermen lichamelijke opvoeding van het beroepssecundair onderwijs als vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 2000, bekrachtigd bij het decreet van 18 januari 2002, en het besluit van de

Vlaamse Regering van 20 september 2002, bekrachtigd bij het decreet van 20 december 2002;

2° vanaf de modernisering: de volgende eindtermen als vermeld in het decreet van 12 februari 2021:

- a) de eindtermen 1.9, 1.10, 1.11 en 1.12 van de basisvorming van de tweede graad arbeidsmarktfinaliteit en van de tweede graad dubbele finaliteit binnen de sleutelcompetentie "competenties op het vlak van lichamelijk, geestelijk en emotioneel bewustzijn/gezondheid", en
- b) de eindtermen 1.8, 1.9, 1.10 en 1.11 van de basisvorming van de derde graad arbeidsmarktfinaliteit en van de derde graad dubbele finaliteit binnen de sleutelcompetentie "competenties op het vlak van lichamelijk, geestelijk en emotioneel bewustzijn/gezondheid";".

**Art. 187.** Aan artikel 357/8 van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 30 maart 2018 en gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, wordt een achtste lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"In afwijking van artikel 3, 35°, hoeft een aanbieder die op 1 september 2020 de toelating had om de opleiding beveiligingstechnicus dual te organiseren, geen nieuwe programmatieaanvraag in te dienen met het oog op een opstart op 1 september 2021, ongeacht of die opleiding in het schooljaar 2020-2021 is georganiseerd."

Hoofdstuk 17. Wijzigingen van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013

**Art. 188.** In artikel II.113, §3, van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, vervangen bij het decreet van 4 mei 2018 en gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 2° wordt vervangen door wat volgt:

"2° een bewijs van pedagogische bekwaamheid, als vermeld in artikel 3 van het besluit van de Vlaamse Regering 14 juni 1989 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs, in combinatie met een bachelor- of masterdiploma;";

2° punt 3° wordt vervangen door wat volgt:

"3° een studiebewijs dat krachtens een wettelijke norm, een Europese richtlijn of een internationale overeenkomst als gelijkwaardig met een van de voorgaande diploma's wordt erkend;";

3° punt 4° wordt opgeheven.

**Art. 189.** Aan artikel II.124/1, eerste lid, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 18 mei 2018, worden een punt 5° en een punt 6° toegevoegd, die luiden als volgt:

"5° het tarief voor de toets nieuwe opleiding, vermeld in artikel II.153/5, bedraagt per opleiding ten minste 500 euro en ten hoogste 2000 euro;

6° het tarief voor de opleidingsaccreditatie, vermeld in artikel II.170/12, vierde lid en

II.170/17, §3, bedraagt per opleiding ten minste 500 euro en ten hoogste 2000 euro.”.

**Art. 190.** In artikel II.151 van dezelfde codex worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “De masteropleidingen die als masteropleiding worden geselecteerd” vervangen door de woorden “De bachelor- en masteropleidingen die worden geselecteerd”;

2° in het tweede lid worden de woorden “een Erasmus Mundus masteropleiding” vervangen door de zinsnede “een bachelor- en masteropleiding die geselecteerd werd overeenkomstig de bepalingen van een Europees financieringsprogramma ter bevordering van de internationale samenwerking in het hoger onderwijs en waarbinnen multi- of gezamenlijke diplomering wordt vooropgesteld,”;

3° er wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Een bachelor- of masteropleiding die kadert binnen een ‘European Universities Initiative’ dat als pilootproject werd goedgekeurd in 2019 of 2020, wordt geacht een opleiding te zijn die geselecteerd werd overeenkomstig de bepalingen van een Europees financieringsprogramma ter bevordering van de internationale samenwerking in het hoger onderwijs en waarbinnen multi- of gezamenlijke diplomering wordt vooropgesteld, vermeld in het eerste lid. De instellingen kunnen deze opleidingen alleen maar aanbieden voor zover ze over de vereiste onderwijsbevoegdheid beschikken. Deze opleidingen starten uiterlijk in het academiejaar volgend op het academiejaar waarin het pilootproject afloopt. In afwijking van het eerste lid, worden deze opleidingen geacht geaccrediteerd te zijn tot en met het einde van het tweede academiejaar dat volgt op het einde van het academiejaar waarin de studieomvang bepaald voor de desbetreffende opleiding voor de eerste keer geheel doorlopen werd.”.

**Art. 191.** In artikel II.170, §2, van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 8 december 2017 en gewijzigd bij de decreten van 5 april 2019 en 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het vijfde lid, 7°, worden de woorden “of een opleiding van het hoger beroepsonderwijs” toegevoegd;

2° in het zevende lid wordt de zin “Voor de bachelor- en masteropleidingen die de andere ambtshalve geregistreerde instellingen en de geregistreerde instellingen aanbieden, kan de Vlaamse Regering het Hogeronderwijsregister, vermeld in paragraaf 1, aanpassen op vraag van het instellingsbestuur.” vervangen door de zin “Voor de opleidingen van het hoger beroepsonderwijs, de bachelor- en masteropleidingen die de andere ambtshalve geregistreerde instellingen en de geregistreerde instellingen aanbieden, kan de Vlaamse Regering de lijst, vermeld in het derde lid, voor een instelling aanpassen op verzoek van het instellingsbestuur.”.

**Art. 192.** In artikel II.177, tweede lid, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 4 mei 2018, wordt tussen de woorden “of de student” en de woorden “over de kennis” de zinsnede “, die de leeftijd van achttien jaar bereikt heeft op 31 december van het academiejaar waarvoor wordt ingeschreven,” ingevoegd.



**Art. 193.** In artikel II.179/1, tweede lid, van dezelfde codex, ingevoegd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de woorden "vijf jaar" vervangen door de woorden "tien jaar".

**Art. 194.** In artikel II.197 van dezelfde codex worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het eerste en het tweede lid wordt een nieuw tweede lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Een student die nog niet in het bezit is van een bachelordiploma kan onder de voorwaarden, bepaald door het instellingsbestuur, toegelaten worden tot de inschrijving voor de educatieve bacheloropleiding voor secundair onderwijs zonder de vermelding van onderwijsvakken, vermeld in artikel II.113, §4.";

2° in het derde lid wordt tussen de woorden "diploma van de bachelor-na-bacheloropleiding" en de woorden "is het bezit van het diploma" de zinsnede "of van de educatieve bacheloropleiding voor secundair onderwijs zonder de vermelding van onderwijsvakken," ingevoegd.

**Art. 195.** In artikel II.247 van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 4 mei 2018, wordt paragraaf 4 opgeheven.

**Art. 196.** Aan artikel II.261, §2, van dezelfde codex, wordt een punt 5° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"5° de opleidingsonderdelen die deel uitmaken van een bachelor- of masteropleiding die kadert binnen een 'European Universities Initiative' dat als pilootproject werd goedgekeurd in 2019 of 2020, zoals beschreven in artikel II.151.".

**Art. 197.** Aan artikel II.266, §1, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, wordt een achtste lid toegevoegd dat luidt als volgt:

"Bij de bepaling van de breuken, vermeld in het eerste lid, punt 1° en 2°, en het tweede lid van deze paragraaf, wordt geen rekening gehouden met de anderstalige initiële bachelor- of masteropleidingen aangeboden door de Hogere Zeevaartschool."

**Art. 198.** In artikel II.270, §2, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, worden tussen de tweede en de derde zin de volgende zinnen ingevoegd:

"Wanneer een personeelslid al langer dan vijf jaar aangesteld is of al benoemd is op het moment dat het belast wordt met een onderwijsopdracht, moet het op dat moment aan het vereiste beheersingsniveau van de Nederlandse taal voldoen. Een personeelslid dat niet aan de vereisten voor het beheersingsniveau van de Nederlandse taal voldoet, kan geen onderwijsopdracht uitoefenen.".

**Art. 199.** Aan artikel III.5 van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 december 2020, wordt een paragraaf 20 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§20. Het bedrag VOWprof als vermeld in of berekend conform dit artikel, wordt vermeerderd met de volgende bedragen:

- 1° in het begrotingsjaar 2022 met 12.000.000 euro;
- 2° in het begrotingsjaar 2023 met 16.000.000 euro;
- 3° vanaf het begrotingsjaar 2024 met 20.000.000 euro.

Bij de opmaak van de begroting 2023 wordt het groeipad, vermeld in paragraaf 18 tot en met 20, geëvalueerd.”.

**Art. 200.** Aan artikel III.19, §1, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 december 2020, wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“9° in afwijking van punt 1°, c), bedraagt het puntengewicht voor het studiegebied Industriële wetenschappen en technologie 1,27 voor het begrotingsjaar 2022 en 1,30 vanaf het begrotingsjaar 2023.

In afwijking van punt 1°, i), bedraagt het puntengewicht voor het studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde:

- a) voor het begrotingsjaar 2022: 1,02;
- b) voor het begrotingsjaar 2023: 1,04;
- c) vanaf het begrotingsjaar 2024: 1,06.”.

**Art. 201.** Aan deel 3, titel 2, van dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 1 maart 2019, wordt een hoofdstuk 10 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk 10. Onderwijskundig beleids- en praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek”.

**Art. 202.** In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 december 2020, wordt aan hoofdstuk 10, toegevoegd bij artikel 201, een artikel III.98/8 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. III.98/8. De Vlaamse Regering subsidieert hogeronderwijsinstellingen voor onderwijskundig beleids- en praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek.

De subsidies voor het onderwijskundig beleids- en praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek worden toegekend binnen de daartoe beschikbare begrotingskredieten.”.

**Art. 203.** In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 december 2020, wordt aan hetzelfde hoofdstuk 10 een artikel III.98/9 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. III.98/9. De Vlaamse Regering bepaalt de procedure op basis waarvan de hogeronderwijsinstellingen voorstellen kunnen indienen en bepaalt de criteria op basis waarvan de voorstellen worden beoordeeld en geselecteerd.”.

**Art. 204.** In dezelfde codex, het laatst gewijzigd bij het decreet van 18 december 2020,

wordt aan hetzelfde hoofdstuk 10 een artikel III.98/10 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. III 98/10. De Vlaamse Regering regelt de wijze waarop de voortgang van de onderzoeken wordt opgevolgd en de regelingen over de vrijgave en het gebruik van de onderzoeksresultaten.

De Vlaamse Regering kan complementaire regels over subsidiëring vastleggen.”.

**Art. 205.** In artikel IV.13, tweede lid, van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 21 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “De regeringscommissaris en de afgevaardigde van financiën bezorgen hun analyse” worden vervangen door de woorden “De regeringscommissaris bezorgt een analyse”;

2° de woorden “Als de regeringscommissaris en de afgevaardigde van financiën vaststellen” worden vervangen door de woorden “Als de regeringscommissaris vaststelt”.

**Art. 206.** In artikel IV.17 van dezelfde codex, vervangen bij het decreet van 21 maart 2014, wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Als de Vlaamse Regering op basis van het advies en de analyse van de regeringscommissaris de begroting niet kan goedkeuren omdat ze van oordeel is dat die begroting strijdig is met bepalingen die bij of krachtens de wet of decreet zijn vastgesteld of het financieel evenwicht van de universiteit in gevaar brengt, brengt ze binnen dertig dagen na de dag waarop ze het advies van de regeringscommissaris heeft ontvangen de instelling daarvan op de hoogte en brengt ze de instelling op de hoogte van haar bezwaren.”.

**Art. 207.** In artikel IV.83, §4, van dezelfde codex, gewijzigd bij het decreet van 16 juni 2017, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“Voor de universiteiten wordt de goedkeuring, vermeld in het eerste lid, beschouwd als verworven als de bevoegde regeringscommissaris in de analyse van de jaarrekening, rekening houdend met alle relevante informatie, een gunstig advies uitbrengt.”.

**Art. 208.** Aan artikel V.25, eerste lid, van dezelfde codex, wordt de volgende zin toegevoegd:

“Het universiteitsbestuur kan een wervingsreserve aanleggen voor een cluster van verwante functies.”.

**Art. 209.** Aan artikel V.28, derde lid, van dezelfde codex, worden de volgende zinnen toegevoegd:

“Als de beoordeling gunstig is, maar het betrokken personeelslid niet voldoet aan de taalvereiste, vermeld in artikel II.270, §2, kan het personeelslid niet benoemd worden maar kan de aanstelling met een bijkomende termijn worden verlengd om het vereiste

beheersingsniveau van de Nederlandse taal te bereiken. Als de termijn wordt verlengd, wordt het personeelslid in principe benoemd zonder nieuwe beoordeling van zodra het aan het vereiste beheersingsniveau van de Nederlandse taal voldoet. De totale duur van de initiële aanstelling en de bijkomende termijn mag niet meer dan 5 jaar bedragen.”

**Art. 210.** Aan artikel V.135 van dezelfde codex wordt de volgende zin toegevoegd:

“Het hogeschoolbestuur kan een wervingsreserve aanleggen voor een cluster van verwante functies.”.

Hoofdstuk 18. Wijzigingen van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016

**Art. 211.** In de de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016, bekrachtigd bij het decreet van 23 december 2016, wordt een artikel III.2/1 ingevoegd dat luidt als volgt:

“Art. III.2/1. De overheveling van een internaat naar een andere inrichtende macht heeft ten aanzien van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming uitwerking op 1 september.”

**Art. 212.** In artikel IV.36, §1, van dezelfde codificatie wordt de zinsnede “artikel 17, §4, van de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen” vervangen door de woorden “de wettelijke verplichtingen voor verenigingen zonder winstoogmerk”.

**Art. 213.** In artikel IV.37, §1, van dezelfde codificatie wordt de zinsnede “artikel 17 van de wet van 27 juni 1921” vervangen door de woorden “de wettelijke verplichtingen voor verenigingen zonder winstoogmerk”.

**Art. 214.** In het artikel IV.52 van dezelfde codificatie, ingevoegd bij het decreet van 5 april 2019 en vervangen bij het decreet van 3 juli 2020, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“De Vlaamse Regering bepaalt de opdracht van de centrale organisatie en de opdracht van een of meer organisaties die een deelopdracht opnemen. De Vlaamse Regering sluit een kaderovereenkomst af met de geselecteerde centrale organisator.”.

**Art. 215.** Aan artikel VI.4, tweede lid, 2°, van dezelfde codificatie, gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, wordt de volgende zin toegevoegd:

“In het basisonderwijs is artikel 153sexies, §4 van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs onverminderd van toepassing.”

**Art. 216.** In artikel VI.5, van dezelfde codificatie, gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. De middelen worden toegekend aan iedere school voor gewoon- of buitengewoon basisonderwijs, aan iedere school voor gewoon of buitengewoon secundair onderwijs, aan ieder centrum voor volwassenenonderwijs, en aan iedere academie en ieder centrum voor basiseducatie.”;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

**Art. 217.** In artikel VI.7, van dezelfde codificatie, gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. De punten van de enveloppe kunnen worden aangewend voor het oprichten van één of meer betrekkingen in het ambt van ICT-coördinator. In het basisonderwijs is artikel 153sexies, §4 van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs onverminderd van toepassing. De Vlaamse Regering legt het aantal punten vast dat in rekening moet worden gebracht voor een personeelslid dat in dit ambt wordt aangesteld.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. De bepalingen van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs, het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs en het decreet Rechtspositie Basiseducatie blijven verder van toepassing.”;

3° paragraaf 3 wordt opgeheven.

Hoofdstuk 19. Wijzigingen van het decreet van 9 maart 2018 betreffende het deeltijds kunstonderwijs

**Art. 218.** In artikel 31 van het decreet van 9 maart 2018 betreffende het deeltijds kunstonderwijs worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het derde lid, vervangen bij het decreet van 15 juni 2018, wordt vervangen door wat volgt:

“Om toegelaten te worden tot de tweede graad van het domein beeldende en audiovisuele kunsten mag de leerling nog geen twaalf jaar zijn op de dag van 31 december die volgt op de aanvang van het schooljaar en moet voldoen aan een van de volgende voorwaarden:

1° de basiscompetenties van de eerste graad verworven hebben;

2° de leeftijd van acht jaar bereikt hebben op de dag van 31 december die volgt op de aanvang van het schooljaar.”;

2° er wordt een vierde lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“In afwijking van het derde lid kan een leerling die nog geen twaalf jaar is op de dag van 31 december die volgt op de aanvang van het schooljaar en ingeschreven is in het lager onderwijs toegelaten worden tot de tweede graad.”.

**Art. 219.** In artikel 54 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “door het schoolbestuur” opgeheven;

2° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

“De Vlaamse Regering bepaalt de redenen voor gewettigde afwezigheid.”.

**Art. 220.** Aan artikel 76/1, §3, van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 15 maart 2019, wordt een vierde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Binnen het samenwerkingsverband wordt afgesproken aan welke academie het betrokken personeelslid administratief wordt aangesteld, in overleg met het betrokken personeelslid. Die personeelsleden kunnen dan niet alleen werken in de academie die hen administratief aanstelt, maar in alle academies van het samenwerkingsverband.”.

**Art. 221.** In artikel 92, §1, van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° punt 1° wordt vervangen door wat volgt:

“1° uitkeringsgerechtigd verplicht ingeschreven zijn als werkzoekende op grond van de reglementering in verband met de arbeidsvoorziening en de werkloosheid, of daarmee gelijkgesteld zijn;”;

2° punt 2° wordt opgeheven;

3° er wordt een punt 11° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“11° houder zijn van een European Disability Card conform het protocolakkoord van 10 oktober 2016 over het project European Disability Card tussen de Federale Regering, de Vlaamse Regering, de Waalse Regering, de Franse Gemeenschapscommissie en de Duitstalige Regering.”.

**Art. 222.** In artikel 101 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid worden de woorden “de dag van 1 april” vervangen door de woorden “de dag van 1 maart”;

2° in het derde lid wordt de eerste zin opgeheven.

**Art. 223.** In artikel 102 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "uiterlijk op 1 april" vervangen door de woorden "uiterlijk op 1 maart";

2° het tweede lid wordt opgeheven.

**Art. 224.** In artikel 111, §2, van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "uiterlijk op 1 april" vervangen door de woorden "uiterlijk op 1 maart";

2° het tweede lid wordt opgeheven;

3° er wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Als het schoolbestuur niet overgaat tot de oprichting van de academie of het onderdeel van een academie in het schooljaar dat volgt op de goedkeuring van de aanvraag tot financiering of subsidiëring, verliest het de goedkeuring. Het schoolbestuur kan een nieuwe aanvraag indienen conform het eerste lid."

**Art. 225.** In artikel 115 van hetzelfde decreet wordt de zinsnede "in al haar reeds opgerichte domeinen, de rationalisatienormen, vermeld in artikel 126," vervangen door de zinsnede "in al haar reeds opgerichte domeinen en structuuronderdelen de rationalisatienormen".

**Art. 226.** In artikel 116 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij de decreten van 5 april 2019 en 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

"Onder de oprichting van een structuuronderdeel, vermeld in het derde lid en in artikel 117, wordt de oprichting van een nieuw structuuronderdeel van een domein waarvan de academie al een of meer structuuronderdelen organiseert in een of meer bestaande of nieuwe vestigingsplaatsen verstaan.";

2° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Een schoolbestuur kan het aantal vestigingsplaatsen van dat structuuronderdeel tijdens de oprichtingsperiode niet uitbreiden."

**Art. 227.** In artikel 117 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° voor het opgerichte structuuronderdeel per vestigingsplaats op de teldag van het oprichtingsjaar voldoen aan de programmatienorm, naar rato van het aantal opgerichte leerjaren van het langste traject, vermeld in artikel 70, dat de academie organiseert in die vestigingsplaats.”;

2° in paragraaf 2 wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Tijdens de oprichtingsperiode wordt de programmatienorm telkens bereikt per vestigingsplaats naar rato van het aantal leerjaren van het langste traject dat in die vestigingsplaats georganiseerd wordt en het aantal schooljaren dat het nieuwe structuuronderdeel al in oprichting is.”;

3° in paragraaf 2, tweede lid, worden tussen de woorden “het structuuronderdeel” en de woorden “vanaf dat schooljaar” de woorden “in die vestigingsplaats” ingevoegd;

4° in paragraaf 2, derde lid, worden tussen de woorden “het structuuronderdeel” en de woorden “op de vorige teldag” de woorden “in die vestigingsplaats” ingevoegd;

5° in paragraaf 3 wordt de zin “De rationalisatienorm geldt vanaf het schooljaar dat volgt op het schooljaar waarin minstens een traject van het nieuwe structuuronderdeel volledig is uitgebouwd en de programmatienorm, vermeld in artikel 121 of 122, bereikt wordt.” vervangen door de zin “De rationalisatienorm geldt vanaf het schooljaar dat volgt op het schooljaar waarin in een vestigingsplaats minstens een traject van het nieuwe structuuronderdeel volledig is uitgebouwd en de programmatienorm, vermeld in artikel 121 of 122, in alle vestigingsplaatsen bereikt wordt.”.

**Art. 228.** Aan artikel 126 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 3 juli 2020, wordt een paragraaf 3 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§3. De rationalisatienormen, vermeld in paragraaf 1 en 2, zijn niet van toepassing op academies voor deeltijds kunstonderwijs waarvan de hoofdvestigingsplaats gevestigd is in de gemeente Voeren.”.

**Art. 229.** In artikel 131, §1, van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “een andere academie” vervangen door de woorden “een academie van een ander schoolbestuur”;

2° in het tweede lid worden de woorden “vóór 1 maart” vervangen door de woorden “uiterlijk 1 maart”;

3° het derde lid wordt opgeheven.

**Art. 230.** In artikel 132 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen



aangebracht:

1° in het tweede lid worden de woorden "vóór 1 maart" vervangen door de woorden "uiterlijk 1 maart";

2° het derde lid wordt opgeheven.

**Art. 231.** In artikel 133, §1, van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden "vóór 1 maart" vervangen door woorden "uiterlijk 1 maart";

2° het tweede lid wordt opgeheven.

Hoofdstuk 20. Wijziging van het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding

**Art. 232.** In het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, gewijzigd bij de decreten van 5 april 2019, 20 december 2019 en 3 juli 2020, wordt een artikel 19/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 19/1. De onderwijsinspectie kan voor twee of meer centra die aangestuurd worden door eenzelfde bestuur de doorlichting gezamenlijk organiseren voor een aantal of voor al die centra samen. Die gezamenlijke doorlichting gebeurt altijd met het akkoord van het bestuur, de betrokken centra die ervoor kiezen om samen doorgelicht te worden en de onderwijsinspectie. Een betrokken centrum dat niet kiest voor gezamenlijke doorlichting wordt op instellingsnummer doorgelicht.

De onderwijsinspectie maakt bij gezamenlijke doorlichting één doorlichtingsverslag met een advies dat van toepassing is op al de centra die samen worden doorgelicht.

De rechtsgevolgen van de doorlichting, vermeld in het artikel 22, zijn op dezelfde manier van toepassing op al de centra die samen worden doorgelicht."

Hoofdstuk 21. Inwerkingtreding en toepassingsgebied in de tijd

**Art. 233.** §1. Dit decreet treedt in werking op 1 september 2021, met uitzondering van artikel 75, 3°, 107, 139, 3°, 157, 165, 174, 199 en 200, die in werking treden op 1 januari 2022.

Artikel 211 heeft uitwerking met ingang van 1 september 1997.

Artikel 127, 128, 205, 206 en 207 hebben uitwerking met ingang van 1 september 2019.

Artikel 93, 112, 116, 126, 220 en 228 hebben uitwerking met ingang van 1 september 2020.

Artikel 41 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021.

Artikel 121 en 123 hebben uitwerking met ingang van 1 februari 2021.

Artikel 117 en 118, die uitwerking hebben met ingang van 1 juni 2021;

§2. In afwijking van paragraaf 1 treden de artikelen 21 tot en met 32 en 57 tot en met 68 voor de vastbenoemde personeelsleden en de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur die voor 1 september 2021 een eerste evaluatie met als eindconclusie "onvoldoende" hebben gekregen pas in werking nadat deze personeelsleden opnieuw geëvalueerd worden en die nieuwe evaluatie definitief is geworden.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS