

MEDEDELING

referentienr. : M-VVKSO-2012-031

datum : 2012-07-09

gewijzigd : 2014-03-17

contact : Dienst Personeel en schoolbeheer, dps.vvkso@vsko.be, 02 507 07 01

Het lokaal onderhandelingscomité: samenstelling, bevoegdheden en werking

1 Inleiding

Bij decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs¹ (hierna genoemd **het LOC-decreet**) werden de onderhandelingscomités ingevoerd in het vrij gesubsidieerd onderwijs: het lokaal onderhandelingscomité voor één of meer scholen (**LOC**), en vanaf 1999 ook het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap (**OCSG**). Het OCSG zullen we in een afzonderlijke Mededeling behandelen.

Elk schoolbestuur moet voor elk van haar secundaire scholen een LOC oprichten (voor zover er in die scholen geen ondernemingsraad actief is). Het principe is dus één LOC per school/pedagogische entiteit. In punt 2 zetten we uiteen in welke situaties een LOC voor meer dan één school kan worden opgericht. Waar we in deze Mededeling spreken van "**de school**", bedoelen we steeds: alle scholen samen waarvoor één LOC is opgericht.

De bevoegdheden van het LOC zijn decretaal vastgelegd in art. 26 tot 37 van het LOC-decreet. Hierbij worden onderscheiden: informatierecht, onderhandelingsbevoegdheid, toezichtsbevoegdheid en bemiddelingsbevoegdheid. In deze Mededeling trachten we de eerder vage omschrijvingen van het LOC-decreet te concretiseren in materies die in het LOC aan bod moeten komen.

Sommige scholen hebben als inspraakorgaan van het personeel geen LOC, maar een ondernemingsraad. Een LOC moet niet worden opgericht in een school waar de bevoegdheden die hierna in de punten 5 en 6 zijn uiteengezet, worden behandeld door een ondernemingsraad. Waar we bv. zeggen dat het LOC een bepaalde bevoegdheid heeft, dient men desgevallend te begrijpen dat deze bevoegdheid wordt uitgeoefend door de ondernemingsraad. Terwijl de wetgeving over de ondernemingsraad is opgesteld in functie van alle soorten bedrijven, is het LOC-decreet specifiek op het vrij gesubsidieerd onderwijs afgestemd. Het ligt dan ook voor de hand dat onze scholen veeleer voor een LOC zullen opteren.

Naast het LOC of de ondernemingsraad dienen de scholen ook verkiezingen te houden voor het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). Indien de school er bv. wegens gebrek aan kandidaten niet in slaagt om een CPBW samen te stellen, adviseren we dat de taken ervan worden waargenomen door het LOC. In de scholen waar wel een LOC is maar geen CPBW, worden de bevoegdheden die zijn opgesomd in onderhavige Mededeling dus gecumuleerd met de taken van het CPBW². Voor die laatste verwijzen we naar de Mededeling "Opdrachten en werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk", M-VVKSO-2000-064.

¹ <http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken > wetgeving > personeel > administratief statuut > gesubsidieerd onderwijs (uitsluitend) > 05/04/1995.

² Let wel: de preventieadviseur is in geen geval stemgerechtigd in aangelegenheden die tot de bevoegdheid van het CPBW behoren.

Sommige onderwerpen vallen niet enkel onder de bevoegdheid van het LOC, maar moeten ook worden besproken in de schoolraad. Voor de bevoegdheid daarvan verwijzen we naar de Mededelingen "Participatiedecreet: de schoolraad" (M-VVKSO-2005-011) en "Participatiedecreet: de onderliggende raden" (M-VVKSO-2004-100).

Een ontwerp van deze Mededeling werd besproken met COC; over de meerderheid van onderstaande punten werd eensgezindheid bereikt.

2 LOC voor één of meer scholen

Het lokaal onderhandelingscomité is een comité dat is opgericht op het niveau van de school: in principe is een LOC slechts voor één enkele school bevoegd. In het LOC-decreet verstaat men onder "school": een pedagogisch geheel, al dan niet verspreid over één of meer gebouwen en gevestigd op één of meer adressen waar onderwijs georganiseerd wordt en dat onder het gezag staat van één directeur³. In de praktijk betekent dit:

- dat een school overeenkomt met een instellingsnummer;
- dat eventuele bijkomende vestigingsplaatsen samen met de hoofdvestigingsplaats worden beschouwd als één geheel.

Onder bepaalde voorwaarden kan één enkel LOC worden opgericht voor meerdere scholen. Hierna overlopen we alle mogelijkheden.

2.1 Gebouwencomplex met één enkele school

Voor een school die als enige onderwijsinstelling aanwezig is in een gebouwencomplex, wordt in principe een afzonderlijk LOC opgericht. Het LOC is steeds bevoegd voor alle locaties (vestigingsplaatsen) van de school. Het doet dus niet ter zake hoeveel vestigingsplaatsen de school telt: de hoofdvestigingsplaats is steeds bepalend.

Een internaat wordt ook in deze context als een aparte school beschouwd; hiervoor moet in principe dus een afzonderlijk LOC worden opgericht.

2.2 Gebouwencomplex met meerdere secundaire scholen

Indien in eenzelfde gebouwencomplex meerdere scholen (of althans hun respectieve hoofdvestigingsplaatsen) gelegen zijn die afhangen van hetzelfde schoolbestuur, worden die scholen in het LOC-decreet⁴ omschreven als een "pedagogische entiteit". Terwijl de term "pedagogische entiteit" in de context van de verdeling van de betrekkingen en van functiebeschrijving en evaluatie een zeer enge betekenis⁵ heeft, heeft diezelfde term in de context van het LOC een veel ruimere betekenis: in het kader van het LOC-decreet speelt de gradenstructuur van de secundaire scholen geen rol, en kunnen ook scholen van andere onderwijsniveaus tot de pedagogische entiteit behoren.

Het LOC-decreet bepaalt⁶ dat er slechts één enkel LOC wordt opgericht voor alle scholen van eenzelfde pedagogische entiteit die behoren tot dezelfde scholengemeenschap voor secundair onderwijs. Aangezien dit decreet zo is vastgelegd, kan het schoolbestuur hierin geen keuze maken en hoeft het geen akkoord te krijgen van de personeelsgeleding.

³ Zie art. 13 § 1 van het LOC-decreet.

⁴ Zie art. 13 § 2 van het LOC-decreet.

⁵ In de context van de verdeling van de betrekkingen en van functiebeschrijving en evaluatie spreekt men enkel van een "pedagogische entiteit" indien het gaat om een school met enkel een eerste graad en een school met enkel een tweede en derde graad (en eventueel HBO 5 Verpleegkunde) die behoren tot hetzelfde schoolbestuur. Zie verder punt 3.3 van de Re-affectatiemededeling M-VVKSO-2003-071.

⁶ Zie art. 12 § 4 van het LOC-decreet.

Indien tot de pedagogische entiteit ook scholen behoren die géén deel uitmaken van de scholengemeenschap van secundair onderwijs, dan kunnen deze tot hetzelfde LOC behoren mits de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties ermee akkoord gaan: zie punt 2.3.

Voorbeeld:

In een gebouwencomplex zijn 7 scholen die afhangen van hetzelfde schoolbestuur, namelijk 5 secundaire scholen die behoren tot dezelfde scholengemeenschap voor secundair onderwijs, en verder een internaat en een centrum voor volwassenenonderwijs.

- *Voor de 5 secundaire scholen kan slechts één enkel LOC worden opgericht.*
- *De andere scholen (het internaat en het centrum voor volwassenenonderwijs) kunnen tot hetzelfde LOC behoren indien de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school hiermee akkoord gaan: zie punt 2.3.*

2.3 Eén LOC voor meerdere scholen (geen pedagogische entiteit secundair onderwijs)

Naast de situatie die is uiteengezet in punt 2.2 waar de beperking tot één LOC decretaal is vastgelegd, kan het schoolbestuur er ook in enkele andere gevallen voor opteren om voor meerdere scholen samen één LOC op te richten⁷, maar dan enkel indien de afgevaardigden van alle representatieve vakorganisaties⁸ ermee akkoord gaan. Dit is mogelijk in de volgende situaties:

- Eén LOC kan worden opgericht voor maximaal 5 scholen die behoren tot hetzelfde schoolbestuur. De betrokken scholen hoeven niet in eenzelfde gebouwencomplex gelegen te zijn, en mogen tot verschillende onderwijsniveaus behoren, bv. een secundaire school en een basisschool en/of een centrum voor volwassenenonderwijs en/of een internaat. Zie voorbeeld 1 hierna.
- Eén LOC kan worden opgericht voor alle scholen van hetzelfde schoolbestuur die tot dezelfde scholengemeenschap behoren, ook als ze niet gelegen zijn in eenzelfde gebouwencomplex. Hier kan het dus enkel gaan om scholen van hetzelfde onderwijsniveau (secundair onderwijs ofwel basisonderwijs). Zie voorbeeld 2 hierna.
- Indien tot een pedagogische entiteit (zie punt 2.2) zowel secundaire scholen binnen dezelfde scholengemeenschap behoren als scholen die geen deel uitmaken van de scholengemeenschap voor secundair onderwijs (bv. een centrum voor volwassenenonderwijs en/of een basisschool en/of een internaat), dan is er in elk geval slechts één enkel LOC voor al deze secundaire scholen samen (zie punt 2.2). Ook de andere scholen kunnen tot hetzelfde LOC behoren op voorwaarde dat deze scholen een samenwerkingsakkoord hebben gesloten met de scholengemeenschap en dat de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school hiermee akkoord gaan⁹. Zie voorbeeld 3 hierna.

Het akkoord van de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties geldt slechts voor de duur van vier jaar. Wanneer er na die periode een nieuw LOC moet worden opgericht, zal er opnieuw een schriftelijk akkoord van de vakbondsafgevaardigden nodig zijn om opnieuw over te kunnen gaan tot het oprichten van één LOC voor meerdere scholen.

Voorbeelden

1. Een schoolbestuur beheert 1 centrum voor volwassenenonderwijs, 4 basisscholen en 2 secundaire scholen, niet gelegen in hetzelfde gebouwencomplex. Mits de afgevaardigden van de vakorganisaties ermee akkoord gaan, kan één LOC worden opgericht voor 5 van deze scholen samen.

⁷ Zie art. 12 § 2 van het LOC-decreet.

⁸ Voor de controle van de representativiteit van een vakorganisatie verwijzen we naar punt 3.3 van deze Mededeling.

⁹ Zie art. 12 § 4 van het LOC-decreet.

2. Een schoolbestuur beheert 6 secundaire scholen die geen pedagogische entiteit vormen, waar wel behoren tot dezelfde scholengemeenschap. Voor deze 6 scholen kan één enkel LOC worden opgericht mits de afgevaardigden van de vakorganisaties ermee akkoord gaan.

3. In één gebouwencomplex beheert een schoolbestuur: 5 secundaire scholen (alle behorend tot dezelfde scholengemeenschap), 2 basisscholen en een internaat. Voor deze 5 secundaire scholen samen moet één enkel LOC worden opgericht (zie punt 2.2). De basisscholen en het internaat die met de scholengemeenschap een samenwerkingsakkoord hebben afgesloten kunnen tot datzelfde LOC toetreden indien de afgevaardigden van alle representatieve vakorganisaties ermee akkoord gaan.

Wanneer alle scholen van de scholengemeenschap tot hetzelfde schoolbestuur behoren en voor al deze scholen samen één enkel LOC wordt opgericht, kan dit LOC o.i. samen vallen met het OCSG.

2.4 Gemeenschappelijk LOC

Het LOC-decreet voorziet¹⁰ in de mogelijkheid dat verschillende LOC's overeenkomen om een gemeenschappelijk LOC op te richten, al dan niet voor scholen van verschillende onderwijsniveaus. Binnen elk betrokken LOC moeten beide geledingen unaniem akkoord gaan om toe te treden tot een gemeenschappelijk LOC. De samenstellende LOC's blijven daarbij bestaan, maar delegeren bepaalde bevoegdheden aan het gemeenschappelijk LOC. Dit kan bv. de bevoegdheid krijgen om te onderhandelen over wijzigingen aan het arbeidsreglement van verschillende scholen die elk een eigen LOC hebben. Indien de deelnemende LOC's zo ver gaan dat ze al hun bevoegdheden overdragen aan het gemeenschappelijk LOC, zal dit laatste de facto als enige LOC functioneren voor alle betrokken scholen samen.

Bij de oprichting van een gemeenschappelijk LOC moet er tussen de betrokken LOC's een samenwerkingsovereenkomst afgesloten worden waarin bepaald wordt welke bevoegdheden worden overgedragen, hoe dit gemeenschappelijk LOC samengesteld zal zijn Voor de samenstelling van een gemeenschappelijk LOC zijn geen verkiezingen vereist, aangezien dit bestaat uit vertegenwoordigers uit de oprichtende LOC's.

Een gemeenschappelijk LOC wordt opgericht voor de duur van het mandaat van de samenstellende LOC's, d.w.z. voor maximaal vier jaar of de resterende duur van de mandaatsperiode. De overeenkomst zal dus vierjaarlijks hernieuwd moeten worden indien men het gemeenschappelijk LOC wil behouden.

2.5 OCSG

In elke scholengemeenschap moet een onderhandelingscomité op het niveau van de scholengemeenschap worden opgericht. Dit OCSG is bevoegd voor alle materies waarvoor de scholengemeenschap bevoegd is.

De samenstelling en werking van het OCSG zullen we in een afzonderlijke Mededeling behandelen.

3 Samenstelling van het LOC

De samenstelling van het LOC is geregeld door art. 14 tot 22 van het LOC-decreet.

3.1 Aantal mandaten

Elk LOC is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van enerzijds het schoolbestuur en anderzijds het personeel. Het aantal mandaten per geleding is decretaal vastgelegd op minimum 2 en maximum 8. Er zijn steeds evenveel opvolgers als er effectieve leden zijn in het LOC.

¹⁰ Zie art. 12 § 3 van het LOC-decreet.

Het minimum van 2 mandaten per geleding geldt voor scholen die minder dan 25 personeelsleden hebben. Vanaf 26 personeelsleden wordt het aantal mandaten per extra schijf van 25 personeelsleden met één mandaat verhoogd:

- 25 personeelsleden of minder: 2 mandaten
- 26 tot 50 personeelsleden: 3 mandaten
- 51 tot 75 personeelsleden: 4 mandaten
- 76 tot 100 personeelsleden: 5 mandaten
- 101 tot 125 personeelsleden: 6 mandaten
- 126 tot 150 personeelsleden: 7 mandaten
- 151 personeelsleden of meer: 8 mandaten.

Met "personeelsleden" wordt bedoeld: iedereen die op 15 september een arbeidsovereenkomst heeft met het schoolbestuur en dit ongeacht zijn statutaire toestand, zijn ambt of aanstellingsvolume¹¹. Dit houdt in dat niet alleen het gesubsidieerd personeel, maar ook het niet-gesubsidieerd personeel (bijvoorbeeld het meesters-, vak- en dienstpersoneel of het onderhoudspersoneel) meetelt om het aantal mandaten te bepalen. Het speelt daarbij geen rol of deze personeelsleden op de teldatum effectieve prestaties verrichten of afwezig zijn wegens ziekte of wegens een andere dienstonderbreking. Dit betekent dat zowel de titularis als de interimaris wordt meegerekend.

De betrokken vakbondsafgevaardigden kunnen overeenkomen om het aantal mandaten waarop het personeel decretaal recht heeft, te beperken. Het aantal mandaten dat op die manier wordt vastgelegd, is bindend en kan nadien niet meer overschreden worden. Een dergelijke afspraak moet voorafgaand aan de oprichting van een nieuw LOC vastgelegd worden en is beperkt tot de duur van dat LOC. Na 4 jaar is dus een nieuwe overeenkomst ter zake nodig.

3.2 Vertegenwoordiging van het schoolbestuur

Eenmaal het aantal mandaten per geleding is bepaald, kan het schoolbestuur ten belope van dat aantal mandaten vertegenwoordigers kiezen. Iedere persoon die overeenkomstig de statuten van de vzw volmacht krijgt om het schoolbestuur te verbinden in het LOC, komt hiervoor in aanmerking. De mandatering van deze personen kan opgenomen worden in de notulen van de raad van bestuur. Ook de namen van de opvolgers kunnen daarin opgenomen worden.

De directeur van de betrokken school voor secundair onderwijs kan door het schoolbestuur aangeduid worden als vertegenwoordiger van het schoolbestuur in het LOC, zo niet is hij de permanente adviseur van het LOC. In dat laatste geval kan de directeur wel de LOC-vergaderingen bijwonen maar is hij niet stemgerechtigd. De directeur van een school voor basis-, kleuter- of lager onderwijs is de permanente adviseur van het LOC van zijn school¹².

De vertegenwoordiging van het schoolbestuur in het LOC moet, net zoals de personeelsgeleding, bestaan uit vaste personen. Hun namen moeten opgenomen worden in de notulen van de eerste LOC-vergadering. Er is dus geen plaatsvervangende mogelijk indien één of meerdere vertegenwoordigers niet aanwezig kunnen zijn op een LOC-vergadering. Het LOC-decreet heeft dit zo vastgelegd om de continuïteit in de delegaties niet te verstoren¹³. De zogenaamde "opvolgers" kunnen pas in het LOC zetelen op het moment dat het mandaat van een effectief LOC-lid definitief voortijdig beëindigd is.

¹¹ Zie M-VVKSO-2011-066-B02: Model van kiesreglement voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in de lokale onderhandelingscomités van het gesubsidieerd vrij onderwijs, art. 3.

¹² Zie art. 16 van het LOC-decreet.

¹³ Memorie van Toelichting bij het LOC-decreet, bij art. 14 en 15 ervan.

3.3 Vertegenwoordiging van het personeel

Het aantal beschikbare mandaten voor de personeelsgeleding wordt in de eerste plaats ingevuld door de vakbondsafgevaardigden. Elke vakbondsafgevaardigde is van rechtswege lid van het LOC wanneer zijn vakbond een aantal bijdrageplichtige leden telt dat ten minste 10 percent vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de school of scholen die behoort/behoren tot het LOC.

Indien er twijfel bestaat of een vakorganisatie ten minste 10 percent vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de school en de afgevaardigden van die vakbond dan ook van rechtswege in het LOC zetelen, of wanneer wordt betwijfeld of een vakbond recht heeft op het aantal afgevaardigden, kan het schoolbestuur de representativiteit van die vakbond verifiëren. Daartoe werd in 1995 de volgende procedure overeengekomen in het Centraal Paritair Comité van het gesubsidieerd vrij onderwijs:

1. Het schoolbestuur richt deze vraag naar het nationaal secretariaat van de vakbond en voegt bij zijn vraag een recente personeelslijst toe van de school/scholen in kwestie. Deze personeelslijst moet gehandtekend zijn door de vakbondsafgevaardigde die door zijn handtekening bevestigt dat dit inderdaad de personeelslijst is (m.a.w. dat de personen wier naam op deze lijst voorkomt wel degelijk personeelsleden zijn van de school of het centrum).
2. Op het nationaal secretariaat van de vakbond wordt nagegaan welke personen lid zijn. Die worden op deze lijst gemarkeerd.
3. Als de 10 % bereikt wordt, dan wordt deze lijst doorgestuurd naar de voorzitter van het Centraal Paritair Comité van het gesubsidieerd vrij onderwijs, die de voorzitter van het schoolbestuur ervan op de hoogte brengt dat de 10 % wel degelijk werd bereikt. Als de 10 % niet bereikt wordt, dan deelt de vakbond dat mee aan de voorzitter van het schoolbestuur.

Als er een LOC wordt opgericht dat meer dan één school of centrum omvat, wordt er een personeelslijst bezorgd met de namen van alle personeelsleden van die "entiteit". Die lijst moet dan ondertekend worden door de vakbondsafgevaardigden van de betrokken scholen/centra.

Bij betwistingen over een facet van deze procedure kan de voorzitter van het Centraal Paritair Comité stukken opvragen.

Voor het aantal vakbondsafgevaardigden waarop een vakbond recht heeft op een school verwijzen we naar art. 11 van het statuut van de vakbondsafvaardiging van het gesubsidieerd personeel van de katholieke onderwijsinstellingen (M-VVKSO-2007-042). Ook daar vindt u een procedure om het ledenaantal te verifiëren.

Of er LOC-verkiezingen moeten worden georganiseerd, hangt af van de verhouding tussen het aantal mandaten en het aantal vakbondsafgevaardigden:

- Wanneer er meer vakbondsafgevaardigden zijn dan er mandaten te begeven zijn in het LOC, zijn alle vakbondsafgevaardigden lid van het LOC, op voorwaarde dat het maximum van 8 (of het overeengekomen lagere maximum, zie punt 3.1) niet overschreden wordt. Desgevallend zullen de betrokken vakbondsafgevaardigden in onderling overleg moeten beslissen door wie de beschikbare mandaten zullen worden opgenomen.
- Wanneer alle mandaten ingevuld zijn door vakbondsafgevaardigden, kan het LOC samengesteld worden zonder verkiezingen.
- Alleen wanneer er in het LOC meer mandaten in te vullen zijn dan er vakbondsafgevaardigden zijn, moeten verkiezingen georganiseerd worden.

Voor de verkiezingsprocedure verwijzen we naar de Mededeling die telkens in de verkiezingsperiode verspreid wordt¹⁴. Met betrekking tot de kandidaten wensen we te verduidelijken dat in principe alle personeelsleden (behalve de twee uitzonderingen die we hierna vermelden) die op de verkiezingsdatum een arbeidsovereenkomst

¹⁴ Zie M-VVKSO-2011-066: Hersamenstelling van het lokaal onderhandelingscomité (LOC) en het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap (OCSG). LOC-verkiezingen november-december 2011

hebben, stemgerechtigd en verkiesbaar zijn. Dit geldt ook voor de niet-gesubsidieerde personeelsleden. De enige kanttekening is dat de kandidaten voorgedragen moeten worden op lijsten ingediend door de representatieve vakorganisaties. Dit betekent dat niet-gesyndiceerde personeelsleden zich enkel verkiesbaar kunnen stellen wanneer zij een representatieve vakbond bereid vinden hen op te nemen op hun kandidatenlijst. De memorie van toelichting bij het LOC-decreet verduidelijkt dat de bevoegdheid van de vakbonden tot samenstellen van de lijsten niet betekent dat alle kandidaten moeten aangesloten zijn bij een vakbond, maar wel dat de niet aangesloten kandidaten aanvaard moeten zijn door een vakbond.

Op het recht van de personeelsleden om stemgerechtigd en verkiesbaar te zijn, zijn er slechts twee uitzonderingen:

- De directeur kan zich in geen enkel geval kandidaat stellen en is ook niet stemgerechtigd¹⁵, aangezien hij ofwel optreedt als vertegenwoordiger van het schoolbestuur, ofwel als permanent adviseur de LOC-vergaderingen bijwoont.
- Federale wetgeving¹⁶ laat niet toe dat de preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent, werkgevers- of personeelsafgevaardigde is.

Indien er geen kandidaten worden voorgedragen voor de geleding van het personeel of indien er niet méér kandidaten worden voorgedragen dan er nog mandaten kunnen worden toegekend aan personeelsleden die geen vakbondsafgevaardigde zijn, kan het schoolbestuur met alle representatieve vakorganisaties die een kandidatenlijst hadden ingediend, een protocol afsluiten waarmee de verkiezingsprocedure wordt stopgezet¹⁷.

De mogelijkheid om dan nog een LOC op te richten, hangt af van het aantal vertegenwoordigers van het personeel: enkel indien er twee of meer vakbondsafgevaardigden en/of verkozen vertegenwoordigers zijn van het personeel zijn, kan het LOC worden opgericht.

Eenmaal de mandaten van de personeelsgeleding werden toegewezen, kan de samenstelling van deze geleding niet meer wijzigen. Er zijn geen plaatsvervangers voor LOC-leden die verhinderd zijn, maar eventueel wel opvolgers die pas kunnen toetreden tot het LOC wanneer het mandaat van een effectief LOC-lid definitief voortijdig beëindigd is.

In scholen waar geen LOC kan worden samengesteld en ook geen ondernemingsraad actief is, dient het schoolbestuur de onderhandelingen te voeren met de voltallige personeelsvergadering. In dat geval kan de school noch personeelsleden noch leden van het schoolbestuur afvaardigen naar het OCSG.

3.4 Duur van het mandaat

Een mandaat in het LOC duurt 4 jaar en is hernieuwbaar. Aan dit mandaat komt een einde wanneer het betrokken lid:

- niet opnieuw wordt verkozen (personeelsvertegenwoordiging) of gekozen (vertegenwoordiging schoolbestuur);
- niet langer voldoet aan de voorwaarden van de geleding waarvan hij deel uitmaakt (bijvoorbeeld wanneer een personeelslid zijn statuut van vakbondsafgevaardigde verliest of wanneer een vakbondsafgevaardigde directeur wordt);
- ontslag neemt;

¹⁵ Zie art. 18 van het LOC-decreet.

¹⁶ Zie art. 57 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 18 september 1996). <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=1896>.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg verduidelijkt dat de preventieadviseur bijgevolg noch de werkgever, noch de werknemers kan vertegenwoordigen in de onderneming waar hij werknemer is en de functie van preventieadviseur uitoefent. zie <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=2842>.

¹⁷ Zie punt 6 van de Mededeling "Hersamenstelling van het lokaal onderhandelingscomité", M-VVKSO-2011-066. Een model van protocol tot stopzetting van de verkiezingsprocedure vindt u in bijlage 1 bij die Mededeling.

- in een toestand van onverenigbaarheid komt (op voorwaarde dat de onverenigbaarheden vooraf werden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van het LOC).

Wanneer vroegtijdig een einde komt aan het mandaat van een vakbondsafgevaardigde, dan zal de betrokken vakbond een nieuwe afgevaardigde aanduiden die van rechtswege voor de resterende duur van de termijn in het LOC zal zetelen.

Wanneer vroegtijdig een einde komt aan het mandaat van een verkozen vertegenwoordiger van het personeel, dan zal dit mandaat aan een verkozen opvolger toegekend worden. Indien er geen verkozen opvolgers (meer) beschikbaar zijn, zullen tussentijdse verkiezingen georganiseerd moeten worden. Zie ook artikel 4 van het huishoudelijk reglement (model daarvan als bijlage 1 bij deze Mededeling).

4 Huishoudelijk reglement van het LOC

Na oprichting moet elk LOC een huishoudelijk reglement opstellen¹⁸. Hierin moeten minimaal worden vastgelegd: het aantal bijeenkomsten (minimaal vijf per jaar); de wijze en termijn van bijeenroeping; de wijze van mededeling van de documenten; de termijn voor de inschrijving van een agendapunt door een vertegenwoordiger van het personeel; de taken van de voorzitter en die van de secretaris; de wijze van besluitvorming en stemming; de wijze van communicatie met de schoolraad inzonderheid de wijze van communicatie wat betreft de wederzijdse agenda's; de faciliteiten voor de vertegenwoordigers van het personeel; de onverenigbaarheden; de voorwaarden waaronder de geledingen technisch adviseurs¹⁹ kunnen laten deelnemen aan de vergaderingen.

Een model van huishoudelijk reglement van het LOC werd op 26 oktober 1995 uitgewerkt door het Centraal Paritair Comité (CPC). Na grondige bespreking hebben de geleding schoolbesturen en de geleding personeel zich met dit model volmondig akkoord verklaard. Als bijlagen bij deze Mededeling vindt u dit model evenals de toelichtingen daarbij. We nemen aan dat dit model door alle LOC's wordt gevolgd. Binnen de drie maanden na de oprichting zou het LOC een eigen huishoudelijk reglement kunnen opstellen; daarbij zal het zich allicht sterk laten leiden door het aangereikte model. Indien een LOC binnen de drie maanden na de oprichting geen akkoord heeft bereikt over een eigen huishoudelijk reglement, is het huishoudelijk reglement dat werd opgesteld door het CPC van toepassing²⁰.

Het aangereikte model van huishoudelijk reglement legt o.a. volgende modaliteiten vast:

- art. 3 en 4: aantal leden van beide geledingen en invulling van mandaten die zijn vrijgekomen door het einde van het mandaat van een LOC-lid;
- art. 6 en 7: voorzitterschap en secretariaat;
- art. 8 tot 15: bijeenroeping, agenda, aanwezigheid van technisch adviseurs en notulen;
- art. 16 tot 20: protocols;
- art. 21 tot 23: faciliteiten voor LOC-leden; aanvangsuur van de vergaderingen.

Doordat artikel 26 stelt dat dit reglement geldt voor onbepaalde duur, hoeft er geen nieuw huishoudelijk reglement te worden opgesteld bij een nieuwe mandaatsperiode. Desgewenst kan een LOC zijn bestaande reglement wijzigen overeenkomstig artikel 27 ervan.

5 Onderhandelingsbevoegdheid van het LOC

Artikel 32 van het LOC-decreet kent aan het LOC de bevoegdheid toe om te onderhandelen over de aanvullende regelen ter zake van:

¹⁸ Zie art. 24 § 1 van het LOC-decreet.

¹⁹ Niet te begrijpen als het ambt van technisch adviseur, maar als "deskundige raadgever".

²⁰ Zie art. 24 § 2 van het LOC-decreet.

- 1° de algemene principes van het personeelsbeleid;
- 2° de aard en duur van het dienstverband;
- 3° de rechten en plichten, onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, regeling van cumulaties met andere ambten, betrekkingen of bezigheden;
- 4° de aansprakelijkheidsreglementering;
- 5° de regeling inzake evaluatie van het personeel;
- 6° het algemeen beleid inzake de verlopen en deeltijdse arbeid;
- 7° het navormingsbeleid van personeelsleden;
- 8° de maatregelen van inwendige orde;
- 9° de richtlijnen en de regelen inzake de prestatieregeling;
- 10° de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en voorwaarden waarin het werk in de school wordt uitgevoerd, te wijzigen;
- 11° het opstellen en het wijzigen van een arbeidsreglement.

Over de opgesomde aangelegenheden heeft het LOC onderhandelingsbevoegdheid. **Onderhandelen** betekent dat de geleding schoolbestuur en de geleding personeel samen een consensus nastreven. Over de conclusies van iedere onderhandeling binnen het LOC wordt een **protocol** opgesteld²¹. Dit kan zijn: een protocol van akkoord, een protocol van niet-akkoord of een protocol van gedeeltelijk akkoord.

- Wanneer beide geledingen het eens zijn, sluiten zij een protocol van eenparig akkoord af. Het schoolbestuur kan geen maatregelen nemen die afwijken van een eenparig akkoord²²: dit akkoord is m.a.w. bindend voor het schoolbestuur. Daarom is het ook wettelijk vereist dat de vertegenwoordigers van het schoolbestuur worden gekozen uit personen die bevoegd zijn om het schoolbestuur te verbinden²³.
- Het akkoord van het LOC is vereist voor het nascholingsplan van de school (zie punt 5.7 hierna) en in het geval dat méér dan 3 % BPT-uren zouden worden ingericht in de school (zie punt 5.10).
- Wanneer de geledingen het slechts over een bepaald aantal aspecten van een onderwerp eens geraken, sluiten zij een protocol van gedeeltelijk akkoord. In dit protocol wordt genoteerd over welke punten beide geledingen het eens zijn, en welke hun respectieve standpunten zijn over de punten waarin geen consensus werd bereikt. Voor de punten waarin wel een akkoord werd bereikt, is het akkoord bindend; voor de andere punten neemt het schoolbestuur de beslissing.
- Wanneer helemaal geen akkoord wordt bereikt, worden de standpunten van beide geledingen opgenomen in een protocol van niet-akkoord, en dient het schoolbestuur zelf de beslissing te nemen.

Hoe het protocol formeel moet worden opgesteld, is uitgeschreven in art. 16 tot 20 van het huishoudelijk reglement van het LOC; een model daarvan vindt u als bijlage 1 bij deze Mededeling.

Het decreet kent het LOC enkel de bevoegdheid toe om over **de aanvullende regelen** ter zake van de opgesomde items te onderhandelen. Dit betekent dat het enkel gaat om algemene bepalingen in aanvulling bij de wettelijke verplichtingen en de reglementering die door de overheid wordt opgelegd. In het LOC wordt nooit onderhandeld over de concrete toepassing van wettelijke of aanvullende regelen voor een individueel personeelslid. Indien een schoolbestuur het nuttig acht om bv. inzake vaste benoeming nog bepaalde voorrangsregels in te voeren bovenop de regels die reeds zijn opgelegd door het decreet Rechtspositie, zal het onderhandelen over die bijkomende *algemene* regels, maar nooit over de toepassing ervan in een individuele aangelegenheid. Een LOC kan zich zeker nooit mengen in bv. de keuze tussen twee kandidaten die allebei aan de benoemingsvoorwaarden voldoen en dezelfde voorrangsrechten genieten.

Hierna sommen we op wat volgens het VVKSO dient te worden verstaan onder de verschillende punten van de decretale onderhandelingsbevoegdheid van het LOC. Daarbij is het belangrijk erop te wijzen dat het LOC niet

²¹ Zie art. 34 van het LOC-decreet.

²² Zie art. 35 van het LOC-decreet.

²³ Zie art. 16 van het LOC-decreet.

enkel bevoegd is voor het gesubsidieerd personeel, maar ook voor de contractuele personeelsleden die aan de school of pedagogische entiteit verbonden zijn.

Voor de formele verplichtingen die het schoolbestuur moet nakomen i.v.m. de onderhandelingen binnen het LOC (kopieën, protocols en meedelen van personeelseffecten) verwijzen we naar punt 7 van deze Mededeling.

5.1 Algemene principes van het personeelsbeleid

5.1.1 Sommige schoolbesturen leggen, in aanvulling bij de decretale regeling, supplementaire voorrangsregels vast voor het aanbieden van betrekkingen aan TADD'ers of het toekennen van een vaste benoeming. Zo bepalen sommige schoolbesturen dat het personeelslid met de hoogste dienstanciënniteit voorrang krijgt voor aanstelling of benoeming. Alvorens dergelijke aanvullende voorrangsrechten vast te leggen, adviseren we echter om goed te overwegen of dit wel wenselijk is.

Het decreet Rechtspositie laat immers op zich al te weinig marge om personeelsbeleid te voeren. Het is dan ook niet opportuun dat het schoolbestuur zijn beleidsruimte op het gebied van personeelsbeleid nog verder zou inperken. Indien een schoolbestuur toch aanvullende regelen inzake voorrangsregels wenst vast te leggen, dient het hierover te onderhandelen in het LOC.

5.1.2 De meeste schoolbesturen vragen dat een personeelslid dat kandideert voor vaste benoeming, bij dat schoolbestuur zelf een dienstanciënniteit heeft van 360 dagen, waarvan 240 effectief²⁴. Evenzo houden vele schoolbesturen voor het toekennen van voorrangsrecht bij vaste benoeming op basis van 960 dagen dienstanciënniteit in een betrekking van de betrokken personeelscategorie enkel rekening met de diensten die het personeelslid heeft gepresteerd bij dat schoolbestuur zelf²⁵. Ook deze beslissingen zijn aanvullende regelen van de algemene principes van het personeelsbeleid, en vallen dus onder de onderhandelingsbevoegdheid van het LOC.

5.1.3 Indien het schoolbestuur over onvoldoende punten van de globale puntenenveloppe beschikt om de betrekkingen van alle vastbenoemde personeelsleden van de school in stand te houden en het dus een vastbenoemde ter beschikking moet stellen wegens ontstentenis van betrekking, beslist het in welke personeelscategorie en in welk ambt het deze terbeschikkingstelling zal uitspreken. Deze beslissing neemt het op basis van criteria waarover wordt onderhandeld in het LOC²⁶.

5.1.4 In enkele specifieke situaties heeft het schoolbestuur wel de mogelijkheid, maar niet de verplichting om twee scholen die in hetzelfde gebouwencomplex gelegen zijn, te beschouwen als een pedagogische entiteit²⁷ in functie van de verdeling van de betrekkingen en functiebeschrijving/evaluatie: zie hiervoor punt 3.3 van de Reaffectatiemededeling (M-VVKSO-2003-071). Aangezien deze keuze belangrijke implicaties heeft voor het personeel, voornamelijk wat betreft de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemden en de draagwijdte van functiebeschrijving en evaluatie, moet het schoolbestuur ook over deze keuze onderhandelen in het LOC.

5.1.5 Art. 12 van het Algemeen reglement bepaalt dat de verdeling van de betrekkingen uitsluitend door het schoolbestuur of de directeur gebeurt, rekening houdend met de reglementaire bepalingen en de afspraken gemaakt in het lokaal comité.

Dit betekent echter niet dat het schoolbestuur verplicht is om hierover gedetailleerde afspraken te maken. Vermits de verplichtingen die zijn opgelegd door de wetgeving (decreet Rechtspositie, Reaffectatiebesluit) zo stringent zijn dat er in vele gevallen haast geen manoeuvreerruimte rest om de opdrachten op een pedagogisch verantwoorde manier te verdelen, adviseren we om op dit vlak in geen geval bindende afspraken te maken.

²⁴ Zie art. 31 § 1 van het decreet rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991.

²⁵ Zie punt 8.2 van de Mededeling "Vaste benoeming in wervingsambten", M-VVKSO-2003-146.

²⁶ Zie art. 2 § 9 van het Reaffectatiebesluit.

²⁷ Opgelet: het gaat hier *niet* om "pedagogische entiteit in de betekenis van het LOC-decreet, zoals toegelicht in punt 2.2 van deze Mededeling.

Wel kan men i.v.m. de verdeling van de betrekkingen afspreken om - steeds binnen de reglementaire verplichtingen en de pedagogische belangen - bijvoorbeeld

- zo veel mogelijk te *streven naar* bepaalde groeperingen van opdrachten;
- in de mate van het mogelijke rekening te houden met de voorkeur die men de leraars laat uitspreken voor hun opdracht;
- de opdracht van leraars indien mogelijk niet te beperken tot één enkel vak of één enkel leerjaar of graad, om de continuïteit in het didactisch handelen binnen het geheel van de school te verzekeren, of integendeel de opdrachten zo veel als mogelijk te clusteren binnen eenzelfde leerjaar of graad;
- vooral oog voor te hebben voor de taakbelasting van beginnende leraars.

5.2 Aard en duur van het dienstverband

Wanneer de school de gebruikelijke regeling van de arbeidstijd van het personeel of bepaalde categorieën ervan (ondersteunend personeel, onderwijzend personeel, onderhoudspersoneel) wenst te herbekijken (bv. begin- en aanvangsuur; regeling voor de middagpauze, invoering van blokstages), moeten hierover onderhandelingen worden gevoerd in het LOC.

5.3 Rechten en plichten, onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, regeling van cumulaties met andere ambten, betrekkingen of bezigheden

Indien het schoolbestuur van oordeel is dat bepaalde activiteiten niet verenigbaar zijn met de hoedanigheid van personeelslid van de school en onverenigbaarheden of verbodsbepalingen wil vastleggen naast die van het Algemeen reglement en het decreet Rechtspositie²⁸, dient het daarover onderhandelingen te voeren in het LOC alvorens het hierin een beslissing neemt.

In het LOC kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden over bv.

- het geven van privélessen, al dan niet via een commerciële organisatie aan andere leerlingen van de school (d.w.z. aan leerlingen die het personeelslid niet moet beoordelen als lid van de klassenraad²⁹);
- het in dienst nemen van leerlingen van de school in de privézaak van een personeelslid, bv. als jobstudent;
- het inschakelen van voordrachtgevers of andere externe sprekers;
- het geven van bekendheid aan jeugd- of sportvakanties die personeelsleden buiten schoolverband organiseren.

5.4 Aansprakelijkheidsreglementering

De bevoegdheid om over de aansprakelijkheid van de personeelsleden te onderhandelen werd aan het LOC toevertrouwd door het LOC-decreet van 1995. Pas nadien werd de aansprakelijkheidsreglementering wettelijk vastgelegd in art. 17bis/1 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs. Hierdoor is deze LOC-bevoegdheid overbodig geworden.

Daarnaast moet het schoolbestuur voor haar personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand afsluiten: zie art. 17bis van het decreet Rechtspositie. Het is zeker nuttig om de belangrijkste bepalingen van deze verzekeringspolis toe te lichten op het LOC en/of op een personeelsvergadering.

²⁸ Zie art. 12 van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs.
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken > wetgeving > administratief statuut > gesubsidieerd onderwijs (uitsluitend) > 27/03/1991.

²⁹ Zie art. 9 van het Algemeen reglement van het personeel van het katholiek onderwijs, M-VVKSO-2010-046.

5.5 Regeling inzake evaluatie van het personeel

Over de algemene afspraken inzake de functiebeschrijvingen en evaluatie wordt in eerste instantie onderhandeld in het OCSG³⁰. Het schoolbestuur houdt zich in elk geval aan de afspraken die zijn vastgelegd na de onderhandelingen op niveau van de scholengemeenschap, en moet deze verder verfijnen op het lokale niveau. Indien bijvoorbeeld op niveau van de scholengemeenschap een algemeen model van functiebeschrijving werd vastgelegd, dan moet het schoolbestuur deze verder aanvullen zodat ze alle decretaal verplichte onderdelen bevat (taken, instellingsgebonden opdrachten, instellingsspecifieke doelstellingen, permanente vorming en nascholing, persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen) en kan worden geïndividualiseerd³¹. Van de opgesomde onderdelen van de functiebeschrijving kan in het LOC enkel worden onderhandeld over de lijst van beleids-ondersteunende en niet-beleids-ondersteunende instellingsgebonden opdrachten en over het nascholingsbeleid (zie punt 5.7), maar niet over de geïntegreerde lerarenopdracht, de instellingsspecifieke doelstellingen of de individuele persoons- of ontwikkelingsgerichte doelstellingen.

Indien er een evaluatiereglement wordt vastgelegd, moet ook daarover worden onderhandeld in het LOC.

5.6 Algemeen beleid inzake de verlopen en deeltijdse arbeid

Inzake de verlofstelsels die geen recht zijn maar een gunst, leggen de meeste schoolbesturen vast binnen welke grenzen de aanvragen van personeelsleden kunnen worden ingewilligd. Indien hiervoor algemene criteria zijn afgesproken binnen het OCSG, zal het schoolbestuur zich daar uiteraard aan houden. Het schoolbestuur kan bv. vastleggen dat een personeelslid gedurende maximaal een bepaald aantal jaren dergelijke verlofstelsels kan genieten. Men kan ook vastleggen tegen welke datum een personeelslid zijn aanvraag voor een verlofstelsel moet indienen en welke weigeringsgronden het schoolbestuur kan invoeren: zie hiervoor de Mededeling "Toekennen van verlofstelsels door het schoolbestuur", M-VVKSO-2010-049.

In het LOC worden niet de individuele verlofaanvragen behandeld, maar moet wel worden onderhandeld over de algemene criteria die het schoolbestuur zal hanteren bij de behandeling van alle verlofaanvragen.

Voor de verdeling van de prestaties van deeltijdse personeelsleden over de weekdays legt het decreet Rechtspositie reeds het wettelijke kader vast in art. 5 punt 12°: "een personeelslid dat deeltijds werkt, heeft het recht dat deze prestaties maximaal over een proportioneel aantal halve dagen per week worden gespreid"³². Na overleg met de COC heeft het VVKSO hierover een Mededeling gepubliceerd onder de titel "Clusteren van een onvolledige opdracht: afspraken", M-VVKSO-2005-106.

In een aantal gevallen zal de clustering van de opdracht van een personeelslid nog voordeliger uitvallen dan wat wettelijk verplicht is. Toch is het aangewezen dat het schoolbestuur zich niet verbindt tot verplichtingen die verder gaan dan wat het decreet Rechtspositie oplegt. Die zouden immers kunnen aanleiding geven tot discussies indien een beter weekrooster dan toch niet realiseerbaar blijkt. Het spreekt vanzelf dat, binnen het decretale kader, de pedagogische belangen dienen voorop te staan.

5.7 Navormingsbeleid van personeelsleden

Het decreet over de kwaliteit van onderwijs stelt als volgt: "Elke school moet jaarlijks een nascholingsplan opstellen. Dat nascholingsplan bevat op een samenhangende wijze alle vormingsinspanningen die erop gericht zijn de kennis, vaardigheden en attitudes van de personeelsleden van de instelling te ontwikkelen, te verbreden of te

³⁰ Art. 47ter § 3 en 47novies decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs.

³¹ Zie hiervoor het raamkader dat als bijlage 5 gevoegd is bij de Mededeling "Functiebeschrijvingen, functioneringsgesprekken en evaluatie", M-VVKSO-2007-050.

³² Zie de Mededeling "Clusteren van een onvolledige opdracht: afspraken", M-VVKSO-2005-106.

verdiepen en begeleidingsinitiatieven die gericht zijn op organisatieontwikkeling. Dit plan moet worden goedgekeurd door het LOC of, indien er geen onderhandelingscomité is, door de algemene personeelsvergadering."³³

Dit betekent dat het LOC niet enkel de bevoegdheid heeft om over het nascholingsplan te onderhandelen, maar ook om het goed te keuren. Hierbij kunnen aan bod komen: de prioriteiten in functie van de behoeften, eventueel algemene principes betreffende herschikking van lesroosters van leraars die op nascholing gaan. Ook i.v.m. de invulling van de pedagogische studiedag dienen afspraken te worden gemaakt.

5.8 Maatregelen van inwendige orde

Onder "maatregelen van inwendige orde" waarover het schoolbestuur dient te onderhandelen binnen het LOC, moet worden verstaan: alle maatregelen die de goede werking van de school beogen, althans in zover ze gevolgen hebben voor de situatie van de personeelsleden. Zo zal het LOC o.a. onderhandelen over:

- afspraken i.v.m. de communicatie tussen de directie en het personeel (bv. berichtgeving via het elektronisch communicatieplatform);
- de facultatieve verlofdag;
- het inschakelen van leerkrachten voor aanvullende toezichten³⁴;
- de vergoedingen voor dienstverplaatsingen³⁵ met de eigen wagen van het personeelslid, en de exacte afbakening van het traject dat als dienstverplaatsing wordt beschouwd;
- ...

5.9 Richtlijnen en regelen inzake de prestatieregeling

Over de algemene regels die het schoolbestuur zal hanteren voor het toekennen van **plage-uren**³⁶, wordt bij de voorbereiding van het schooljaar in elke school onderhandeld in de bevoegde organen³⁷. Het schoolbestuur kan bv. vastleggen dat plage-uren enkel worden opgelegd indien dit nodig of nuttig is voor de schoolorganisatie. Het aantal plage-uren is decretaal vastgelegd op maximaal 3 % binnen de school én maximaal 1,3 % binnen de scholengemeenschap³⁸; deze maxima zijn is dus niet voor lokale onderhandeling vatbaar.

In het LOC moet worden onderhandeld over de lijst van **instellingsgebonden opdrachten** die kunnen worden opgenomen in de functiebeschrijvingen van de personeelsleden. Het gaat hier om het opnemen van verantwoordelijkheden die het les- of klasgebeuren overschrijden zoals: het opnemen van een specifieke rol of opdracht; het vervangen van afwezige leraars en aanvullend toezicht houden; vertegenwoordiging in schoolexterne organen en dergelijke meer.

In het LOC moet ook onderhandeld worden over de criteria die zullen worden gebruikt om deze opdrachten te verdelen onder alle personeelsleden en ze al dan niet als eerder beleidsondersteunend te kwalificeren, alsook

³³ Zie art. 8 van het decreet van 8 mei 2009 over de kwaliteit van onderwijs.
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken > wetgeving > niveau-overschrijdend deel > inspectie, pedagogische begeleiding en kwaliteit van onderwijs.

³⁴ Zie art. 14 § 2 van het Algemeen reglement van het personeel van het katholiek onderwijs.

³⁵ Het minimumbedrag van de vergoeding voor dienstverplaatsingen met de wagen wordt vastgelegd overeenkomstig art. 17septies van het decreet rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs.

³⁶ Vakbondsafgevaardigden kunnen niet met een plage-uur worden belast: zie punt 8.4.

³⁷ Zie art. 216 § 5 van de Codex Secundair Onderwijs.

³⁸ Zie punt 7 van de Mededeling " Prestatieregeling voor de ambten van leraar en godsdienstleraar; plage- en nuluren", M-VVKSO-2003-084.

voor de criteria om hier omkaderingselementen tegenover te plaatsen (bv. BPT-uren of uren voor taak- en functiedifferentiatie)³⁹.

De toekenning van dergelijke opdrachten aan individuele personeelsleden gebeurt echter niet door het LOC, maar door de eerste evaluator⁴⁰. Leraars die met beleidsondersteunende taken worden belast, zullen hiervoor vaak in hun opdracht een aantal uren krijgen (bv. BPT-uren of uren voor taak- en functiedifferentiatie). Voor de instellingsgebonden opdrachten waar geen omkaderingsmiddelen tegenover staan, zal het schoolbestuur streven naar een billijke verdeling onder alle personeelsleden. Over de verdelingscriteria die hierbij gehanteerd worden, moet het schoolbestuur onderhandelingen voeren in het LOC.

Indien de periode van 5 weken ononderbroken vakantie voor de teeltleider⁴¹ niet valt in de periode van 15 juli tot 15 augustus, wordt een aangepaste regeling uitgewerkt in het LOC.

5.10 Projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en voorwaarden waarin het werk in de school wordt uitgevoerd, te wijzigen

Voorbeelden van dergelijke maatregelen waarover moet worden onderhandeld, zijn:

- het bijwonen van de lessen door de leerlingen van een andere school⁴² met de daarbij behorende consequenties voor de personeelsleden, o.a. wat betreft het bijwonen van de klassenraden van de school waar de leerlingen zijn ingeschreven;
- het deelnemen aan of verlengen van een bijzonder project;
- structuurwijzigingen als de herstructurering van de school, de programmatie van een nieuwe studierichting, of de vrijwillige afbouw van een bestaande studierichting⁴³;
- het inleggen van eigen schoolvervoer (schoolbus), voor zover dit impact heeft op de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden;
- het uitbesteden van onderhoudstaken⁴⁴ aan externe firma's;
- het aanbieden van CLIL (Content and Language Integrated Learning)⁴⁵.

Over de aanwending van de omkaderingsmiddelen (uren-leraar en de punten van de globale enveloppe) dient het schoolbestuur in eerste instantie te overleggen in de schoolraad. In het LOC moet het schoolbestuur onderhandelen over de algemene criteria voor de aanwending van deze omkaderingsmiddelen. Als criterium kan bv. worden vastgelegd dat klassplitsingen in de eerste plaats worden doorgevoerd in lagere leerjaren, of voor praktijkvakken, of voor bepaalde studierichtingen. Ook over de overdracht van uren-leraar naar een andere school of naar het volgende schooljaar zal onderhandeld worden.

³⁹ Zie art. 47quinquies van het decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs.

⁴⁰ Opmerking: voor de aanstelling of beëindiging van de opdracht van de preventieadviseur is het akkoord vereist van het CPBW (of van het LOC dat de taken van het CPBW overneemt: zie inleiding). Dit CPBW (of LOC) moet ook een advies uitspreken over de tijdsbesteding van de preventieadviseur, d.w.z. over het aantal uren vrijstelling dat hem wordt toegekend voor zijn werk als preventieadviseur.

⁴¹ Onder de "teeltleider" begrijpt men door de leraar die in Land- en tuinbouwscholen belast is met het geven van praktische vakken en wordt ingezet voor de verzorging en het onderhoud van de teelten en de veestapel. Deze functie valt onder het ambt van leraar. Voor de vakantieregeling van dit personeelslid: zie art. 18 § 4 van het Algemeen reglement van het personeel van het katholiek onderwijs, M-VVKSO-2010-046.

⁴² Zie Mededeling "Lesbijwoning in een andere school", M-VVKSO-2011-034.

⁴³ Volgens art. 27 van het LOC-decreet heeft het LOC enkel *informatierecht* i.v.m. de structuurwijzigingen van de school. Omdat het OCSG over dit belangrijke onderwerp wél onderhandelingsbevoegdheid heeft, lijkt het ons logisch om ook hierover ook in het LOC van de betrokken school te onderhandelen.

⁴⁴ Het LOC is immers niet enkel bevoegd voor de gesubsidieerde personeelsleden, maar evenzeer voor de contractuele.

⁴⁵ De kwaliteitsstandaard waaraan de school moet voldoen wil zij van de overheid de goedkeuring krijgen om CLIL aan te bieden, vermeldt dat bij de aanvraag ook het protocol van de onderhandelingen in het LOC moet worden gevoegd.

Voor het overschrijden van het maximum van 3 % BPT-uren in een school volstaat het niet om te onderhandelen, maar is zelfs het *akkoord* van het LOC vereist⁴⁶. Hier gaat de bevoegdheid van het LOC dus verder dan louter onderhandelen. Dit geldt enkel voor de BPT-uren, en niet voor de andere "uren die geen lesuren zijn" zoals interne pedagogische begeleiding, klassenraad, klassendirectie, nascholing en inhaallessen.

Zijn daarentegen geen onderhandelingsmaterie:

- de wijzigingen aan de lessentabel van bestaande studierichtingen;
- de verdeling van de betrekkingen onder de personeelsleden (zie punt 5.1.4 van deze Mededeling);

5.11 Opstellen en het wijzigen van een arbeidsreglement

Het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement van de school gebeurt binnen het LOC. Zeker over deze aangelegenheid zullen beide geledingen ernaar streven een overeenkomst te bereiken en de onderhandelingen af te sluiten met een protocol van akkoord. Indien dit niet kan worden bereikt, voorziet de procedure in een bemiddeling door het Centraal Paritair Comité. Zie hiervoor punt 7 van de bijlage 1 bij de Mededeling "Model van arbeidsreglement voor basis- en secundair onderwijs", M-VVKSO-2010-049.

Ook wanneer aan het arbeidsreglement een wijziging of toevoeging wordt aangebracht die méér inhoudt dan louter administratieve gegevens, wordt hierover onderhandeld in het LOC. De toevoeging van de deontologische ICT-code of van het preventief alcohol- en drugsbeleid bv. zijn materies waarover dient te worden onderhandeld.

6 Andere bevoegdheden van het LOC

6.1 Informatierecht

Art. 27 tot 31 van het LOC-decreet:

De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met de tewerkstelling. Deze inlichtingen hebben betrekking op:

- 1° inlichtingen over de evolutie van het aantal leerlingen en de weerslag ervan op tewerkstelling en infrastructuur;
- 2° inlichtingen over de structuur van de scho(o)l(en) inclusief over de fusies, overname, sluiting, uitbreiding, rationalisering of andere belangrijke structuurwijzigingen waarover de inrichtende macht onderhandelingen of besprekingen voert, en de weerslag daarvan op de evolutie van de tewerkstelling;
- 3° inlichtingen over het personeelsverloop.

De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met de inrichtende macht en de scho(o)l(en). Deze inlichtingen betreffen:

- 1° basisinformatie over de juridische vorm van het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;
- 2° inlichtingen over de eventuele wijzigingen aan het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;
- 3° basisinformatie over de positie van de scho(o)l(en):
 - het organogram van de scho(o)l(en);
 - de lijst van de onderwijsinrichtingen van gelijk niveau en/of met dezelfde aangeboden studierichtingen die in de streek gevestigd zijn;
 - het beleid inzake rekrutering van leerlingen en informatie aan de ouders;
 - de aanbevelingen en conclusies uit het doorlichtingsverslag van de inspectie.

⁴⁶ Zie art. 212 van de Codex Secundair Onderwijs.

De LOC's hebben ten minste jaarlijks recht op inlichtingen in verband met het financieel beleid van de scho(o)l(en). Deze inlichtingen betreffen:

- 1° de ontvangen toelagen;
- 2° de inkomsten voortvloeiend uit initiatieven voor steun aan de scholen;
- 3° kostgelden van internaten, maaltijdtickets, bij- en naschoolse activiteiten;
- 4° alle andere inkomsten;
- 5° de jaarrekeningen van het laatste kalenderjaar;
- 6° de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de scho(o)l(en).

De LOC's hebben recht op inlichtingen in verband met de infrastructuur van de scho(o)l(en).

De inrichtende macht moet aan de leden van de LOC's inlichtingen verstrekken in verband met gebeurtenissen of interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben voor haar personeel.

Informatierecht betekent dat het LOC wel het recht heeft om over deze aangelegenheden informatie te ontvangen, maar niet om erover te onderhandelen. Deze informatie zal meestal schriftelijk ter beschikking worden gesteld en in elk geval mondeling worden toegelicht. Schriftelijke informatie kan verstrekt worden via kopieën van officiële stukken of via eigen documenten.

Behalve waar het LOC-decreet expliciet recht geeft op informatie inzake het schoolbestuur zelf, heeft het LOC enkel recht op informatie met betrekking tot de eigen school/scholen waarvoor het LOC is opgericht. Het LOC heeft geen recht op informatie over bv. het financiële beleid van het schoolbestuur (de vzw) als geheel, maar enkel over de juridische vorm en de samenstelling ervan en de wijzigingen eraan. Informatie over het financiële beleid van de scholen kan enkel gaan over de scholen die tot hetzelfde LOC behoren.

Het informatierecht m.b.t. doorlichting door de inspectie kan in geen geval tot gevolg hebben dat daaruit gegevens over personeelsleden worden doorgespeeld⁴⁷.

6.2 Toezichtsbevoegdheid

Art. 36 van het LOC-decreet:

De LOC's zien toe op de toepassing van de sociale wetgeving en van de sociale en administratieve reglementeringen voortvloeiend uit de onderwijswetgeving.

Het LOC kan toezicht uitoefenen op de toepassing van de **sociale wetgeving**, bv.

- het correcte verloop van de verkiezingen voor het LOC (de volgende mandaatsperiode) en voor het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- de naleving van de regelgeving inzake de jaarlijkse vakantie voor de contractuele personeelsleden.

Het LOC kan ook het initiatief nemen om toe te zien op de correcte toepassing van de **onderwijswetgeving**. Indien LOC-leden vernemen dat deze niet wordt gerespecteerd in particuliere gevallen of tegenover bepaalde groepen van personeelsleden, dan kan dit in het LOC worden geagendeerd.

⁴⁷ Memorie van toelichting bij het LOC-decreet art. 27 tot 31.

Ook als er geen vermoeden bestaat dat er onregelmatigheden zijn gebeurd, kan het LOC steekproefsgewijs nagaan of de onderwijswetgeving correct wordt toegepast. Het toezicht kan bv. slaan op de correcte toepassing van de reglementering inzake tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur, inzake de vacantverklaring en de vaste benoeming, of inzake de clustering van opdrachten van deeltijdse personeelsleden.

Deze bevoegdheid neemt niet weg dat de verantwoordelijkheid voor de verdeling van de betrekkingen, voor het opstellen van de uurroosters e.d.m. bij het schoolbestuur of bij de directeur blijft liggen. Het toezicht kan er dan ook niet toe leiden dat het LOC deze verantwoordelijkheid overneemt, maar wel dat het voor een afgelijnd aantal dossiers nagaat of de beslissingen en keuzes van het schoolbestuur niet indruisen tegen de onderwijsreglementering of tegen afgesloten protocollen.

Naast de bepalingen van het LOC-decreet moet het schoolbestuur zich ook houden aan de wettelijke verplichtingen inzake de verwerking van persoonsgegevens (zgn. Privacywet⁴⁸). Het zonder meer systematisch meedelen van alle gegevens uit het personeelsdossier zou in strijd zijn met het proportionaliteitsbeginsel; alleen die gegevens mogen worden overgemaakt die nodig zijn om toezicht te kunnen uitoefenen. Het verdient daarom aanbeveling om - waar dit het toezicht niet in de weg staat - de gegevens die rechtstreeks of onrechtstreeks identificatie mogelijk maken (naam, stamboeknummer, ...) weg te laten. Het spreekt vanzelf dat het LOC in geen geval inzage kan krijgen in het volledige dossier van een personeelslid.

De wet op de privacy houdt evenwel ook in dat de verstrekte gegevens door de LOC-leden niet langer mogen worden bewaard dan nodig voor de doeleinden waarvoor ze werden verkregen. Van zodra een persoonsgebonden dossier dat werd geagendeerd op een LOC-vergadering, definitief is afgehandeld, moeten de LOC-leden de verstrekte gegevens vernietigen.

6.3 Bemiddelingsbevoegdheid

Art. 37 van het LOC-decreet:

De LOC's kunnen bemiddelen bij elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de school of scholen voordoet of dreigt te ontstaan.

Het LOC kan niet bemiddelen bij individuele geschillen, maar wel bij geschillen tussen bepaalde groepen personeelsleden en het schoolbestuur.

Bij een individueel geschil zal het personeelslid zich rechtstreeks richten tot de directie of het schoolbestuur; als het gaat om een procedure die is bepaald krachtens het decreet Rechtspositie, kan het personeelslid zich daarbij laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman⁴⁹, dit is een advocaat, een personeelslid van een instelling of een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie. Het schoolbestuur heeft het recht zich te laten bijstaan door een advocaat, een personeelslid van een instelling of een vertegenwoordiger van het VVKSO/VSKO.

7 Verplichtingen bij de onderhandelingen: kopieën, protocols en meedelen van personeelseffecten

Cao IX van 10 december 2011 heeft de schoolbesturen en scholengemeenschappen enkele bijkomende verplichtingen opgelegd bij de onderhandelingen in de inspraakorganen (LOC en OCSG). Deze cao-verplichtingen zijn niet omgezet in bijkomende wetgeving, maar concretiseren een aantal bepalingen die reeds voorheen in het LOC-decreet waren opgenomen:

Art. 34 § 1 en art. 35 van het LOC-decreet

⁴⁸ Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Zie http://www.privacycommission.be/sites/privacycommission/files/documents/CONS_wet_privacy_08_12_1992.pdf.

⁴⁹ Zie art. 5 punt 19° en art. 17ter DRP.

De conclusies van iedere onderhandeling worden vermeld in een protocol waarin ofwel het eenparig akkoord van de afvaardiging van de inrichtende macht en van de vertegenwoordigers van het personeel, ofwel hun respectieve standpunten worden opgetekend.

De maatregelen die na onderhandeling worden genomen door de inrichtende macht vermelden de datum van het protocol bedoeld in artikel 34 van dit decreet. In geval van een eenparig akkoord kan de inrichtende macht geen maatregelen nemen die afwijken van het protocol.

7.1 Kopieën van documenten

Cao IX punt 2.1:

Om de onderhandelingen te kunnen voorbereiden moeten de leden van de inspraakorganen vooraf een kopie ontvangen van alle officiële en andere documenten die nodig en nuttig zijn om met voldoende kennis van zaken hun standpunten te kunnen innemen.

Hierbij gaat het om dienstbrieven van de overheid of andere officiële stukken die betrekking hebben op aangelegenheden waarover het LOC onderhandelingsbevoegdheid heeft (zie punt 5) d.w.z. de omkaderingsmiddelen die de school genereert (uren-leraar, punten, GOK-middelen, punten voor ICT-coördinatie enz.) en i.v.m. de nascholingsmiddelen.

Deze verplichting geldt niet voor de documenten die *voortvloeien uit* onderhandelingen (bv. aanvraag van structuurwijzigingen van de school, de zending "aanwending middelen") of de mededeling aan de overheid van schoolgegevens als plage-uren, het leerlingenaantal, het aantal PV-uren. Deze documenten zijn immers zelf geen voorwerp van onderhandelingen, maar bevatten de weerslag van de beslissingen die het schoolbestuur na onderhandelingen heeft genomen.

Informatie betreffende aangelegenheden waarin het LOC geen onderhandelingsbevoegdheid heeft maar enkel informatie- of toezichtsbevoegdheid (zie punt 6), kan worden bezorgd onder de vorm die het schoolbestuur zelf verkiest: dat kan via kopieën van officiële stukken, maar even goed via eigen documenten of overzichten.

Voor het inzagerecht dat LOC-leden hebben in de opdrachtmelding (RL-1) van een personeelslid, verwijzen we naar punt 6.2 van deze Mededeling.

7.2 Personeelseffecten van de maatregelen

Cao IX punt 2.2:

Het schoolbestuur moet bij de te onderhandelen maatregelen de personeelseffecten ervan schriftelijk en in principe vooraf meedelen aan de leden van het lokale comité.

Wanneer het schoolbestuur onderhandelt over maatregelen die gevolgen hebben voor het personeel, zal het de personeelseffecten indien mogelijk vooraf meedelen. Het is evident dat het schoolbestuur bij elke voorgenomen maatregel nadenkt over de gevolgen ervan voor het personeel.

7.3 Beslissingen op basis van protocols

Cao IX punt 2.3:

De inrichtende machten of de scholengemeenschappen, al naargelang het geval, zorgen ervoor dat:

- zij geen beslissingen nemen aangaande materies waarover moet onderhandeld worden, vooraleer deze onderhandelingen afgesloten werden;
- alle personeelsleden na de onderhandelingen de protocollen en de bijbehorende beslissingen vlot kunnen raadplegen;
- de genomen beslissingen verwijzen naar de gevoerde onderhandelingen en het nummer van het desbetreffende protocol vermelden.

Om de protocollen vlot te laten raadplegen door alle personeelsleden kunnen ze onder elektronische vorm ter beschikking worden gesteld via het intranet voor het personeel, of kan de afspraak worden vastgelegd dat de secretaris van het LOC een kopie van de protocols ter beschikking houdt voor alle personeelsleden die inzage wensen.

De verwijzing naar onderhandelingen en protocols is enkel verplicht als het gaat om materies waarover het schoolbestuur verplicht is onderhandelingen te voeren met het LOC.

Voorbeelden:

1. Na onderhandelingen in het LOC heeft het schoolbestuur beslist om bij het toekennen van voorrangrecht voor vaste benoeming enkel rekening te houden met de anciënniteit die een personeelslid in de betrokken personeelscategorie heeft bereikt bij dat schoolbestuur zelf (zie punt 5.1.2). Bij deze principiële beslissing verwijst het schoolbestuur naar het protocol van de gevoerde onderhandelingen. Bij het toekennen van een benoeming in een concrete betrekking waarvoor meerdere personeelsleden gekandideerd hadden, houdt het schoolbestuur vanzelfsprekend rekening met de beslissing die het na onderhandelingen genomen heeft inzake het voorrangrecht, maar de verwijzing naar het protocol hoeft niet te worden opgenomen bij het toekennen van elke vaste benoeming waarvoor het voorrangrecht gold.

2. Over de instellingsgebonden opdrachten heeft het LOC na onderhandelingen een protocol van akkoord afgesloten. De globale lijst daarvan moet verwijzen naar desbetreffend protocol. Dat hoeft niet bij de individualisering van deze opdrachten door de eerste evaluator.

8 Rechten en plichten van de personeelsvertegenwoordigers in het LOC

8.1 Rechten en plichten vastgelegd in het LOC-decreet

Het LOC-decreet legt de rechten en plichten vast voor de vertegenwoordigers van het personeel in het LOC:

Art. 38.

De vertegenwoordigers van het personeel kunnen de voorzitter van het LOC verzoeken het comité samen te roepen en kunnen te behandelen materies op de dagorde plaatsen.

Dit houdt in dat de vertegenwoordigers van het personeel kunnen vragen een bijkomende LOC-vergadering te beleggen, naast het aantal vergaderingen dat is vastgelegd in het huishoudelijk reglement of buiten de data die bij het begin van het schooljaar zijn afgesproken.

Art. 39.

De vertegenwoordigers van het personeel kunnen mondeling en schriftelijk, onder eigen verantwoordelijkheid, alle informatie verstrekken die nuttig is voor het personeel en van professionele en syndicale aard is.

Schriftelijke mededelingen mogen in de school aangeplakt worden op de daartoe aangewezen plaatsen, mits ze vooraf door de directie gezien zijn.

Informatievergaderingen voor het personeel mogen, mits mededeling aan de directie, in de school, maar buiten de schooluren georganiseerd worden.

Art. 40.

De vertegenwoordigers van het personeel kunnen bij de inrichtende macht stappen zetten in het gemeenschappelijk belang van het personeel.

Art. 41.

De vertegenwoordigers van het personeel hebben het recht om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door de representatieve vakorganisaties.

De vakorganisaties delen ten minste één maand op voorhand de data van de vormingsdagen mee aan de inrichtende macht. Het aantal vormingsdagen per jaar wordt vastgesteld op maximum drie dagen.

Art. 42.

De vertegenwoordigers van het personeel krijgen de nodige faciliteiten om hun taak uit te oefenen. Die faciliteiten worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van het LOC.

Art. 43.

De vertegenwoordigers van het personeel zijn tot discretie gehouden over feiten en bescheiden van vertrouwelijke aard.

Art. 44.

§ 1. De vertegenwoordigers van het personeel kunnen voor daden gesteld in de uitoefening van hun mandaat geen tuchtsancties oplopen zoals bedoeld in artikel 64 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs (...).

§ 2. Het mandaat van de vertegenwoordigers van het personeel van de categorie meester-, vak- en dienstpersoneel mag geen aanleiding geven tot benadeling, noch tot bijzondere bevoordeling. Zij genieten de normale promoties en voordelen van de categorie waartoe zij behoren.

art. 44 § 3 tot en met § 7 bieden bijkomende bepalingen inzake het ontslag van vertegenwoordigers van het personeel van de categorie meester-, vak- en dienstpersoneel. Daarvoor verwijzen we naar Edulex.

De faciliteiten die de vertegenwoordigers van het personeel krijgen om hun taak uit te oefenen, zijn toegelicht in punt 7.1 en 8.2 van deze Mededeling. Indien nog andere faciliteiten worden toegekend, worden die opgenomen in het huishoudelijk reglement van het LOC.

8.2 Rechten en plichten van de personeelsvertegenwoordigers vastgelegd in andere wetgeving

8.2.1 Dienstvrijstelling om de vergaderingen bij te wonen

Art. 12 § 4 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 14 juni 1989 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs bepaalt het volgende:

Een personeelslid dat zitting heeft in een LOC of OCSG (of ander lokaal inspraakorgaan dat is opgericht bij of krachtens een wet of decreet), krijgt dienstvrijstelling om de vergaderingen ervan bij te wonen. Deze dienstvrijstelling wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit; het personeelslid behoudt zijn recht op salaris⁵⁰.

Let wel: het personeelslid dat hiervoor wordt vrijgesteld, kan niet worden vervangen. Hier blijft immers de algemene regel gelden dat een vervanging pas mogelijk is bij een dienstonderbreking van ten minste 10 opeenvolgende werkdagen.

Met "dienstvrijstelling" wordt enkel bedoeld dat het personeelslid op het tijdstip van de vergadering van het lokaal inspraakorgaan wordt vrijgesteld van de opdracht die het dan zou hebben in zijn wekelijkse uurrooster. In de mate van het mogelijke kan het schoolbestuur bij het opstellen van de wekelijkse uurroosters van de betrokkene rekening houden met de vaste vergadermomenten van de lokale inspraakorganen. Dienstvrijstelling betekent niet dat het personeelslid hiervoor BPT-uren moet krijgen. Met het bijwonen van de vergadering van de inspraakorganen wordt immers reeds rekening gehouden in de individuele functiebeschrijving van de betrokken personeelsleden (zie volgend punt).

Het recht op dienstvrijstelling geldt enkel voor de officiële vergaderingen van het LOC of OCSG of ander inspraakorgaan, niet voor de voorbereidende vergadering die daaraan kan voorafgaan.

⁵⁰ Zie art. 12 § 4 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 14 juni 1989 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs.
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken, > wetgeving > personeel > administratief statuut > gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs > bestuurs- en onderwijzend personeel > 14/06/1989.

8.2.2 Vertegenwoordiging in een inspraakorgaan in de functiebeschrijving

Art. 47ter/1 van het decreet Rechtspositie:

Bij het toewijzen van instellingsgebonden opdrachten aan personeelsleden moet het schoolbestuur rekening houden met de tijd die de personeelsleden besteden aan hun vertegenwoordiging in het LOC of OCSG (of andere lokale inspraakorganen opgericht door of krachtens een wet of een decreet)⁵¹.

Waar de vertegenwoordiging in een lokaal inspraakorgaan als beleidsondersteunende taak wordt aangezien en wordt gecompenseerd met vrijstelling van lesopdracht onder de vorm van uren voor bijzondere pedagogische taken of voor taak- en functiedifferentiatie, is voldaan aan deze verplichting.

Waar deze vertegenwoordiging niet wordt gecompenseerd met vrijstelling van lesopdracht, wordt ze beschouwd als een van de instellingsgebonden opdrachten die op billijke wijze worden verdeeld onder de personeelsleden overeenkomstig de criteria die in het LOC zijn afgesproken. Dit betekent dat het vertegenwoordigingswerk in het LOC in de weging wordt meegenomen bij de billijke verdeling van de instellingsgebonden taken onder alle personeelsleden, maar niet dat de vertegenwoordigers van het personeel in het LOC worden vrijgesteld van alle andere instellingsgebonden opdrachten.

8.3 Verplaatsingsvergoedingen

De extra verplaatsingskosten die de eigen personeelsleden maken voor deelname aan de lokale inspraakorganen (LOC, OCSG, ...) worden sinds 1 september 2013 beschouwd als werkingskosten van deze comités en moeten door het schoolbestuur worden vergoed volgens de regeling die geldt voor dienstverplaatsingen. Dit werd aldus vastgelegd in punt 4 van cao X, afgesloten op 13 december 2013. Met "volgens de regeling die geldt voor de dienstverplaatsingen" wordt bedoeld dat vanaf 1 juli 2013 de kilometervergoeding voor verplaatsingen met de eigen wagen, moto of bromfiets 0,3461 euro/km bedraagt, behalve indien het schoolbestuur een omniumverzekering voor dienstverplaatsingen heeft afgesloten: in dat geval mag het de terugbetaling beperken tot 90 % hetzij 0,3115 euro/km. Ook de kosten voor verplaatsing met het openbaar vervoer worden vergoed.

Met extra verplaatsingskosten wordt bedoeld: de kosten voor de verplaatsingen die het personeelslid specifiek voor deelname aan het inspraakorgaan maakt; dat is niet het geval wanneer de deelname aan het inspraakorgaan aansluit op de gewone uitvoering van de opdracht (bv. lesopdracht) van het personeelslid.

De deelname aan niet-officiële vergaderingen zoals bijeenkomsten van de personeelsvertegenwoordigers ("voorvergaderingen") of vormingsdagen georganiseerd door vakorganisaties, gebeurt niet in opdracht of op verzoek van het schoolbestuur. De verplaatsingen in dat kader zijn derhalve geen dienst- noch woon-werkverplaatsingen, en dienen dan ook niet door het schoolbestuur te worden vergoed.

8.4 Specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden

De vakbondsafgevaardigden die in het LOC zetelen, genieten dezelfde rechten en plichten als de andere personeelsvertegenwoordigers in dit comité. Daarenboven genieten alle vakbondsafgevaardigden de rechten en plichten die zijn vastgelegd in het Statuut van de vakbondsafvaardiging van het gesubsidieerd personeel van de katholieke onderwijsinstellingen (M-VVKSO-2007-042). Dit statuut werd afgesloten tussen het VSKO en de onderwijsvakbonden: COC, COV, ACOD en VSOA. Daarin is onder andere vastgelegd hoeveel aangesloten leden in een school een vakorganisatie dient te tellen om recht te hebben op een of meer vakbondsafgevaardigden. Zie reeds punt 3.3 van deze Mededeling voor het aantal afgevaardigden waarop een vakbond recht heeft.

Bedoeld statuut treedt in de plaats van de artikels 47 tot 51 van het LOC-decreet: die gelden immers enkel indien er geen overeenkomst zou afgesloten zijn tussen de schoolbesturen en de vakbonden⁵².

⁵¹ Zie art. 47ter/1 van het Decreet Rechtspositie Personeelsleden Gesubsidieerd Onderwijs van 27 maart 1991, zoals gewijzigd.
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken > wetgeving > personeel > administratief statuut > gesubsidieerd onderwijs (uitsluitend) > 27/03/1991.

Vakbondsafgevaardigden kunnen niet met een plage-uur worden belast⁵³.

9 Geschillen

Het Centraal Paritair Comité is bevoegd om bemiddelend op te treden ten aanzien van een LOC op verzoek van minstens twee leden van een geleding en om de bepalingen van het LOC-decreet vast te stellen die de goede werking van het LOC op duurzame wijze onmogelijk maken.

Na het optreden of de vaststelling door het Centraal Paritair Comité kan de Vlaamse regering een sanctie opleggen aan het schoolbestuur en/of aan de vertegenwoordigers van het personeel. De sanctie voor het schoolbestuur kan bestaan in de terugvordering van maximaal 10 % van de werkingstoelagen. De sanctie voor de vertegenwoordigers van het personeel kan inhouden dat het schoolbestuur voor een bepaalde periode en/of voor een bepaalde materie beslissingen kan nemen zonder onderhandelingen in het LOC⁵⁴.

10 Evaluatie van de werking van de lokale comités

In cao IX (punt 2.4) was in het vooruitzicht gesteld dat de inspectie in 2011-2012 zou nagaan in welke mate de regelgeving inzake de lokale comités in scholen wordt nageleefd, en de resultaten van dat onderzoek in haar jaarverslag zou opnemen. In de loop van het schooljaar 2016-2017 wordt dit onderzoek herhaald. Het onderzoek wordt voorbereid in overleg met de sociale partners. Momenteel is hieromtrent nog geen verder nieuws.

Bijlagen (formaat)

- M-VVKSO-2012-031-B01: Model van huishoudelijk reglement van de lokale onderhandelingscomités in het gesubsidieerd vrij onderwijs (doc)
- M-VVKSO-2012-031-B02: Toelichting bij het model van huishoudelijk reglement van de lokale onderhandelingscomités in het gesubsidieerd vrij onderwijs (pdf)
- M-VVKSO-2012-031-B03: model van protocol (doc)
- M-VVKSO-2012-031-B04: Antwoord van de Privacycommissie i.v.m. het inzagerecht van het LOC in de opdrachtmeldingen (pdf)

⁵² Zie art. 46 § 1 van het LOC-decreet.

⁵³ Zie art. 12 § 2 van het Besluit van de Vlaamse regering van 14 juni 1989 betreffende de bekwaamheidsbewijzen, de salarisschalen, het prestatiestelsel en de bezoldigingsregeling in het secundair onderwijs.
<http://www.ond.vlaanderen.be/edulex> > rubrieken > wetgeving > personeel > administratief statuut > gemeenschaps- en gesubsidieerd onderwijs > bestuurs- en onderwijzend personeel > 14/06/1989.

⁵⁴ Zie art. 54 tot 56 van het LOC-decreet.