

MEMORIE VAN TOELICHTING

Decreet over de transitie van personeelsleden van sommige instellingen van Onderwijs naar Welzijn

1. Algemene toelichting

1.1 Situering

In het huidige landschap van de internaten, zijn er enkele actoren die zich in een heel aparte situatie bevinden:

- de 19 medisch-pedagogische instituten van het Gemeenschapsonderwijs (afgekort: MPIGO¹) waarvan er 8 ook een beheersovereenkomst hebben als internaat met permanente openstelling (afgekort: IPO);
- het tehuis Kastor (vroeger gekend als het tehuis de Rijzende Ster);
- het Koninklijk Werk IBIS;
- Kasterlinden Internaat.

Op deze plaatsen kunnen er (groepen) jongeren verblijven vanuit zowel een overwegend 'onderwijsinternaatsoverweging' als vanuit een eerder 'welzijnsoverweging' en dit laatste zowel vanuit 'jeugdhulp' als 'handicap'.

Deze internaten (of voorzieningen) of delen ervan zullen een transitie maken van Onderwijs naar Welzijn.

Het doel is om tot een gelijkwaardige financiering van deze voorzieningen te komen in functie van de zorgbehoefte van elk kind tegen uiterlijk 2024.

Deze transitie werd geïnitieerd door de Motie tot besluit van het op 3 oktober 2012 in plenaire vergadering gehouden actualiteitsdebat over de onderfinanciering van de internaten voor buitengewoon onderwijs en de opvangcentra in het Gemeenschapsonderwijs (GO!), van het Vlaams Parlement van 3 oktober 2012 ([stuk 1740 \(2012-2013\) – Nr. 1](#)) en werd bevestigd door de Conceptnota Onderwijs - Welzijn van 9 juli 2021.

Motie:

"Het Vlaams Parlement (...)

– vraagt de Vlaamse Regering:

¹ MPIGO: als pars pro toto voor de 16 Medisch Pedagogisch Instituten van het Gemeenschapsonderwijs, de 2 IBSOG (Instituut Buitengewoon Secundair Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs) en het ene AIBOGO (Autonoom Instituut Buitengewoon Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs).

- 1° *om de overheveling van de medisch-pedagogische instituten van het Gemeenschapsonderwijs (MPIGO) naar het beleidsdomein Welzijn onmiddellijk te regelen met de bijbehorende omkadering en werkingsmiddelen;*
 - 2° *een duidelijke positionering te bepalen van de betreffende instellingen in het welzijnslandschap;*
- (...)”*

Conceptnota:

“Na de derde afrondende transitiefase is de situatie van de MPIGO (deel welzijn)/IPO, het tehuis Kastor (Kuurne) en het Koninklijk Werk IBIS volledig geregulariseerd en behoren ze volwaardig tot het beleidsdomein Welzijn (regelgeving, financiering/subsidiëring en toezicht).”

In kader van de transitie werden in het decreet tot wijziging van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 met het oog op de transitie van sommige voorzieningen van Onderwijs naar Welzijn reeds enkele begeleidende maatregelen genomen. Concreet ging het over:

- *bijkomende werkingsmiddelen voor de 8 IPO;*
- *kwaliteitstoezicht door de zorginspectie;*
- *een benoemingsstop.*

In de mededeling aan de Vlaamse Regering van 3 juni 2022 werd weergegeven welk voorbereidend werk reeds werd geleverd en welke stappen nog zullen volgen in het schooljaar 2022/2023 tot aan de definitieve transitie op 1 september 2023. Voor personeel kan verwezen worden naar punt F. *“Zorgzame overgang van het bestaande personeel”*:

“Voor de overdracht van het vastbenoemd personeel en de mogelijke impact op hun verworven rechten is een decretale grondslag noodzakelijk. Naar het voorbeeld van het integratiekader in het Hoger Onderwijs, zal een transitiekader gecreëerd worden waarbinnen rechten van de over te dragen personeelsleden zullen worden gewaarborgd. Het personeelslid blijft onder de rechtspositieregeling van onderwijs vallen, behoudt zijn geldelijke anciënniteit, loon, inclusief eindejaarstoelage en vakantiegeld alsook zijn pensioenrechten. Voor zoverre relevant, blijft de regelgeving omtrent verlofstelsels en afwezigheid wegens ziekte voor deze personeelsleden gelden.

Voor de vakantie- en prestatieregeling van de vastbenoemde personeelsleden wordt nagegaan of er overgangsmatregelen via besluiten van de Vlaamse Regering uitgewerkt moeten worden.

Vastbenoemde personeelsleden kunnen daarnaast ook vrij kiezen om hun onderwijsstatuut te verlaten en over te stappen naar een contractuele tewerkstelling volgens de regels van paritair comité 319 (bv. omdat het statuut in Welzijn meer voordelen biedt door de toeslagen en premies voor onregelmatige prestaties). Er zal decretaal worden bepaald dat de personeelsleden die hiervoor kiezen dan ook de zekerheid krijgen van een contract voor onbepaalde duur.

Om de overdracht van de personeelsequipe op een ordentelijke manier te laten verlopen, wordt logischerwijze het begin van een nieuw schooljaar naar voren geschoven als

moment van overdracht. In het in deze mededeling voorgestelde tijdspad is dit moment dan 1 september 2023.

Daarnaast zijn er de tijdelijke personeelsleden, bestaande uit:

- de tot de proeftijd toegelaten personeelsleden;*
- de tijdelijke personeelsleden aangesteld voor doorlopende duur;*
- de tijdelijke personeelsleden aangesteld voor bepaalde duur.*

De tijdelijke personeelsleden aangesteld voor doorlopende duur onderscheiden zich van diegenen aangesteld voor bepaalde duur doordat het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in eerste instantie een voorrangrecht inhoudt voor een aanstelling ten aanzien van personeelsleden die dit recht nog niet hebben verworven. Daarnaast vormt het hebben van een TADD-aanstelling ook een voorwaarde voor het bekomen van een vaste benoeming in het onderwijs. In de IPO en recentelijk ook in de MPIGO geldt een benoemingsstop (hier zijn wel enkele uitzonderingen op voorzien). Om deze personeelsleden, van wie sommigen toch al een heel aantal jaren in onzekerheid leven, uitzicht te bieden op een stabiele tewerkstelling, vragen we de werkgevers om zich te engageren om deze personeelsleden een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor onbepaalde duur. Er wordt ook voor gezorgd dat hun geldelijke anciënniteit gevalideerd zal worden. Voor de personeelsleden toegelaten tot de proeftijd zal een gelijkaardig scenario uitgewerkt worden.

Voor de tijdelijke personeelsleden aangesteld voor bepaalde duur eindigt de aanstelling in Onderwijs altijd op het einde van het schooljaar (31 augustus). Bij de transitie zal de aanstelling van de tijdelijke personeelsleden dus ook eindigen op 31 augustus 2023 en kunnen deze personeelsleden op 1 september 2023 solliciteren indien er vacatures zijn bij de welzijnsvoorziening. Ook in Onderwijs hebben deze personeelsleden bij de start van een nieuw schooljaar immers geen recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling.

Voor de overdracht van de contractuele personeelsleden moet niet regelgevend ingegrepen worden. De op het tijdstip van de overname bestaande contracten kunnen worden overgedragen.

Voor het schooljaar 2022-2023 wijzigt er dus nog niets voor het personeel. De onderwijsregelgeving blijft onverkort van toepassing."

1.2 Probleemstelling

Hoewel het merendeel van de jongeren in de MPIGO/IPO, het tehuis Kastor, het Koninklijk Werk IBIS en Kasterlinden Internaat er verblijven vanuit een welzijnsoverweging verschillen de toeleiding, de beslissingsprocessen, de omkadering en het toezicht van de processen bij de cliënten van welzijnsvoorzieningen. Zoals vooropgesteld in de Conceptnota van 9 juli 2021 zullen (delen van) deze instellingen een transitie maken van Onderwijs naar Welzijn. Het gaat om een volwaardige transitie naar Welzijn. De betrokken instellingen van wie de inrichtende machten kiezen voor een statuut als welzijnsvoorziening zullen wat betreft regelgeving, financiering/subsidiëring en het kwaliteitstoezicht onder Welzijn ressorteren.

Het personeel zal door de transitie niet langer tewerkgesteld worden in een instelling die valt onder het beleidsdomein Onderwijs maar in een voorziening die valt onder het beleidsdomein Welzijn.

Het personeelsstatuut in Welzijn verschilt van dat in Onderwijs.

De rechtspositie van de statutaire personeelsleden in Onderwijs is geregeld bij het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het gemeenschapsonderwijs en het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra.

Bij Welzijn vallen de personeelsleden onder paritair comité 319 en genieten zij aldus de arbeidsvoorwaarden die daar bij cao zijn vastgelegd.

1.3 Doelstelling

De overheveling van het personeel, tewerkgesteld in de internaten die in transitie gaan, op een vlotte manier en met respect voor de verschillende statuten te laten verlopen.

1.4 Historiek

Voor de 8 IPO (voorheen de 4 opvangcentra) loopt het transitieproces al sinds 2014.

Ter voorbereiding van een definitieve transitie van de IPO werden er beheerovereenkomsten afgesloten tussen de Vlaamse overheid, de Raad van het Gemeenschapsonderwijs en de betrokken scholengroepen van het Gemeenschapsonderwijs van de 8 IPO. De eerste beheerovereenkomsten liepen van 1 september 2015 tot 1 september 2018 (eerste transitiefase). Deze beheerovereenkomsten werden vernieuwd voor de periode 1 september 2018 tot 1 september 2021 (tweede transitiefase) en zullen een laatste maal vernieuwd worden voor de periode van 1 september 2021 tot 1 september 2022.

Vanaf 1 september 2022 kunnen de instellingen een voorlopige erkenning aanvragen met als vroegste ingangsdatum 1 januari 2023 (cfr. mededeling aan de Vlaamse Regering van 3 juni 2022). De lopende beheerovereenkomsten worden verlengd tot de ingang van de voorlopige erkenning of tot maximaal 31 augustus 2023.

De MPIGO (de 8 die bij de IPO horen en de 11 andere), het tehuis Kastor, het Koninklijk Werk IBIS en Kasterlinden Internaat zijn recenter formeel bij het transitieproces betrokken.

Het is de bedoeling dat de 22 betrokken voorzieningen op 1 september 2023 een definitieve erkenning krijgen.

Tijdens de eerste transitiefase is er voor de IPO in artikel III.39 Codex sommige bepalingen voor het onderwijs ingeschreven dat er op enkele uitzonderingen na geen nieuwe vaste benoemingen meer mogelijk zijn.

Voor de MPIGO werd in het decreet tot wijziging van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 met het oog op de transitie van sommige voorzieningen van Onderwijs naar Welzijn een gelijkaardige bepaling ingeschreven. Vanaf 1 september 2022, het ogenblik waarop de afrondende transitiefase voor de 11 MPIGO zonder IPO, van start gaat, wordt er ook een benoemingsstop ingevoerd voor de MPIGO. Personeelsleden die op of na 1 september 2022 voor het eerst in dienst treden in een wervings- of bevorderingsambt in een voorgenoemd internaat zullen niet meer vastbenoemd kunnen worden.

Met dit decreet regelen we de overheveling van en de gevolgen voor het (i.h.b. vastbenoemd) personeel met het oog op de definitieve erkenning van de voorzieningen op 1 september 2023.

1.5 Doelgroepen

De personeelsleden tewerkgesteld in de MPIGO/IPO, het tehuis Kastor, het Koninklijk Werk IBIS en Kasterlinden Internaat.

1.5.1 De vastbenoemde personeelsleden

Het internaat houdt voor/in Onderwijs op met bestaan of de capaciteit daalt omdat een deel overgaat naar Welzijn. Bijgevolg worden (een deel van) de vastbenoemde personeelsleden normaliter ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB). Maar in plaats van de vastbenoemde personeelsleden te reffecteren en weder te werk te stellen binnen Onderwijs zullen deze personeelsleden opgenomen worden in een transitiekader zodat zij blijvend tewerkgesteld kunnen worden in het internaat waar zij nu werken. Het uitgangspunt is immers dat deze personeelsleden ook na de transitieoperatie hun werkzaamheden verder kunnen zetten.

Het transitiekader is geïnspireerd op het integratiekader in het Hoger Onderwijs.

Wat zijn de gevolgen voor de vastbenoemde personeelsleden in het transitiekader?

- De vaste benoeming blijft als dusdanig verworven.
- Het personeelslid heeft een verzekerde tewerkstelling in de instelling die een voorziening wordt.
- De Vlaamse Regering kan een concordantietabel opmaken om de functies in Onderwijs en Welzijn op elkaar af te stemmen en kan voor de personeelsleden in het transitiekader de prestatie- en vakantieregeling bepalen.
- Het personeelslid behoudt zijn loon, inclusief eindejaarstoelage en vakantiegeld, en geldelijke anciënniteit.
- Het personeelslid behoudt zijn recht op een overheidspensioen.
- De regelgeving die omtrent de verlofstelsels geldt voor de vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs zal deels van toepassing blijven. De toegang tot verlofstelsels die niet meer relevant zijn, zal worden afgesloten.
- De regelgeving die inzake afwezigheid wegens ziekte geldt voor de vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs blijft voor het personeelslid gelden.
- Personeelsleden die weigeren om opgenomen te worden in het transitiekader en aldus om mee over te gaan naar Welzijn, worden, mits opzegtermijn, ambtshalve ontslagen.

Deze regeling biedt als voordeel dat niet wordt geraakt aan verworven rechten van de personeelsleden inzake loon en pensioen.

Vanaf het ogenblik dat de instelling een voorziening wordt en de personeelsleden aldus overgeheveld worden, worden de personeelsleden gesubsidieerd of gefinancierd door het beleidsdomein Welzijn (VAPH of Opgroeien). Hiervoor zijn in de Conceptnota Onderwijs - Welzijn van 9 juli 2021 reeds financiële engagementen aangegaan tussen Onderwijs en Welzijn.

Vastbenoemde personeelsleden kunnen daarnaast ook vrijwillig afzien van hun hoedanigheid als vastbenoemde personeelslid uit Onderwijs en kiezen voor een contractuele tewerkstelling bij de voorziening.

1.5.2 De tijdelijke personeelsleden

De tijdelijke personeelsleden aangesteld voor doorlopende duur onderscheiden zich van diegenen aangesteld voor bepaalde duur doordat het recht op een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur in eerste instantie een voorrangrecht inhoudt voor een aanstelling ten aanzien van personeelsleden die dit recht nog niet hebben verworven. Daarnaast vormt het hebben van een TADD-aanstelling ook een voorwaarde voor het bekomen van een vaste benoeming in het onderwijs. In de IPO en recentelijk ook in de MPIGO geldt een benoemingsstop (hier zijn wel enkele uitzonderingen op voorzien).

Aangezien het internaat voor/in Onderwijs ophoudt met bestaan of de capaciteit daalt omdat een deel overgaat naar Welzijn zal er op 1 september in veel gevallen geen betrekking meer voorhanden zijn voor de tijdelijke personeelsleden aangesteld voor doorlopende duur. De tijdelijke aanstelling eindigt in dat geval op 31 augustus. Deze personeelsleden kunnen op 1 september 2023 solliciteren indien er vacatures zijn bij de voorziening.

Voor de tijdelijke personeelsleden aangesteld voor bepaalde duur eindigt de aanstelling in Onderwijs altijd op het einde van het schooljaar (31 augustus). Bij de transitie zal de aanstelling van de tijdelijke personeelsleden dus ook eindigen op 31 augustus 2023 en kunnen deze personeelsleden op 1 september 2023 solliciteren indien er vacatures zijn bij de voorziening. Ook in Onderwijs hebben deze personeelsleden bij de start van een nieuw schooljaar immers geen recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling.

Voor de overdracht van de tijdelijke personeelsleden kan/moet niet regelgevend ingegrepen worden. Als deze personeelsleden een verdere tewerkstelling krijgen bij de voorziening, dan zal dat op basis van een arbeidsovereenkomst zijn (en geen statutaire tewerkstelling zoals in Onderwijs). Er wordt wel voor gezorgd dat bij verdere tewerkstelling in de voorziening hun geldelijke anciënniteit gevalideerd zal worden.

Vanaf het ogenblik dat de instelling een voorziening wordt en de personeelsleden aldus een arbeidsovereenkomst zouden krijgen bij de voorziening, worden de personeelsleden gesubsidieerd door het beleidsdomein Welzijn (VAPH of Opgroeien). Hiervoor zijn in de Conceptnota Onderwijs - Welzijn van 9 juli 2021 reeds financiële engagementen aangegaan tussen Onderwijs en Welzijn.

1.5.3 De contractuele personeelsleden

Voor de overdracht van de contractuele personeelsleden kan/moet niet regelgevend ingegrepen worden. De op het tijdstip van de overname bestaande contracten kunnen worden overgedragen.

We leggen enkel vast dat ook de geldelijke anciënniteit van deze personeelsleden wordt overgenomen.

De contractuele personeelsleden worden op dit ogenblik niet betaald door Onderwijs maar met eigen middelen. Vanaf het ogenblik dat de instelling een voorziening wordt, worden de personeelsleden gesubsidieerd of gefinancierd door het beleidsdomein Welzijn (VAPH of Opgroeien). Hiervoor zijn in de Conceptnota Onderwijs - Welzijn van 9 juli 2021 reeds financiële engagementen aangegaan tussen Onderwijs en Welzijn.

1.6 JoKER - Armoedetoets

Er werd geen JoKER- en Armoedetoets opgemaakt gezien het hier gaat over louter arbeidsvoorwaarden.

1.7 Inwerkingtreding

1 januari 2023

2. Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Heeft geen toelichting nodig.

Artikel 2

Omschrijft een aantal begrippen.

Voor de term "herplaatsingscommissie" verwijzen we naar de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 waar de decretale grondslag voor de herplaatscommissie geschreven staat.

Daarnaast wordt een oplistening gemaakt van welke instellingen (internaten) gevat worden door de transitieoperatie:

- de 19 MPIGO² waarvan er 8 ook een beheersovereenkomst hebben als IPO;
- het tehuis Kastor;
- het Koninklijk Werk IBIS;
- Kasterlinden Internaat.

Het transitiekader is het geheel van de vastbenoemde personeelsleden die een instelling aan een voorziening overdraagt.

² MPIGO: als pars pro toto voor de 16 Medisch Pedagogisch Instituten van het Gemeenschapsonderwijs, de 2 IB SOG (Instituut Buitengewoon Secundair Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs) en het ene AIBOGO (Autonoom Instituut Buitengewoon Onderwijs van het Gemeenschapsonderwijs).

Onder Medex wordt verstaan de Medische Expertise, cel Pensioenen van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu.

Het internaat of de instelling uit Onderwijs wordt een voorziening. We verduidelijken wat verstaan wordt onder "voorziening".

Artikel 3

Verduidelijkt het toepassingsgebied. Dit decreet is immers enkel van toepassing op de instellingen die uiterlijk op 1 september 2023 voorlopig erkend of definitief erkend zijn als voorziening en de personeelsleden die in die instellingen tewerkgesteld zijn.

Artikel 4

Bepaalt welke personeelsleden worden opgenomen in het transitiekader van de instelling.

Dit zijn:

- enerzijds de vastbenoemde personeelsleden die op 1 september 2023 dreigen TBSOB te worden;
- anderzijds de vastbenoemde personeelsleden die ten gevolge van een eerdere transitieoperatie van 4 opvangcentra naar 8 IPO nog niet vastbenoemd zijn aan of herplaatst zijn in hun IPO van eerste keuze.

Het uitgangspunt is dat alle bovenvermelde vastbenoemde personeelsleden ook na de transitieoperatie hun werkzaamheden verder kunnen zetten.

M.a.w. het is de bedoeling dat deze personeelsleden hun bron van tewerkstelling volgen. In hoofdzaak verandert enkel het beleidsdomein (van Onderwijs naar Welzijn).

Het artikel legt dan ook expliciet vast dat al deze personeelsleden automatisch worden opgenomen in het transitiekader van de instelling. Na de integratie zullen deze personeelsleden tewerkgesteld zijn in een "voorziening" uit Welzijn i.p.v. een instelling/internaat uit Onderwijs.

Artikel 5

Paragraaf 1

De personeelsleden die op 1 september 2023 een nieuwe affectatie of mutatie krijgen, moeten die beslissing uiterlijk op 31 maart 2023 meedelen aan het bestuur van de instelling. Deze personeelsleden zullen door de nieuwe affectatie of mutatie niet gevat worden door de transitie aangezien zij vanaf 1 september 2023 elders in Onderwijs aan de slag gaan. Het bestuur moet voor het bepalen van het transitiekader evenwel hiervan tijdig op de hoogte gebracht worden.

Paragraaf 2

Een personeelslid kan niet verplicht worden om na de transitie te werken in een voorziening. Anderzijds kan het bestuur geen werkgelegenheid garanderen aan een personeelslid dat zijn werkzaamheden niet wenst uit te voeren in de voorziening. De oorspronkelijke instelling zal immers in Onderwijs ophouden met bestaan of dermate in capaciteit afnemen.

Als een personeelslid niet wil opgenomen worden in het transitiekader, dan deelt het deze keuze mee aan het bestuur, uiterlijk op 31 maart 2023. In dat geval zal het bestuur

de benoeming van het betrokken personeelslid beëindigen. Het voorliggende artikel neemt hiertoe een aantal regels over die gelden bij het ontslag als gevolg van een tuchtmaatregel of bij het ontslag bij de evaluatie "onvoldoende":

- het bestuur kent een opzeggingstermijn toe waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal werkdagen dat vereist is om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- een benoemd personeelslid wordt in deze opzeggingstermijn geacht als tijdelijk te zijn aangesteld.

Het betrokken personeelslid blijft zijn werkzaamheden in de instelling vervullen tot het einde van het schooljaar 2022-2023. Als de opzeggingstermijn op 1 september 2023 nog lopende is, dan kan het bestuur vanaf dat ogenblik alternatieve taken toewijzen aan het personeelslid.

Tot slot, ontvangt het betrokken personeelslid het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was en kan het ook geheel of gedeeltelijk afstand doen van zijn opzeggingstermijn.

Artikel 6

Bepaalt in paragraaf 1 dat de personeelsleden nominatief moeten opgenomen worden in 2 lijsten die bezorgd worden aan de bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs.

Paragraaf 2. Het is evident dat de betrokken personeelsleden zo spoedig mogelijk op de hoogte worden gebracht dat zij opgenomen zijn op het transitiekader, en voor welke omvang van hun opdracht. Administratieve onjuistheden kunnen nog rechtgezet worden. De leden van het bevoegde lokale onderhandelingscomité krijgen inzage in de lijst.

Paragraaf 3 bepaalt dat de personeelsleden die bij beslissing van MEDEX of de arbeidsarts definitief of tijdelijk ongeschikt bevonden zijn om hun gewone werkzaamheden uit te oefenen alsook de personeelsleden die op 1 september 2023 een nieuwe affectatie of mutatie krijgen, niet opgenomen worden in de lijst.

Paragraaf 4 legt vast welke personeelsgegevens moeten opgenomen worden (bv. naam, stamboeknummer, burgerlijkste staat en familiale toestand (meer informatie over burgerlijke staat en familiale toestand is terug te vinden op de website: <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/omzendbrief-indiensttreding-volledige-versie/omzendbrief-indiensttreding-van-een-tijdelijk-personeelslid-rl-codes> of in de omzendbrief: [PERS/2005/09 - Indiensttreding van een tijdelijk personeelslid in het onderwijs: mededeling aan het ministerie van Onderwijs en vorming](#)).

Artikel 7

Het transitiekader is een dynamisch gegeven. Personeelsleden verlaten de instelling om verschillende redenen (ontslag, pensionering, overlijden, ...). Daarenboven kunnen er wijzigingen optreden. Om de lijst up-to-date te houden moeten er enerzijds personeelsleden geschrapt worden van de lijst, anderzijds moeten er wijzigingen aangebracht worden te wijten aan veranderingen in de loopbaan.

Artikel 8

Het transitiekader is een uitdovend kader. De voorziening kan geen nieuwe personeelsleden aanstellen of benoemen alsook geen uitbreiding van benoeming geven aan personeelsleden die reeds opgenomen zijn in het transitiekader.

Artikel 9

Stelt dat de instelling in Onderwijs de werkgever blijft van de personeelsleden in zijn transitiekader tot en met 31 augustus 2023. Na die datum – vanaf 1 september – wordt de voorziening de nieuwe werkgever van deze personeelsleden en treedt deze laatste ook in de rechten en verplichtingen van de instelling.

Artikel 10

De vastbenoemde personeelsleden in het transitiekader kunnen op eigen initiatief ook ervoor kiezen om af te zien van hun vaste benoeming en de overstap te maken naar een contractuele tewerkstelling.

Hiertoe nemen zij vrijwillig ontslag uit Onderwijs en worden zij bijgevolg geschrapt uit de lijst en maken zij geen deel meer uit van het transitiekader.

Artikel 11

Bepaalt dat de decreten rechtspositie van toepassing blijven op de vastbenoemde personeelsleden in het transitiekader, weliswaar met behoud van toepassing van de bepalingen in het hoofdstuk.

De bevoegdheden die de decreten rechtspositie toevertrouwen aan de directeur of raad van bestuur/inrichtende macht zullen in de toekomst uitgeoefend worden door het bestuur van de voorziening of zijn gemandateerde.

Artikel 12

Bepaalt dat het loon van de personeelsleden een verworven recht is. Dit betekent dat:

- zij de salarisschaal blijven behouden die zij nu genieten;
- hun geldelijke anciënniteit behouden blijft en die ook verder opbouwt;
- zij hun recht op vakantiegeld en eindejaarstoelage behouden;
- zij ook toekomstige salarisverhogingen genieten volgens de geldelijke rechtspositie.

Artikel 13

Aangezien de personeelsleden tewerkgesteld zullen worden in de voorziening en aldus een aantal verlofstelsels niet meer relevant zullen zijn alsook om de organisatie binnen de voorziening niet te hypothekeren, wordt bepaald dat een aantal verlofstelsels niet meer opgenomen kunnen worden:

- verlof wegens bijzondere opdracht;
- verlof wegens opdracht;
- verlof voor vakbondsopdrachten;
- verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet;
- verlof erkende politieke groepen;
- verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen (TAO).

Artikel 14

Er is geen 1 op 1 relaties tussen de ambten en personeelscategorieën in Onderwijs en de personeelscategorieën en functies in Welzijn. Daarom bevat dit artikel een delegatie aan de Vlaamse Regering om een concordantietabel op te maken.

Daarnaast kan de Vlaamse Regering ook een prestatie- en vakantieregeling bepalen voor de personeelsleden in het transitiekader.

Artikel 15

Bepaalt dat de regelingen en reglementen, opgesteld door het bestuur van de instelling overeenkomstig de wettelijke of decretale bepalingen en de daaruit volgende uitvoeringsbesluiten na de transitie van toepassing blijven op de personeelsleden in het transitiekader. Bijvoorbeeld: het arbeidsreglement.

De voorziening kan na de transitie een eigen regeling of reglement uitwerken voor de personeelsleden in het transitiekader. Bij de uitwerking van deze aangepaste regelingen of reglementen neemt de voorziening alle bij wet of decreet opgelegde voorwaarden in acht. Deze regelingen of reglementen zijn het voorwerp van onderhandelingen met de afvaardiging van het personeel.

Bij de inwerkingtreding van de nieuwe reglementen of regelingen, zijn de initiële reglementen of regelingen niet langer van toepassing op de personeelsleden in het transitiekader.

Artikel 16

Bepaalt dat vanaf de effectieve transitie (d.i. 1 september 2023) Onderwijs geen vervangers meer zal financieren of subsidiëren.

Artikel 17

De bevoegde dienst van het Vlaams Ministerie van Onderwijs zal de salarissen van de personeelsleden in het transitiekader verder blijven doorbetalen. Hiertoe dient een overeenkomst te worden opgemaakt tussen de voorziening en het Vlaams Ministerie van Onderwijs. De eerste overeenkomst heeft een minimale looptijd van 5 jaar. Wanneer er na afloop van de eerste overeenkomst nog vastbenoemden in het transitiekader overblijven, wordt een nieuwe overeenkomst afgesloten.

Artikel 18

Bepaalt het toepassingsgebied van het hoofdstuk, meer bepaald de personeelsleden die buiten het transitiekader vallen.

Artikel 19

Bepaalt dat personeelsleden die overstappen naar een contractuele tewerkstelling bij de voorziening hun geldelijke anciënniteit meenemen.

Artikel 20

Dit artikel geeft de raad van bestuur de mogelijkheid om een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2023 – de vooravond van de transitie – vast benoemd is, op 1 september 2023 een nieuwe affectatie aan te bieden of in te gaan op een mutatie in een wervingsambt in het gewoon of buitengewoon basisonderwijs, in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs of in een internaat. Deze nieuwe affectatie of mutatie is slechts mogelijk als er op 1 september 2023 een vacante betrekking is in het beoogde ambt en als het personeelslid in kwestie een vereist bekwaamheidsbewijs of een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft voor het beoogde ambt. Als het personeelslid ingaat op dit aanbod en de nieuwe affectatie aanvaardt of de gevraagde

mutatie opneemt, dan houdt dit in dat het personeelslid ook de salarisschaal aanvaardt die aan het desbetreffende ambt is verbonden.

Artikel 21

Bepaalt dat de weigering van een vastbenoemd personeelslid om opgenomen te worden in het transitiekader en om aldus op 1 september 2023 over te gaan naar een voorziening aanleiding geeft tot definitieve ambtsneerlegging.

Artikel 22

Dit artikel geeft de inrichtende macht de mogelijkheid om een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2023 – de vooravond van de transitie – vast benoemd is, op 1 september 2023 een nieuwe affectatie aan te bieden of in te gaan op een mutatie in een wervingsambt in het gewoon of buitengewoon basisonderwijs, in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs of in een internaat. Deze nieuwe affectatie of mutatie is slechts mogelijk als er op 1 september 2023 een vacante betrekking is in het beoogde ambt en als het personeelslid in kwestie een vereist bekwaamheidsbewijs of een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs heeft voor het beoogde ambt. Als het personeelslid ingaat op dit aanbod en de nieuwe affectatie aanvaardt of de gevraagde mutatie opneemt, dan houdt dit in dat het personeelslid ook de salarisschaal aanvaardt die aan het desbetreffende ambt is verbonden.

Artikel 23

Bepaalt dat de weigering van een vastbenoemd personeelslid om opgenomen te worden in het transitiekader en om aldus op 1 september 2023 over te gaan naar een voorziening aanleiding geeft tot definitieve ambtsneerlegging.

Artikel 24

Bepaalt de inwerkingtreding.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS