

[¹²Decreet betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding.¹²]
(citeeropschrift: "decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs")

goedkeuringsdatum

27 MAART 1991

publicatiedatum

B.S.25/05/1991

zie ook

VLAAMSE CODEX

datum laatste wijziging

28/08/2023

erratum

B.S.4-1-1992

[⁸Opgeheven, voor zover het betrekking heeft op de hogescholen (B.Vl.R. 9-5-1996; Art. 2, 37°)⁸]

COORDINATIE

- (1) Decr. van 17/07/1991 (B.S. 31/08/1991)
- (2) Decr. van 09/04/1992 (B.S. 16/05/1992)
- (3) Decr. van 28/04/1993 (B.S. 28/05/1993)
- (4) Decr. van 15/12/1993 (B.S. 01/03/1994)
- (5) Decr. van 21/12/1994 (B.S. 16/03/1995)
- (6) Decr. van 19/04/1995 (B.S. 20/07/1995)
- (7) Decr. van 08/07/1996 (B.S. 05/09/1996)
- (8) B.Vl.R. van 09/05/1996 (B.S. 25/07/1996)
- (9) Decr. van 15/07/1997 (B.S. 21/08/1997)
- (10) Decr. van 14/07/1998 (B.S. 29/08/1998)
- (11) Decr. van 14/07/1998 (B.S. 29/08/1998)
- (12) Decr. van 01/12/1998 (B.S. 10/04/1999)
- (13) Decr. van 02/03/1999 (B.S. 21/08/1999)
- (14) B.Vl.R. van 09/03/1999 (B.S. 07/05/1999)
- (15) Decr. van 18/05/1999 (B.S. 31/08/1999)

- (16) Decr. van 08/06/2000 (B.S. 25/08/2000)
- (17) Decr. van 20/10/2000 (B.S. 16/12/2000)
- (18) Decr. van 13/07/2001 (B.S. 27/11/2001)
- (19) Decr. van 14/02/2003 (B.S. 01/07/2003)
- (20) Decr. van 10/07/2003 (B.S. 24/10/2003)
- (21) Decr. van 02/04/2004 (B.S. 07/06/2004)
- (22) Decr. van 07/05/2004 (B.S. 31/08/2004)
- (23) Decr. van 07/05/2004 (B.S. 20/09/2004)
- (24) Decr. van 15/07/2005 (B.S. 16/09/2005)
- (25) Decr. van 07/07/2006 (B.S. 31/08/2006)
- (26) Decr. van 16/05/2007 (B.S. 02/07/2007)
- (27) Decr. van 15/06/2007 (B.S. 31/08/2007)
- (28) Decr. van 22/06/2007 (B.S. 21/08/2007)
- (29) Decr. van 13/07/2007 (B.S. 31/08/2007)
- (30) Decr. van 04/07/2008 (B.S. 01/09/2008)
- (31) Decr. van 13/02/2009 (B.S. 26/03/2009)
- (32) Decr. van 30/04/2009 (B.S. 20/07/2009)
- (33) Decr. van 08/05/2009 (B.S. 28/08/2009) *detail* ;
- (34) Decr. van 08/05/2009 (B.S. 28/08/2009) *detail* ;
- (35) Decr. van 18/12/2009 (B.S. 30/12/2009)
- (36) Decr. van 09/07/2010 (B.S. 31/08/2010)
- (37) B.Vl.R. van 17/12/2010 (B.S. 24/06/2011)
- (38) Decr. van 17/06/2011 (B.S. 20/07/2011)
- (39) Decr. van 01/07/2011 (B.S. 30/08/2011)
- (40) Decr. van 29/06/2012 (B.S. 27/07/2012)
- (41) Decr. van 21/12/2012 (B.S. 19/02/2013)
- (42) Decr. van 12/07/2013 (B.S. 30/08/2013)
- (43) Decr. van 19/07/2013 (B.S. 27/08/2013)
- (44) Decr. van 25/04/2014 (B.S. 25/09/2014)
- (45) Decr. van 19/12/2014 (B.S. 30/12/2014)
- (46) Decr. van 19/12/2014 (B.S. 03/02/2015)
- (47) Arr. nr. 28/2015 van 12/03/2015 (B.S. 25/06/2015)
- (48) Decr. van 19/06/2015 (B.S. 21/08/2015)
- (49) Decr. van 03/07/2015 (B.S. 15/07/2015) *detail* ;

- (50) Decr. van 03/07/2015 (B.S. 28/07/2015) *detail* ;
- (51) Arr. nr. 68/2016 van 11/05/2016 (B.S. 06/07/2016)
- (52) Decr. van 17/06/2016 (B.S. 10/08/2016)
- (53) Decr. van 23/12/2016 (B.S. 13/02/2017)
- (54) B.Vl.R. van 28/10/2016 (B.S. 29/12/2016)
- (55) Decr. van 16/06/2017 (B.S. 18/08/2017)
- (56) Decr. van 26/01/2018 (B.S. 09/03/2018)
- (57) Decr. van 16/03/2018 (B.S. 20/04/2018)
- (58) Decr. van 27/04/2018 (B.S. 25/06/2018)
- (59) Decr. van 04/05/2018 (B.S. 16/07/2018)
- (60) Decr. van 15/06/2018 (B.S. 17/08/2018)
- (61) Decr. van 06/07/2018 (B.S. 20/08/2018)
- (62) Decr. van 15/03/2019 (B.S. 08/05/2019)
- (63) Decr. van 05/04/2019 (B.S. 24/06/2019)
- (64) Decr. van 03/07/2020 (B.S. 24/08/2020) *detail* ;
- (65) Decr. van 18/12/2020 (B.S. 30/12/2020)
- (66) Decr. van 09/07/2021 (B.S. 26/08/2021) *detail* ;
- (67) Decr. van 08/07/2022 (B.S. 09/08/2022) *detail* ;
- (68) Decr. van 08/07/2022 (B.S. 23/08/2022) *detail* ;
- (69) Decr. van 08/07/2022 (B.S. 23/08/2022) *detail* ;
- (70) Decr. van 28/04/2023 (B.S. 05/06/2023) *detail* ;
- (71) Decr. van 05/05/2023 (B.S. 02/08/2023) *detail* ;
- (72) Decr. van 16/06/2023 (B.S. 14/08/2023) *detail* ;
- (73) Decr. van 14/07/2023 (B.S. 24/08/2023) *detail* ;
- (74) Decr. van 07/07/2023 (B.S. 28/08/2023) *detail* ;

De Vlaamse Raad heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

Artikel 1.

Dit decreet regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 59bis, § 2, 2° , van de Grondwet.

Het kan worden aangehaald als het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs.

TITEL I. - [12Paritaire comités voor het gesubsidieerd vrij onderwijs en de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding¹²]

Art. 2.

§ 1. Na raadpleging van de meest representatieve groeperingen van de inrichtende machten en van de personeelsverenigingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de [¹²centra voor leerlingenbegeleiding¹²] aangesloten bij een in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen vertegenwoordigde syndicale organisatie, richt de Vlaamse Regering :

1° voor enerzijds het gesubsidieerd vrij onderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten en anderzijds voor de gesubsidieerde vrije [¹²centra voor leerlingenbegeleiding¹²] telkens een centraal paritair comité op, waarvan de bevoegdheid zich uitstrekt over respectievelijk al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen, die van het hoger kunstonderwijs inbegrepen, met uitzondering van het hoger onderwijs van het lange type en het universitair onderwijs, de pedagogische begeleidingsdiensten en al de door de Vlaamse Gemeenschap gesubsidieerde vrije [¹²centra voor leerlingenbegeleiding¹²] ;

2° voor het gesubsidieerd vrij onderwijs, andere paritaire comités waarvan de bevoegdheid door de Vlaamse Regering wordt bepaald. Per onderwijsniveau wordt één paritair comité opgericht. Voor het buitengewoon onderwijs zullen afzonderlijke paritaire comités worden opgericht.

§ 2. De Vlaamse Regering bepaalt het algemeen reglement van de paritaire comités. Elk paritair comité stelt zijn eigen huishoudelijk reglement op.

§ 3. Elk paritair comité bestaat uit :

1° een gelijk aantal vertegenwoordigers, niet minder dan vier, van de werknemers- en werkgeversorganisaties bedoeld in § 1; er zijn voor elke categorie evenveel plaatsvervangers als effectieve leden;

2° één voorzitter en één ondervoorzitter;

3° één secretaris.

De organisaties bedoeld in 1° mogen ieder technische adviseurs aan hun delegatie toevoegen waarvan het maximum aantal bepaald wordt door het centraal paritair comité.

De in 1° bedoelde leden worden aangewezen door hun respectieve organisaties.

De voorzitter en de ondervoorzitters worden benoemd door de Vlaamse Regering onder de ter zake bevoegde personen die onafhankelijk moeten staan tegenover de belangen die in het comité aan de orde kunnen zijn.

De secretaris wordt aangewezen door de Vlaamse Regering onder haar ambtenaren.

§ 4. De paritaire comités hebben hoofdzakelijk als opdracht :

a) te beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden;

b) elk geschil te voorkomen of bij te leggen dat tussen de inrichtende machten en de leden van het personeel zou dreigen te rijzen of ontstaan is;

[³⁰c) te bemiddelen tussen werkgevers en werknemers als er door representatieve vakorganisaties, inrichtende machten en/of een representatieve vereniging van inrichtende machten problemen aanhangig gemaakt worden inzake de regels betreffende de functiebeschrijvingen en evaluaties, de rechten en de plichten van de sociale partners of betreffende de toepassing van het syndicaal statuut wanneer de relaties tussen de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties en de werkgevers geregeld worden door een statuut afgesloten tussen enerzijds de representatieve vakorganisaties en anderzijds een inrichtende macht of de representatieve vereniging van deze inrichtende macht.³⁰]

[³⁰Om de bevoegdheden vermeld in b) en c) te kunnen uitoefenen, kan elk Centraal Paritair Comité ook bemiddelaars aanstellen.³⁰]

§ 5. De paritaire comités beslissen bij tweederde meerderheid van de aanwezige leden. Onthoudingen en blanco-stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht. De voorzitter, de ondervoorzitter, de secretarissen en de technische adviseurs zijn niet stemgerechtigd.

De leden die zetelen namens de werkgevers en die welke zetelen namens de werknemers, moeten gelijk in aantal zijn om aan de stemming deel te nemen. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld.

§ 6. Op verzoek van de paritaire comités of van een vertegenwoordigende organisatie kan een besluit van de Vlaamse Regering aan de getroffen beslissingen algemeen verbindende kracht geven.

§ 7. De Gemeenschapsminister van Onderwijs laat, in geval dat aan deze beslissingen geen algemeen verbindende kracht wordt gegeven, aan het comité de redenen kennen, waarom de Regering op dit verzoek niet is ingegaan. De artikelen 30 tot en met 34 van de wet van [³⁵december 1968³] betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités zijn van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat de in deze wet aan de Koning en aan de Minister toegekende bevoegdheden worden uitgeoefend door respectievelijk de Vlaamse Regering en de Gemeenschapsminister van Onderwijs.

Art. 3.

Opgeheven worden :

1° artikel 45 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd door ...

2° artikel 55 van het koninklijk besluit van 13 augustus 1962 tot regeling van de psycho-medisch-sociale centra, zoals gewijzigd door ...

TITEL II. - [³³De rechtspositie van de gesubsidieerde personeelsleden van de instellingen, de centra en de pedagogische begeleidingsdiensten van het gesubsidieerd onderwijs³³]

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen

Art. 4.

§ 1. Deze titel is van toepassing op :

a) de gesubsidieerde leden van :

- het bestuurs- en onderwijzend personeel, met inbegrip van de [⁴⁴leerkrachten levensbeschouwelijk onderricht⁴⁴] ;

- het opvoedend hulppersoneel;

- het paramedisch personeel;

- het [¹⁰psychologisch, orthopedagogisch,¹⁰] sociaal en medisch personeel;

- het technisch personeel;

[¹¹- het ondersteunend personeel; ¹¹]

[²⁰- het beleids- en ondersteunend personeel;²⁰]

- het administratief personeel;

[⁷¹- het leerondersteunend personeel;⁷¹]

[⁷²tewerkgesteld in de volgende gesubsidieerde instellingen:⁷²]

- [¹⁹scholen van het basisonderwijs, [⁶⁰instellingen voor secundair onderwijs, academies voor deeltijds kunstonderwijs⁶⁰] en centra voor volwassenenonderwijs;¹⁹]

- [⁷²...⁷²]

- [⁷²onderwijsinternaten⁷²] ;

[⁷¹- de leersteuncentra;⁷¹]

- [¹²de centra voor leerlingenbegeleiding en in voorkomend geval hun permanente ondersteuningscellen, verder CLB's genoemd.¹²]

[³³Deze titel is eveneens van toepassing op de gesubsidieerde personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten zoals bedoeld in artikel 14 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.³³]

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere omschrijving van de hiervoor bedoelde personeelscategorieën. In afwachting hiervan blijven evenwel de bestaande wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen van kracht;

[⁶³De Vlaamse Regering kan in het basisonderwijs de ambten bepalen voor een personeelscategorie van pedagogisch ondersteunend personeel.⁶³]

b) de inrichtende machten van de instellingen en centra. [³³Voor de toepassing van dit decreet worden de verenigingen zonder winstoogmerk, vermeld in artikel 14 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, beschouwd als inrichtende machten.³³]

§ 2. [⁵⁴...⁵⁴]

§ 3. [⁴⁴Met behoud van de toepassing van de bepalingen van dit decreet wordt een leerkracht levensbeschouwelijk onderricht door de inrichtende macht tijdelijk aangesteld of vast benoemd, op voordracht van de bevoegde instantie van de godsdienst of betrokken eredienst of op voordracht van de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer. De leerkracht levensbeschouwelijk onderricht kan alleen door de inrichtende macht uit zijn ambt worden ontheven via een met reden omkleed voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de godsdienst of betrokken eredienst respectievelijk de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer.

De bepalingen van deze titel die specifiek van toepassing zijn op een leerkracht levensbeschouwelijk onderricht, zijn alleen van toepassing op de personeelsleden die hun leeropdracht in die hoedanigheid uitoefenen.

⁴⁴]

[¹⁵§ 4. [⁴⁴...⁴⁴] ¹⁵]

[²⁵

§ 5. [³⁰In het gesubsidieerd officieel onderwijs ingericht door de gemeenten gelegen in het Vlaamse Gewest is het college van burgemeester en schepenen bevoegd voor de aanstelling, vaste benoeming [³⁴, ontslag en afzetting³⁴] van personeelsleden evenals voor het toekennen van een afwezigheid, een verlof, een terbeschikkingstelling, een affectatie, [⁵⁵een zorgkrediet⁵⁵] en een loopbaanonderbreking. In afwijking op artikelen 58, 86 en 106 van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005 kunnen deze bevoegdheden niet uitgeoefend worden door de secretaris

In het gesubsidieerd officieel onderwijs ingericht door de gemeenten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is het college van burgemeester en schepenen bevoegd voor het toekennen van een afwezigheid, een verlof, een terbeschikkingstelling, een tijdelijke aanstelling, een affectatie, [⁵⁵een zorgkrediet⁵⁵] en een loopbaanonderbreking, voor zover die de duur van maximaal twaalf maanden niet overschrijdt.

³⁰]

[⁶⁶

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

Hetzelfde geldt binnen het provinciaal onderwijs.

⁶⁶] ²⁵]

Art. 5.

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder :

1° [¹⁹de instelling : de scholen van het basisonderwijs [⁴³, de scholen en de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs van het secundair onderwijs, [⁶⁶de scholengemeenschapsinstellingen,⁶⁶] de [⁵⁴ [⁶⁰de academies voor deeltijds kunstonderwijs⁶⁰] ⁵⁴], ⁴³] [⁷¹de centra voor volwassenenonderwijs, de leersteuncentra;⁷¹] [⁷²en de onderwijsinternaten⁷²] . Het internaat [⁴³toegevoegd aan een school maakt deel uit van die school⁴³] ;¹⁹]

2° de centra : de gesubsidieerde [¹⁹centra voor leerlingenbegeleiding en in voorkomend geval hun permanente ondersteuningscellen¹⁹] en pedagogische begeleidingsdiensten;

3° [³⁹het net :

- het gemeenschapsonderwijs : het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap zoals bedoeld in artikel 2 van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs;

- het gesubsidieerd officieel onderwijs : het onderwijs ingericht door publiekrechtelijke rechtspersonen andere dan het gemeenschapsonderwijs en dat in aanmerking komt voor subsidiëring van de Vlaamse Gemeenschap;

- het gesubsidieerd vrij onderwijs : het onderwijs ingericht door natuurlijke personen of privaatrechtelijke rechtspersonen en dat in aanmerking komt voor subsidiëring door de Vlaamse Gemeenschap;

³⁹]

4° de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité : de regels die door de in titel I bedoelde paritaire comités met betrekking tot de rechtspositie van de aan dit decreet onderworpen personeelsleden van het gesubsidieerd vrij onderwijs zijn vastgesteld en waaraan bij besluit van de Vlaamse Regering algemeen verbindende kracht is gegeven;

5° de vacante betrekking : betrekking die niet is toegewezen aan een in de zin van dit decreet vast benoemd personeelslid. [⁶¹Met het oog op een vaste benoeming is dit ook een betrekking die vacant wordt verklaard [⁶⁶volgens artikel 33, §1, 4°, 5° en 6°, artikel 84undevicies of artikel 84vicies sexies, §1, 4°, 5° en 6°⁶⁶] ;⁶¹]

6° [⁷¹het schooljaar: de periode van 1 september tot en met 31 augustus van het daaropvolgende jaar;⁷¹]

7° de titularis : het personeelslid dat in een vacante betrekking vast benoemd of tijdelijk aangesteld is, met uitzondering van wie voor een tijd de tijdelijke titularis vervangt;

8° de bekwaamheidsbewijzen : de door de Vlaamse Regering voor het ambt bepaalde bekwaamheidsbewijzen;

9° de godsdienst : één van de erediensten bedoeld in [³⁷de reglementaire bepalingen inzake levensbeschouwelijk onderricht³⁷] ;

10° [⁴⁴godsdienstleerkracht: de leermeester godsdienst en de godsdienstleraar;⁴⁴]

11° een ambt : een functie die in de onderwijssector wordt uitgeoefend en door de Gemeenschap wordt gefinancierd. De Vlaamse Regering stelt de verschillende ambten vast en maakt een indeling in wervings-, selectie- en bevorderingsambten. Zolang de Vlaamse Regering geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht;

12° een betrekking : [³²de concrete werkgelegenheid in een bepaald ambt in een instelling [³³of centrum³³] , uitgedrukt in een door de inrichtende macht bepaald aantal prestatie-eenheden per week. Als het gaat om een onderwijsopdracht vermeldt de inrichtende macht eveneens het onderwijsniveau, de opleiding, de module, het vak en de specialiteit ervan of de met het vak of specialiteit gelijkgestelde activiteit, de graad en voor het voor het voltijds secundair onderwijs eventueel het HBO5, de onderwijsvorm of de opleidingsvorm.³²] [⁵²Als het gaat om een opdracht [⁷⁰in een ambt van het beleids- en ondersteunend personeel, van het leerondersteunend personeel⁷⁰] of in een ambt van het ondersteunend personeel dan vermeldt de inrichtende macht eveneens [⁵⁸het vereiste opleidingsniveau en - uitgezonderd voor de CLB's - de puntenwaarde⁵⁸] .⁵²]

Een betrekking kan volledig of onvolledig zijn. Een volledige betrekking stemt overeen met het aantal prestatie-eenheden vereist voor een ambt met volledige prestaties.

[²⁴Een personeelslid dat deeltijds werkt, heeft het recht dat deze prestaties maximaal over een proportioneel aantal halve dagen per week worden gespreid;²⁴]

13° opdracht van een personeelslid : aantal prestatie-eenheden per week door een personeelslid verricht in een bepaald ambt in een instelling [³³of centrum³³] en, indien het een onderwijsopdracht betreft, in een bepaald onderwijsniveau, [²⁷in een bepaalde opleiding of in een bepaalde module of²⁷] in een bepaald vak en de specialiteit ervan of een ermede gelijkgestelde activiteit, en in voorkomend geval, [³²de graad en voor het voltijds secundair onderwijs eventueel het HBO5,³²] en de onderwijsvorm of de opleidingsvorm. De prestatie-eenheid is de basiseenheid die voor een bepaald ambt door de Vlaamse Regering wordt vastgesteld;

14° de mutatie : het toewijzen bij een andere inrichtende macht van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is in een andere instelling [³³of centrum³³] . [⁴¹Bij toepassing van artikel 45, § 3, bestaat een mutatie uit het toewijzen bij een andere inrichtende macht van een andere betrekking in een ander ambt dan het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is;⁴¹]

[⁵15° de affectatie : de toewijzing van een personeelslid aan een instelling of centrum ingericht door dezelfde inrichtende macht in een betrekking van het ambt waarin betrokkene vast benoemd is.⁵] [⁴¹Bij toepassing van artikel 45, § 4, bestaat een nieuwe affectatie uit de toewijzing van een personeelslid aan een instelling ingericht door dezelfde inrichtende macht in een betrekking van een ander ambt dan het ambt waarin betrokkene vast benoemd is;⁴¹]

[¹²

16° contractueel personeelslid : personeelslid dat werd aangenomen met een arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of vastbenoemd of tijdelijk personeelslid dat een gesubsidieerde betrekking uitoefent bij equipe voor medisch schooltoezicht van een lokaal bestuur;

17° lokaal comité : het inzake arbeidsvoorwaarden en personeelsaangelegenheden bevoegde lokaal overlegorgaan of onderhandelingsorgaan;

18° vacature : elke volledige of onvolledige betrekking die, ofwel definitief vacant is, ofwel tijdelijk vacant is, voor een periode van tenminste tien werkdagen;

^{12]}

[¹⁹19° raadsman : een advocaat, een personeelslid van een instelling of wat de werknemer betreft, een vertegenwoordiger van een erkende vakorganisatie en wat de werkgever betreft, een vertegenwoordiger van een overkoepelende vereniging van inrichtende machten;^{19]}

[²⁰20° scholengemeenschap : de scholengemeenschap zoals bedoeld in [³⁷artikel 3, 36°, van de codificatie betreffende het secundair onderwijs ^{37]} en de scholengemeenschap basisonderwijs zoals bedoeld in artikel 3, 52bis, van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs;^{20]}

[²⁵

21° bevoegde instantie van de godsdienst of betrokken eredienst : de instantie of personen die de bevoegdheid op basis van de eigen interne regelgeving hebben, of de instantie of personen die van het representatieve orgaan van de eredienst of van het hoofd van de eredienst de bevoegdheid krijgen;

22° bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer : de erkende vereniging van de niet-confessionele gemeenschap, vermeld in het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken;

^{25]} [²⁷

23° module : een module zoals bedoeld in artikel 24 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;

24° opleiding : een opleiding, zoals bedoeld in artikel 24 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;

^{27]}

[³²25° HBO5 : het hoger beroepsonderwijs met kwalificatieniveau 5 in het voltijds secundair onderwijs [⁵⁹ [⁴² ... ^{42]} ... ^{59]} ;^{32]}

[³⁶26° leraar : leraar in het secundair onderwijs, in het deeltijds kunstonderwijs en in het secundair volwassenenonderwijs [⁵⁹ ... ^{59]} ;^{36]}

[⁴¹ 27° leeftijdsgrens : het einde van het schooljaar waarin een personeelslid de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; ^{41]}

[⁴³ 28° [⁵⁴de inrichtende macht : de schoolbesturen van het basisonderwijs en [⁷¹van het voltijds secundair onderwijs, de besturen van de leersteuncentra,^{71]} de centrumbesturen van de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs, [⁶⁶de rechtspersonen die bevoegdheid dragen voor de scholengemeenschapsinstellingen,^{66]} de centrumbesturen van de centra voor volwassenenonderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, de schoolbesturen van het deeltijds kunstonderwijs, [⁷²de besturen van de pedagogische begeleidingsdiensten en de onderwijsinternaatsbesturen van de onderwijsinternaten;^{72]} ^{54]} ^{43]}

[⁴⁴

29° leerkracht levensbeschouwelijk onderricht: de godsdienstleerkracht, de leermeester niet-confessionele zedenleer en de leraar niet-confessionele zedenleer;

30° MEDEX: de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu, Medische Expertise, cel Pensioenen;

31° preventieadviseur-arbeidsgeneesheer: de preventieadviseur deskundig in arbeidsgeneeskunde verbonden aan de externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk zoals bepaald in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

^{44]}

[⁵⁸32° regionale ondersteuningscel: de netoverstijgende regionale ondersteuningscel of de regionale ondersteuningscel, vermeld in artikel 16 van het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.⁵⁸]

[⁶²33° aanvangsbegeleiding: de structureel verankerde ondersteuning van een tijdelijk personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur. De aanvangsbegeleiding ondersteunt het tijdelijke personeelslid in het leren beheersen van zijn kerntaken, in het zichzelf verder leren ontwikkelen als persoon en professional en in het leren vinden van zijn weg in zijn instelling als werkplek en lerende organisatie.⁶²]

[⁷¹34° een leersteuncentrum: een centrum als vermeld in artikel 20, §1, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun.⁷¹]

[⁷²35° onderwijsinternaten: de onderwijsinternaten die erkend zijn overeenkomstig artikel 6 van het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten;⁷²]

Art. 6.

[⁵§ 1.⁵] Voor het berekenen van de dienstanciënniteit :

a) [²⁵bestaat het aantal dagen, gepresteerd als tijdelijk aangesteld personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties, uit al de kalenderdagen gerekend van het begin tot het einde van de ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van alle vakantieperioden met uitzondering van de zomervakantie, als ze in die activiteitsperiode vallen. Dat aantal wordt vermenigvuldigd met 1,2. In afwijking hiervan bestaat voor het administratief personeel, de administratief medewerker van het beleids- en ondersteunend personeel, de administratief medewerker van het ondersteunend personeel en voor de personeelsleden van de CLB's [⁷²...⁷²] het aantal dagen gepresteerd als tijdelijk aangesteld personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties, uit al de kalenderdagen van het begin tot het einde van een ononderbroken activiteitsperiode, met inbegrip van alle vakantieperioden. Dit aantal wordt niet vermenigvuldigd met 1,2.

De dagen, gepresteerd in een andere hoedanigheid dan die van tijdelijk personeelslid in een betrekking met volledige dienstprestaties, worden gerekend vanaf het begin tot het einde van een ononderbroken periode van dienstactiviteit, met inbegrip van alle vakantieperioden;

²⁵]

b) worden de dagen gepresteerd in een betrekking met onvolledige dienstprestaties, die ten minste de helft bedragen van het aantal uren vereist voor het ambt met volledige dienstprestaties, op dezelfde grond in acht genomen als de dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties. Het aantal dagen gepresteerd in een betrekking die niet de helft bedraagt van het aantal uren, vereist voor een betrekking met volledige dienstprestaties, wordt met de helft verminderd;

c) mag het aantal dagen gepresteerd in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende ambten met volledige of onvolledige dienstprestaties nooit meer bedragen dan het aantal dagen gepresteerd in een ambt met volledige dienstprestaties die tijdens dezelfde periode wordt uitgeoefend;

d) [¹⁸komen de diensten gepresteerd in een ambt van godsdienstleerkracht enkel in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt; de diensten mogen in een ander net gepresteerd zijn. In het vrij confessioneel onderwijs komen de diensten eveneens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit in andere ambten, indien de onderwezen godsdienst degene is welke voorkomt in het onderwijs verstrekt door de inrichtende macht.

De diensten die - zowel in het gemeenschaps- als in het gesubsidieerd onderwijs - gepresteerd werden tussen 1 september 1975 en 31 augustus 2001 in het ambt van godsdienstleerkracht belast met islamitische godsdienst en in aanmerking komen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, komen in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt.

^{18]}

[⁴³ De diensten die - zowel in het gemeenschaps- als in het gesubsidieerd onderwijs - gepresteerd werden tot en met 31 augustus 2013 in het ambt van godsdienstleerkracht belast met anglicaanse godsdienst en die in aanmerking komen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, komen in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit in dat ambt.^{43]}

e) vormen dertig dagen een maand;

f) worden als diensten in het gesubsidieerd onderwijs en de centra beschouwd, de gesubsidieerde diensten door het personeelslid gepresteerd in de stand dienstactiviteit, alsook het verlof dat hem is toegekend overeenkomstig [³artikel 51³] .

Als diensten worden eveneens beschouwd, de perioden tijdens dewelke het personeelslid zich in de administratieve stand van terbeschikkingstelling bevindt [⁵⁵zoals bepaald in artikel 56, a en b⁵⁵] ;

g) kan gedurende een schooljaar een dienstanciënniteit van maximaal 360 dagen worden verworven.

[⁷³h) tellen de kalenderdagen die gepresteerd zijn als tijdelijk personeelslid tussen 1 juli en 31 augustus in een betrekking van het zomeraanbod, vermeld in artikel 130quater van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, mee om de dienstanciënniteit te berekenen, vermeld in punt a), eerste lid.^{73]}

[⁵§ 2. Voor de berekening van de dienstanciënniteit komen de hiervoor bedoelde diensten enkel in aanmerking indien ze gepresteerd werden in hoofdamt.^{5]}

[¹²§ 3. De regering bepaalt op welke wijze de volgende diensten mee in aanmerking worden genomen voor het berekenen van de dienstanciënniteit in de CLB's in het gesubsidieerd onderwijs :

1° contractueel personeelslid bij een PMS-centrum;

2° contractueel personeelslid bij een equipe voor medisch schooltoezicht;

3° gesubsidieerde contractueel;

4° personeelslid bij een consultatiebureau voor gehandicapten.

^{12]}

[²⁸§ 4. Voor de toepassing van hoofdstuk III in het deeltijds kunstonderwijs worden de diensten, gepresteerd in het ambt van studiemeester-opvoeder, ook beschouwd als zijnde gepresteerd in het ambt van [⁶⁰administratief medewerker^{60]} .^{28]}

[⁶¹Voor de toepassing van hoofdstuk III in het basisonderwijs en in het secundair onderwijs kan de inrichtende macht de diensten die een personeelslid gepresteerd heeft in een wervingsambt in het buitengewoon basis- of buitengewoon secundair onderwijs beschouwen als zijnde gepresteerd in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs of in het gewoon secundair onderwijs. De inrichtende macht kan hierbij voor een personeelslid diensten in aanmerking nemen ten belope van [⁶⁶maximaal 290 dagen^{66]} , berekend volgens paragraaf 1.^{61]}

[⁴¹

§ 5. De prestaties die een personeelslid levert in een betrekking die wordt ingericht op basis van artikel 154, § 2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997, artikel 251/1 of artikel 332/1 van de Codex Secundair Onderwijs, [⁵⁸artikel 48, § 2, van het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding⁵⁸], artikel 130ter van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs, [⁵⁴ [⁶⁰artikel 82 van het decreet van 9 maart 2018 betreffende het deeltijds kunstonderwijs en artikel III.36 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016⁶⁰] ⁵⁴], komen in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit volgens de bepalingen van dit artikel.

⁴¹]

Art. 7.

De nuttige ervaring is de tijd doorgebracht in het onderwijs of gedurende welke een persoon, als werknemer in een particuliere of openbare dienst of als zelfstandige een beroep of een ambacht heeft uitgeoefend. Zij wordt aangetoond op de wijze bepaald door de Vlaamse Regering. Zolang de Vlaamse Regering geen uitvoering heeft verleend aan deze bepaling blijft de bestaande reglementering van kracht.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de leden van het administratief personeel van de instellingen en centra.

[¹⁸Art. 7bis.

Artikel 19, § 2 en § 3, van het besluit van de Vlaamse regering van 7 oktober 1997 betreffende de nuttige ervaring als bekwaamheidsbewijs voor personeelsleden van het onderwijs, wordt bekrachtigd met ingang van 1 september 1997.

¹⁸]

HOOFDSTUK II. - Plichten en onverenigbaarheden

Art. 8.

Dit hoofdstuk is van toepassing op de tijdelijk aangestelde en de vaste benoemde personeelsleden.

Afdeling 1. - Plichten

Art. 9.

De personeelsleden moeten het belang behartigen van het onderwijs en van de instellingen waarin zij tewerkgesteld zijn.

Zij behartigen daarenboven het belang van de leerlingen en van de consultants.

Art. 10.

De personeelsleden vervullen de taken die hun worden opgedragen, persoonlijk en nauwgezet, met inachtneming van de verplichtingen welke hun door of krachtens de wet of het decreet en, al naar het geval, door de aanvullende regels van het bevoegd paritair comité, door de overeenkomst of het besluit van indienstneming of bij dienstorder zijn opgelegd. [⁴³De personeelsleden respecteren daarbij de internationale en grondwettelijke beginselen inzake de rechten van de mens en van het kind in het bijzonder.⁴³]

Art. 11.

De personeelsleden moeten zich in hun dienstbetrekkingen en in de omgang met de leerlingen, de ouders van de leerlingen en het publiek op een correcte wijze gedragen.

De personeelsleden moeten alles vermijden wat het vertrouwen van het publiek kan schaden of afbreuk kan doen aan de eer of de waardigheid van hun functie in het onderwijs.

Het is de personeelsleden verboden rechtstreeks of door een tussenpersoon, zelfs buiten hun ambt doch omwille ervan, giften, geschenken, beloningen of enig ander voordeel aan te nemen.

Art. 12.

De personeelsleden mogen hun gezag niet aanwenden voor politieke of commerciële doeleinden.

Art. 13.

Behoudens overmacht mogen de personeelsleden de uitoefening van hun ambt niet onderbreken zonder voorafgaande toestemming van de rechtstreekse hiërarchische overheid.

Art. 14.

De personeelsleden zijn ertoe gehouden het ambtsgeheim te bewaren. ^[58]De personeelsleden van een CLB zijn er daarnaast toe gehouden het beroepsgeheim te bewaren. ^{58]}

Art. 15.

In de uitoefening van hun ambt moeten de personeelsleden de verplichtingen, voortvloeiend uit de specificiteit van het opvoedingsproject, naleven.

Deze verplichtingen worden schriftelijk meegedeeld voor de indiensttreding en vastgelegd in de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

Afdeling 2. - Onverenigbaarheden

Art. 16.

Onverenigbaarheden die voortvloeien uit de specificiteit van het opvoedingsproject worden schriftelijk meegedeeld voor de indiensttreding en worden vastgelegd in de overeenkomst of het besluit van indiensttreding.

Afdeling 3. - Bescherming van het privé-leven

Art. 17.

Feiten uit het privé-leven die geen weerslag hebben op de relatie tussen de leerling of consultant en het personeelslid, het schoolleven of op de werking van de centra kunnen geen aanleiding geven tot een maatregel vanwege de inrichtende macht.

[¹⁸HOOFDSTUK IIbis. - Aansprakelijkheid^{18]}

[³⁹Art. 17bis.

§ 1. Dit artikel geldt voor de personeelsleden vermeld in artikel 4, § 1 [⁴⁸...^{48]} .

[⁴⁸Voor de toepassing van dit artikel moet voor de personeelsleden van een pedagogische begeleidingsdienst de inrichtende macht gelezen worden als de pedagogische begeleidingsdienst.⁴⁸]

§ 2. De inrichtende macht sluit voor haar personeelsleden een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid en rechtsbijstand af, zodat alle personeelsleden in het kader van de uitoefening van hun opdracht verzekerd zijn als hun burgerlijke aansprakelijkheid in het gedrang komt of zij gevat worden door een juridische procedure.

Als de inrichtende macht deze verplichting niet naleeft, moet zij de kosten ten laste nemen die het personeelslid ten gevolge van het ontbreken van voormelde verzekering zelf moet dragen.

De polis van voormelde verzekering moet vlot raadpleegbaar zijn voor de personeelsleden.

Als een personeelslid zelf, ten laste van een derde die niet de inrichtende macht of een van haar leden is, een vordering tot schadevergoeding instelt voor fysieke of materiële schade of de daaruit voortvloeiende morele schade opgelopen in of ten gevolge van de uitoefening van zijn ambt, dan moet de inrichtende macht instaan voor de juridische bijstand.

[⁴¹ De inrichtende macht bedoeld in deze paragraaf is deze waar het personeelslid in dienst is op het ogenblik dat de feiten zich voordoen die aanleiding geven tot de toepassing van deze paragraaf.⁴¹]

³⁹] [¹⁸Art. 17bis [³⁹/1³⁹].

Ingeval het personeelslid bij de uitvoering van zijn ambt de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met het personeelslid zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op de wedde inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

¹⁸]

[¹⁹HOOFDSTUK IIter. - Bijstand¹⁹]

[¹⁹Art. 17ter.

Een personeelslid kan zich in de procedures, bepaald krachtens dit decreet, steeds laten bijstaan of vertegenwoordigen door een raadsman.

¹⁹]

[²⁰HOOFDSTUK IIquater. - Ter beschikking stellen van personeelsleden ten behoeve van gebruikers²⁰]

[²⁰ Art. 17quater.

§ 1. Behoudens de krachtens decreet bepaalde gevallen, kan een personeelslid niet ter beschikking worden gesteld van derden die over deze personeelsleden enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt.

Geldt evenwel niet als de uitoefening van een gezag in de zin van het eerste lid, het naleven door de derde van de verplichtingen die op hem rusten inzake het welzijn op het werk, alsook instructies die door de derde worden gegeven in uitvoering van een contractuele of statutaire rechtsverhouding die hem met de werkgever verbindt, inzonderheid in het kader van een samenwerkingsvorm tussen scholen of een scholengemeenschap.

§ 2. De rechtshandeling waarbij een personeelslid in dienst wordt genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van het eerste lid, is nietig vanaf het begin der uitvoering van de tewerkstelling bij de gebruiker.

[³⁹HOOFDSTUK IIquinquies. - Secundaire arbeidsvoorwaarden³⁹]

[³⁹Art. 17quinquies.

Dit hoofdstuk geldt voor de personeelsleden vermeld in artikel 4, § 1, met uitzondering van de personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten.

³⁹] [³⁹Art. 17sexies.

De inrichtende macht stelt aan haar personeelsleden de middelen ter beschikking die zij nodig hebben om hun opdracht uit te voeren.

Als een personeelslid in het kader van zijn opdracht bovenop deze middelen extra onkosten maakt, moet de inrichtende macht deze onkosten vergoeden op voorwaarde dat de directeur [⁷²...⁷²] van de instelling waar het personeelslid zijn opdracht uitoefent aan het personeelslid vooraf toestemming heeft gegeven om die onkosten te maken.

De middelen waarvoor de kosten gedragen worden door de inrichtende macht, blijven eigendom van de inrichtende macht.

³⁹] [³⁹Art. 17septies.

§ 1. Personeelsleden die in opdracht van de inrichtende macht verplaatsingen maken met hun eigen wagen, moto of bromfiets hebben recht op de kilometervergoeding gelijk aan het bedrag dat jaarlijks bepaald wordt in uitvoering van artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten. De inrichtende macht kan dit bedrag met maximum 10 % verminderen, op voorwaarde dat ze daarnaast een omniumverzekering heeft afgesloten voor dienstverplaatsingen.

Personeelsleden die in opdracht van de inrichtende macht verplaatsingen maken met het openbaar vervoer genieten, bij de inlevering van het vervoerbewijs, de volledige betaling van de erop vermelde bedragen. De verplaatsingen per trein worden terugbetaald aan het tarief van een standaardbiljet 2e klas.

§ 2. In afwijking op paragraaf 1 mag de inrichtende macht van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2011 het bedrag van de kilometervergoeding beperken tot 70 procent van de kilometervergoeding die jaarlijks bepaald wordt in uitvoering van artikel 13 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten en van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2012 tot 85 procent van voormelde kilometervergoeding.

§ 3. De bepalingen van dit artikel gelden niet als de inrichtende macht een systeem van kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen hanteert, dat gunstiger is dan dit vermeld in paragraaf 1 en 2.

[⁴³HOOFDSTUK IIsexies. - Auteursrechten⁴³]

[⁴³Art. 17octies.

Het personeelslid dat in uitvoering van zijn aanstelling werken tot stand brengt die vallen binnen het toepassingsgebied van zijn ambt of opdracht, behoudt alle morele rechten op die werken en draagt zijn vermogensrechten over aan het schoolbestuur.

De vermogensrechten worden zonder specifieke vergoeding overgedragen, in hun meest volledige wettelijke omvang, voor alle gekende exploitatievormen en voor de volledige beschermingsduur van de werken. De inrichtende macht kan deze werken vrij naar eigen inzichten exploiteren en is niet verplicht tot exploitatie over te gaan.

Indien het werk in de toekomst geëxploiteerd wordt volgens exploitatievormen die momenteel onbekend zijn, zal het winstaandeel van het personeelslid gelijk zijn aan het winstaandeel dat volgens de marktvoorwaarden die gelden op het ogenblik van exploitatie, toegekend wordt aan auteurs die hun werk volgens dezelfde exploitatievormen in het gewone commerciële circuit uitgeven.

^{43]}

[⁷³Hoofdstuk IIsepties. Flexibele werkregeling^{73]}

[⁷³Art. 17novies.

Dit hoofdstuk voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

^{73]} [⁷³Art. 17decies.

Een personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet om volgens de geldende regelgeving recht te hebben op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor medische bijstand, voor mantelzorg of voor palliatieve zorgen, heeft, ongeacht of dat personeelslid die loopbaanonderbreking al of niet opneemt, het recht om voor een aaneengesloten periode van maximaal twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

Een flexibele werkregeling als vermeld in het eerste lid, is een aanpassing van het bestaande werkpatroon van het personeelslid.

^{73]} [⁷³Art. 17undecies.

Het personeelslid dat een flexibele werkregeling wil voor zorgdoeleinden als vermeld in artikel 17novies, bezorgt daarvoor een schriftelijke aanvraag aan de inrichtende macht minstens twee maanden vóór de gewenste begindatum of, als het gaat om een aanvraag voor palliatieve zorgen, minstens twee weken vóór de gewenste begindatum. De voormelde termijnen kunnen in onderling akkoord tussen de inrichtende macht en het personeelslid worden ingekort. De voormelde aanvraag vermeldt de gewenste begin- en einddatum en het ingeroepen zorgdoeleinde.

De inrichtende macht heeft het recht om een document of documenten te vragen om het zorgdoeleinde te staven dat conform het eerste lid wordt ingeroepen.

^{73]} [⁷³Art. 17duodecies.

De inrichtende macht kan de aanvraag, vermeld in artikel 17undecies, rekening houdend met de behoeften van het personeelslid en de continuïteit van het onderwijs en de dienstverlening inwilligen, weigeren of een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt.

De inrichtende macht bezorgt het personeelslid een schriftelijk antwoord binnen dertig dagen nadat de inrichtende macht de voormelde aanvraag heeft ontvangen. Als de inrichtende macht weigert, deelt de inrichtende macht de gemotiveerde weigeringsbeslissing schriftelijk mee aan het personeelslid. Het uitblijven van een antwoord van de inrichtende macht of een niet of onvoldoende gemotiveerde weigeringsbeslissing wordt gelijkgesteld met een akkoord.

^{73]} [⁷³Art. 17ter decies.

Het personeelslid heeft het recht om na afloop van de flexibele werkregeling, vermeld in artikel 17decies, zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.

^{73]} [⁷³Art. 17quater decies.

De flexibele werkregeling, vermeld in artikel 17decies, kan vervroegd worden stopgezet. De inrichtende macht kan een opzeggingstermijn vastleggen voor de aanvraag van de stopzetting.

^{73]}

HOOFDSTUK III. - Werving

Afdeling 1. - Algemene bepalingen

Art. 18.

§ 1. De wervingsambten worden uitgeoefend door personeelsleden die ofwel tijdelijk aangesteld ofwel vast benoemd zijn. Zij worden toegewezen door werving volgens de hieronder bepaalde regels.

§ 2. De inrichtende machten delen hun vacante betrekkingen mede al naargelang de ligging van de instelling of het centrum waarbij de betrekking vacant is, aan de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of aan de Brusselse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Afdeling 2. - Tijdelijke aanstelling en tijdelijke personeelsleden

Art. 19.

§ 1. [²⁷Niemand kan door een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld, als hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan de voorwaarden van [⁷²artikel V.45, 1° en 2°, van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs, artikel 18, §1, 1° en 2°, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010, artikel 73, §1, 1° en 2°, van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, artikel 35, §1, 1° en 2°, van het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten, artikel 66, 1°, 2° en 6°, van het decreet van 9 maart 2018 betreffende het deeltijds kunstonderwijs [⁷¹, artikel 33, eerste lid, 1°, a) en b), van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun^{71]} ^{72]} [⁵⁸, artikel 24 van het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding^{58]} [³⁴of van [⁷²artikel 106, §1, 1°, a) en b)^{72]} ^{34]}, van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs en daarenboven :^{27]}

1° houder is van een bekwaamheidsbewijs voor het ambt, zoals bedoeld in artikel 5, 8° ;

2° [³⁴voldoet aan de taalvereisten zoals bepaald in artikel 19bis tot en met 19quinquies;^{34]}

3° van onberispelijk gedrag is, zoals dat blijkt [²⁸uit een uittreksel uit het strafregister^{28]} dat [⁶⁸niet langer dan een maand tevoren werd afgegeven^{68]} ;

4° [⁵⁵...^{55]}

§ 2. Niemand kan door een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld in strijd met de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens onstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling [²⁵...^{25]} .

§ 3. [²⁵...^{25]}

[³⁴Art. 19bis.

[³⁶Een personeelslid voldoet aan de taalvereisten voor de onderwijstaal als zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat behaald is in de onderwijstaal.^{36]}

^{34]} [³⁴Art. 19ter.

§ 1. Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs bedoeld in artikel 19bis, moet met betrekking tot de taalvereisten voor de onderwijstaal voldoen aan de bepalingen van dit artikel.

§ 2. Een personeelslid dat behoort [⁷¹ tot het bestuurs- en onderwijzend personeel, tot het leerondersteunend personeel⁷¹] of tot een pedagogische begeleidingsdienst moet de onderwijstaal minstens beheersen op niveau C1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

§ 3. Een personeelslid dat behoort tot een andere personeelscategorie dan deze bedoeld in § 2 moet de onderwijstaal minstens beheersen op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

§ 4. [⁴³In afwijking van paragraaf 2 moet een personeelslid dat aangesteld wordt in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel en dat uitsluitend één of meer levende vreemde talen onderwijst, of belast is met een opdracht die uitsluitend in een vreemde taal wordt gegeven, met toepassing van artikel 157/1 van de Codex Secundair Onderwijs en artikel 27/1 van het decreet betreffende het stelsel van leren en werken, de onderwijstaal minstens beheersen op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.⁴³]

[⁵³In afwijking van het eerste lid moet een personeelslid dat een taal onderwijst [⁶⁹in de opleiding Oekraïens richtgraad 1 en 2, Pools richtgraad 1 en 2⁶⁹], Russisch richtgraad 1 en 2, Servisch-Kroatisch richtgraad 1 of Tsjechisch richtgraad 1 in het studiegebied Slavische Talen, in de opleiding Bulgaars richtgraad 1, Fins richtgraad 1, Grieks richtgraad 1 en 2 of Hongaars richtgraad 1 in het studiegebied Europese neventalen richtgraad 1 en 2 of in de opleiding Arabisch richtgraad 1 en 2, Chinees richtgraad 1 en 2, Japans richtgraad 1 en 2 of Turks richtgraad 1 en 2 in het studiegebied Oosterse talen de onderwijstaal minstens beheersen op niveau B1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.⁵³]

³⁴] [³⁴Art. 19^{quater}.

Indien de bestuurstaal niet dezelfde taal is als de onderwijstaal, moet het personeelslid dat behoort tot een selectie- of bevorderingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel, tot een pedagogische begeleidingsdienst, tot het ambt van administratief medewerker of een ambt van het administratief personeel de bestuurstaal beheersen op niveau B1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

Indien de bestuurstaal niet dezelfde taal is als de onderwijstaal, moet het personeelslid dat niet bedoeld is in het eerste lid de bestuurstaal beheersen op niveau A2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.

(voetnoot 3) (voetnoot 4)

[³⁶Een personeelslid voldoet aan de taalvereisten voor de bestuurstaal als hij in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs dat behaald is in de bestuurstaal aan een door de Vlaamse Gemeenschap erkende, gefinancierde of gesubsidieerde Nederlandstalige onderwijsinstelling.³⁶]

³⁴] [³⁴Art. 19^{quinquies}.

Een personeelslid dat de wettelijk of decretaal verplichte tweede taal onderwijst, moet deze taal minstens beheersen op niveau B1 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen voor de vaardigheden op het vlak van lezen en schrijven, en op niveau B2 van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen voor de vaardigheden op het vlak van luisteren en spreken.

[³⁶Een personeelslid voldoet aan de taalvereisten voor de wettelijk of decretaal verplichte tweede taal als zijn aanwerving steunt op een bekwaamheidsbewijs dat behaald is in de wettelijk of decretaal verplichte tweede taal of indien het personeelslid in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs dat vereist is om deze taal te mogen geven in het secundair onderwijs.³⁶]

³⁴] [³⁴Art. 19^{sexies}.

§ 1. Het personeelslid bewijst [³⁶eveneens³⁶] de in artikel 19^{ter} tot en met artikel 19^{quinquies} vereiste taalkennis :

1° aan de hand van alle studiebewijzen van door de Vlaamse Gemeenschap erkend, gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs die het door voormelde artikelen vereiste niveau van taalkennis aantonen;

2° of aan de hand van alle studiebewijzen die gelijkwaardig zijn met de in 1° vermelde studiebewijzen en die het door voormelde artikelen vereiste niveau van taalkennis aantonen;

3° [⁵³of aan de hand van een getuigschrift, een certificaat of een attest dat het personeelslid heeft behaald op voorwaarde dat het getuigschrift, het certificaat of het attest het vereiste niveau van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen aantoont. De Vlaamse Regering is gemachtigd een examencommissie in te richten of examens te laten organiseren door een of meerdere instellingen van door de Vlaamse Gemeenschap gefinancierd of gesubsidieerd onderwijs. De Vlaamse Regering is gemachtigd om een getuigschrift, een certificaat of een attest dat behaald is via een wettelijk of reglementair bepaalde examencommissie, in te schalen in de niveaus van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Talen.⁵³]

§ 2. Indien een inrichtende macht moeilijkheden ondervindt om een kandidaat aan te werven die de vereiste taalbekwaamheid bezit, kan ze een kandidaat aanwerven die niet over de vereiste taalbekwaamheid beschikt. Op aanvraag kent de minister bevoegd voor onderwijs aan deze kandidaat een tijdelijke afwijking toe die geldt voor een termijn van 3 jaar, te rekenen vanaf de datum van de eerste aanstelling in een ambt in een personeelscategorie bedoeld in de artikelen 19ter tot en met 19quinquies.

Tijdens voormelde periode van 3 jaar komt het personeelslid dat voormelde afwijking heeft gekregen, niet in aanmerking [³⁶voor een vaste benoeming of voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur³⁶], tenzij het personeelslid voor het einde van deze periode aan de voorwaarden inzake taalvereisten, bedoeld in artikel 19ter tot en met 19quinquies, voldoet. [³⁶Voor het personeelslid dat tijdens het schooljaar 2009-2010 op basis van een hiervoor vermelde taalafwijking werd aangesteld in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel om een taal te onderwijzen in een opleiding Arabisch richtgraad 1 en 2, Chinees richtgraad 1 en 2, Grieks richtgraad 1 en 2, Japans richtgraad 1 en 2, Pools richtgraad 1 en 2, Russisch richtgraad 1 en 2 of Turks richtgraad 1 en 2 in het studiegebied talen richtgraad 1 en 2, wordt de hiervoor vermelde termijn van 3 jaar met 1 jaar verlengd.³⁶]

³⁴]

Art. 20.

§ 1. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan schriftelijk vastgesteld. De overeenkomst vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt en indien het een leraar betreft [²⁷de opleiding, de module of het vak²⁷] en de specialiteit en de omvang van de opdracht;

4° de aanstelling in een vacante of een niet-vacante betrekking en, in dit laatste geval, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;

5° in voorkomend geval, [¹⁵het pedagogisch project en¹⁵] de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

De overeenkomst van tijdelijke aanstelling wordt opgemaakt in ten minste twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§ 2. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt elke tijdelijke aanstelling in een wervingsambt en elke wijziging ervan vastgesteld bij besluit van de inrichtende macht. Het besluit vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het centrum waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt en indien het een leraar betreft [²⁷de opleiding, de module of het vak²⁷] en de specialiteit en de omvang van de opdracht;

4° de aanstelling in een vacante of een niet-vacante betrekking en, in dit laatste geval, de naam van de titularis van de betrekking en, in voorkomend geval, van het afwezige personeelslid dat de titularis tijdelijk vervangt;

5° in voorkomend geval, [¹⁵het pedagogisch project en¹⁵] de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

Een afschrift van dit besluit wordt meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

§ 3. Bij ontstentenis van hetzij de schriftelijke overeenkomst bedoeld in § 1, hetzij het besluit bedoeld in § 2, wordt het personeelslid geacht aangesteld te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent

[⁶²

§ 4. Een tijdelijke aanstelling gebeurt in een vacante betrekking of in een niet-vacante betrekking voor een bepaalde duur of voor een doorlopende duur.

⁶²] [⁶²Art. 20bis.

§ 1. Een tijdelijk personeelslid wordt altijd aangesteld voor bepaalde duur, tenzij het personeelslid voldoet aan artikel 23, 23bis, 77bis of 77ter.

Tijdens de tijdelijke aanstelling van bepaalde duur heeft een tijdelijk personeelslid recht op aanvangsbegeleiding. Het tijdelijke personeelslid wordt tijdens de periode van aanvangsbegeleiding gecoacht en ondersteund. De duur en intensiteit van de aanvangsbegeleiding worden bepaald in onderling overleg tussen het personeelslid en de eerste evaluator en opgenomen in een schriftelijke overeenkomst [⁶⁶...⁶⁶]. De schriftelijke overeenkomst wordt in onderling overleg tussen het personeelslid en de eerste evaluator tijdens de periode van de aanvangsbegeleiding aangepast als gevolg van nieuwe afspraken.

Over de algemene afspraken over de aanvangsbegeleiding wordt in het bevoegde lokaal comité onderhandeld door de inrichtende macht of door de scholengemeenschap, als de instelling tot een scholengemeenschap behoort.

§ 2. Voor een vastbenoemd personeelslid dat tijdelijk aangesteld wordt voor bepaalde duur met toepassing van artikel 44bis of als gevolg van een reffectatie of wedertewerkstelling, geldt de verplichting tot aanvangsbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, niet.

⁶²]

Art. 21.

§ 1. Een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt eindigt van rechtswege en zonder vooropzeg voor het geheel of een deel van de opdracht :

a) bij de terugkeer van de titularis van de betrekking of van het personeelslid dat hem tijdelijk vervangt;

b) op het ogenblik dat de betrekking van het tijdelijk personeelslid geheel of gedeeltelijk wordt toegewezen aan een ander personeelslid :

- door toepassing van de reglementering op de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling;

- door mutatie [⁵of door affectatie⁵] ;

- door vast benoeming;

[²⁹-door toepassing van artikel 44undecies;²⁹]

c) op het ogenblik dat het tijdelijk personeelslid wordt vast benoemd in deze betrekking;

d) vanaf de datum dat de waargenomen betrekking voor het geheel of voor een gedeelte ervan niet meer kan worden gesubsidieerd;

e) [²⁵...²⁵]

f) uiterlijk op het einde van het schooljaar of de leergang waarvoor de aanstelling werd gedaan, onverminderd de toepassing van de reglementering inzake reffectatie en wedertewerkstelling. Deze bepaling is eveneens van toepassing ten aanzien van de personeelsleden die werden aangeworven overeenkomstig de voorheen bestaande rechtspositieregeling. [¹⁹Ze is evenwel niet van toepassing op de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur;¹⁹]

g) [⁴¹bij het bereiken van de leeftijdsgrens;⁴¹]

h) voor de personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 19.

[⁴¹

i) bij de definitieve pensionering;

j) bij het einde van de verlenging van de aanstelling zoals voorzien in het tweede lid van deze paragraaf.

⁴¹] [⁴¹

In afwijking van punt g) eindigt de aanstelling van een personeelslid niet na het bereiken van de leeftijdsgrens als het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht overeenkomen de aanstelling te verlengen.

Dergelijke verlenging kan slechts onder volgende voorwaarden :

1° de verlenging geldt telkens voor de duur van maximum één schooljaar;

2° in de instelling waar het personeelslid aangesteld blijft, is of wordt er op dat ogenblik geen personeelslid ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in 'hetzelfde ambt' zoals bepaald in de reglementering betreffende terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling, tenzij dat personeelslid kan worden gereffecteerd in een vacante betrekking.

⁴¹]

[³⁴Om tegemoet te komen aan een tekort op de arbeidsmarkt, kan de Vlaamse Regering de voorwaarden bepalen waaronder een definitief gepensioneerd na de leeftijdsgrens bedoeld onder g) als tijdelijk personeelslid in een wervingsambt kan worden aangesteld. Deze aanstelling gebeurt met behoud van de toepassing van de bepalingen van dit decreet. Het personeelslid wordt aangesteld voor een bepaalde duur en verwerft geen recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.³⁴]

§ 2. [⁶⁶De inrichtende macht moet de beëindiging van een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur steeds schriftelijk motiveren en meedelen aan het personeelslid.⁶⁶]

§ 3. Een tijdelijke aanstelling [²⁹van bepaalde duur²⁹] eindigt eveneens voor het geheel of een deel van de opdracht overeenkomstig de artikelen 24, 25 en 26.

Art. 22.

Op het einde van elke activiteitsperiode levert de inrichtende macht of een door haar aangewezen of gemandateerde persoon een attest af met vermelding van het in artikel 20, § 1 en § 2, 1^o, 2^o en 3^o bedoelde en met vermelding van de begin- en einddatum ervan.

Art. 23.

[¹⁹

§ 1. Dit artikel is van toepassing op de personeelsleden en op de instellingen en CLB's vermeld in artikel 4, § 1, met uitzondering van de instellingen van het [²⁰basisonderwijs en het²⁰] [²⁴...²⁴] secundair onderwijs die tot een scholengemeenschap behoren.

§ 2. [⁶²Een tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur kan gebeuren in een vacante betrekking of in een niet-vacante betrekking.⁶²] [³⁶Een personeelslid kan slechts voor doorlopende duur worden aangesteld, als dit personeelslid voldoet aan de bepalingen van dit artikel.³⁶]

§ 3. [⁶⁶Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt als vermeld in paragraaf 5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

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

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

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

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

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VI kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De beoordeling met werkpunten heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling of het CLB waar hij deze beoordeling heeft gekregen, nog niet kan invoeren voor het recht op een tijdelijke aanstelling van

doorlopende duur als vermeld in het eerste lid. Het personeelslid moet dan nog bijkomend 200 effectieve dagen presteren, voordat hij in aanmerking komt voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens die bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de beoordeling met werkpunten kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de beoordeling met werkpunten redelijk is en dit het uitstel van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur rechtvaardigt, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de beoordeling met werkpunten. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat hij een beslissing neemt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 4. De anciënniteit bedoeld [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77bis⁶²] wordt vastgesteld op 30 juni voorafgaand aan het schooljaar waarin het personeelslid zijn recht op de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur laat gelden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de anciënniteit, in afwijking van artikel 6 en rekening houdend met artikel 77, berekend op basis van prestaties in één of meer instellingen of CLB's die behoren tot dezelfde inrichtende macht.

Voor het bepalen van de anciënniteit bedoeld in dit artikel wordt, in afwijking van artikel 6, § 1, a) , het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

In afwijking van artikel 6, § 2, dient voor de vaststelling van het recht bedoeld [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77bis⁶²] in [²⁷het onderwijs voor sociale promotie²⁷] en het deeltijds kunstonderwijs die dienstanciënniteit niet in hoofdamt verworven te zijn.

§ 5. [³⁰Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt voor dat ambt waarin de in [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77bis⁶²] bedoelde anciënniteit is verworven en waarvoor het personeelslid [⁴⁸uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden⁴⁸] het vereiste bekwaamheidsbewijs of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit.

Is de in [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77bis⁶²] bedoelde anciënniteit verworven in een ambt van leraar, dan geldt dit recht voor dit ambt en voor [²⁷alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten²⁷] waarvoor het personeelslid [⁴⁸uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden⁴⁸] een vereist bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit.

Is de in [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77bis⁶²] bedoelde anciënniteit verworven [²⁷in een ambt van leraar voor een opleiding, een module, een vak²⁷] of een specialiteit waarvoor het personeelslid [⁴⁸uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden⁴⁸] een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit, dan geldt dit recht [²⁷voor dit ambt, die opleiding, die module, dit vak²⁷] of deze specialiteit en daarenboven ook [²⁷voor alle opleidingen, modules, vakken en specialiteiten²⁷] waarvoor het personeelslid een vereist bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit.

³⁰]

[⁶¹In afwijking van de bepalingen van deze paragraaf komt ook de dienstanciënniteit in aanmerking die een personeelslid in een ander ambt heeft verworven, als de inrichtende macht in het basis- of secundair onderwijs gebruikmaakt van artikel 6, § 4, tweede lid. [⁶²Die dienstanciënniteit wordt berekend conform paragraaf 4, derde lid, van dit artikel en is voor deze toepassing beperkt tot [⁶⁶maximaal 200 dagen⁶⁶] dienstanciënniteit.⁶²] ⁶¹]

§ 6. Een personeelslid dat krachtens § 5 recht verworven heeft op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, verliest dit recht in het betrokken ambt wanneer hij vervolgens vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in één of meer instellingen of CLB's van de inrichtende macht.

§ 7. [²⁹Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen :

1° volgens artikel 25, kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle CLB's van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in [⁶²paragraaf 3 en 4 van dit artikel of artikel 77bis⁶²] ;

2° volgens artikel 24 of 47quaterdecies , kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2, ⁶⁶] of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in [⁶²paragraaf 3 en 4 van dit artikel of artikel 77bis⁶²] maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het

werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen of CLB's van de inrichtende macht in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] of het CLB waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in [⁶²paragraaf 3 van dit artikel of artikel 77bis⁶²].

²⁹]

[⁶⁶Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat op het einde van het schooljaar een negatieve beoordeling heeft gekregen als vermeld in paragraaf 3, zesde lid, kan de diensten die hij tot dat ogenblik presteerde in de instelling waar hij de negatieve beoordeling kreeg niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in paragraaf 3 en 4 van dit artikel of van artikel 77bis, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor hij de negatieve beoordeling kreeg. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die hij gepresteerd heeft bij andere instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap in het ambt waarvoor hij een negatieve beoordeling kreeg, niet aanwenden om in de instelling of het CLB waar hij die negatieve beoordeling kreeg het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in paragraaf 3 of in artikel 77bis.⁶⁶]

[²⁹

§ 7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en :

1° [³⁴dat wordt ontslagen of afgezet volgens artikel 64, 6° of 7°, kan de diensten die het vóór het ontslag of de afzetting presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle centra van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen of afgezet, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in [⁶²paragraaf 3 en 4 van dit artikel of artikel 77bis⁶²];³⁴]

2° dat wordt ontslagen volgens artikel 47terdecies :

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in [⁶²paragraaf 3 en 4 van dit artikel of artikel 77bis⁶²] maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] of het CLB waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] of het CLB waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen.

§ 7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt ontslagen [³⁴of afgezet³⁴] :

1° [³⁴volgens artikel 64, 6° of 7°, kan de diensten die het vóór het ontslag of de afzetting presteerde in alle instellingen van de betrokken inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap of in alle centra van de betrokken inrichtende macht in het ambt waarin het werd ontslagen of afgezet, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in [⁶²paragraaf 3 en 4 van dit artikel of artikel 77bis⁶²] ;³⁴]

2° volgens artikel 47terdecies , kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] of het CLB waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in [⁶²paragraaf 3 en 4 van dit artikel of artikel 77bis⁶²] maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling of een ander CLB van de betrokken inrichtende macht ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] of het CLB waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§ 7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 [³⁴of na een ontslag of afzetting volgens artikel 64, 6° of 7°³⁴] , opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77bis⁶²] . Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij [³⁴vóór het ontslag of de afzetting³⁴] presteerde in andere instellingen of in andere CLB's van de betrokken inrichtende macht.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of de pedagogische entiteit of het CLB en in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.

²⁹]

[⁶⁶Als een tijdelijk personeelslid na een negatieve beoordeling in een ambt volgens artikel 23, §3, zesde lid, of artikel 23bis, §3, zesde lid, opnieuw wordt aangeworven in dat ambt in de instelling of het CLB van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort waar hij voor dat ambt een negatieve beoordeling heeft gekregen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór de negatieve beoordeling presteerde.⁶⁶]

§ 8. [³⁰Een personeelslid kan het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur laten gelden voor elke vacature die in de loop van het schooljaar ontstaat, behalve wanneer hij reeds als titularis voor doorlopende duur is aangesteld voor een voltijdse betrekking.³⁰]

§ 9. Wanneer een inrichtende macht over verscheidene vacatures beschikt, moet zij bij voorrang betrekkingen die definitief vacant zijn toewijzen aan personeelsleden met een recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

§ 10. Vastbenoemde personeelsleden die in één of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdamt uitoefenen, komen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur prioritair in aanmerking op personeelsleden die in de instellingen of CLB's van deze inrichtende macht nog geen vaste benoeming hebben. [⁶⁶Deze voorwaarde geldt enkel voor de instellingen of CLB's van de inrichtende macht waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.⁶⁶]

§ 11. Personeelsleden met recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur die hun betrekking niet effectief kunnen opnemen omwille van ziekte, een arbeidsongeval of moederschapsrust behouden hun recht op zulke aanstelling. Zij kunnen aangesteld worden en voor de duur van hun afwezigheid volgens de geldende regels vervangen worden.

§ 12. Behoudens andersluidende overeenkomst met de inrichtende macht en op straffe van verlies van zijn recht op de aangeboden betrekking, moet het personeelslid dat zijn recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur doet gelden, die betrekking in haar geheel aanvaarden, zoals ze wordt aangeboden.

Die bepaling is niet van toepassing op de personeelsleden die bij de betrokken inrichtende macht, een niet-voltijdse betrekking uitoefenen en deze opdracht willen uitbreiden.

De toepassing van deze paragraaf mag niet leiden tot onverantwoorde pedagogische opsplitsing van de te begeven opdracht.

§ 13. Indien een personeelslid met recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur de aanstelling van een ander personeelslid betwist, geeft de inrichtende macht inzage van de administratieve documenten van het personeelslid waarvan hij de aanstelling betwist.

§ 14. De inrichtende macht moet de beëindiging van een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur steeds schriftelijk motiveren en meedelen aan het personeelslid.

[²⁹ ... ²⁹]

§ 15. [²⁹ ... ²⁹]

[⁵⁸

§ 16. Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur in een CLB, kan met behoud van zijn recht op die tijdelijke aanstelling van doorlopende duur tijdelijk worden tewerkgesteld in een permanente ondersteuningscel als vermeld in artikel 15 van het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, of in een regionale ondersteuningscel.

⁵⁸] ¹⁹] [¹¹Art. 23bis. [¹⁹

§ 1. Dit artikel is van toepassing op de personeelsleden en de instellingen van het [²⁰basisonderwijs en het²⁰] [²⁴ ... ²⁴] secundair onderwijs die tot een scholengemeenschap behoren.

§ 2. De inrichtende macht stelt een tijdelijk personeelslid aan [⁶²voor een doorlopende duur in een vacante betrekking of in een niet-vacante betrekking⁶²] . [³⁶Een personeelslid kan slechts voor doorlopende duur worden aangesteld, als dit personeelslid voldoet aan de bepalingen van dit artikel.³⁶]

§3. [⁶⁶Een personeelslid heeft recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in paragraaf 5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

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

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

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

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

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

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

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk V ter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een negatieve beoordeling geven. De eerste evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de motivering worden opgenomen, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. De negatieve beoordeling heeft tot gevolg dat het tijdelijke personeelslid de dienstanciënniteit die hij in het ambt heeft verworven in de instelling waar hij de negatieve beoordeling heeft gekregen niet kan invoeren om zich bij de inrichtende macht kandidaat te stellen voor het recht op een tijdelijke aanstelling van

doorlopende duur in het ambt in kwestie, zoals bepaald in paragraaf 7. Het personeelslid dat niet akkoord gaat met de negatieve beoordeling kan verhaal halen bij de inrichtende macht. De inrichtende macht gaat vervolgens na of de negatieve beoordeling redelijk en verantwoord is, rekening houdend met het traject van aanvangsbegeleiding dat het personeelslid heeft doorlopen. De inrichtende macht bevestigt of vernietigt de negatieve beoordeling. Zowel het personeelslid als de eerste evaluator kunnen aan de inrichtende macht vragen om gehoord te worden. De inrichtende macht hoort in dat geval beide partijen voordat ze een beslissing neemt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

^{66]}

§ 4. De anciënniteit bedoeld [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77ter^{62]} wordt vastgesteld op 30 juni voorafgaand aan het schooljaar waarin het personeelslid zijn recht op de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur laat gelden.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de anciënniteit, in afwijking van artikel 6 en rekening houdend met artikel 77, berekend op basis van prestaties in één of meer instellingen van de betrokken scholengemeenschap en dit ongeacht het net waartoe de instellingen waarin deze prestaties werden verricht, behoren.

Voor het bepalen van de anciënniteit bedoeld in dit artikel wordt, in afwijking van artikel 6, § 1, a), het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

§ 5. [³⁴Het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt voor dat ambt waarin de [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77ter^{62]} bedoelde anciënniteit is verworven en waarvoor het personeelslid [⁴⁸uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden^{48]} het vereiste bekwaamheidsbewijs of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit.

Is de [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77ter^{62]} bedoelde anciënniteit verworven in een ambt van leraar, dan geldt dit recht voor dit ambt en voor alle vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid [²⁹uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden^{29]} een vereist bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit.

Is de [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77ter^{62]} bedoelde anciënniteit verworven in een ambt van leraar voor een vak of een specialiteit waarvoor het personeelslid [⁴⁸uiterlijk op 1 september van het schooljaar waarin hij het recht wil laten gelden^{48]} een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit, dan geldt dit recht voor dit ambt, dit vak of deze specialiteit en daarenboven ook voor alle vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid een vereist bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit.

^{34]}

[⁶¹In afwijking van de bepalingen van deze paragraaf komt ook de dienstanciënniteit in aanmerking die een personeelslid in een ander ambt heeft verworven, als de inrichtende macht gebruikmaakt van artikel 6, § 4, tweede lid. Die dienstanciënniteit wordt berekend conform paragraaf 4, laatste lid, van dit artikel en is voor deze toepassing beperkt tot [⁶⁶maximaal 200 dagen^{66]} dienstanciënniteit.^{61]}

§ 6. Een personeelslid dat krachtens § 5 recht verworven heeft op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, verliest dit recht in het betrokken ambt wanneer hij vervolgens vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in één of meer instellingen van deze scholengemeenschap.

§ 7. ²⁹Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat wordt ontslagen :

1° ³⁰volgens artikel 25 of volgens artikel 24 van het decreet rechtspositie personeelsleden Gemeenschapsonderwijs ³⁰], kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel;

2° volgens artikel 24 of ³⁰47quaterdecies of volgens artikel 73quaterdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden Gemeenschapsonderwijs³⁰], kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of ⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die het gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor het werd ontslagen, niet aanwenden om in de instelling of ⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] waar het werd ontslagen het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in § 3 van dit artikel.

²⁹]

⁶⁶Een personeelslid dat aangesteld is voor bepaalde duur en dat op het einde van het schooljaar een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in paragraaf 3, zesde lid, kan de diensten die hij tot dat ogenblik presteerde in de instelling waar hij de negatieve beoordeling kreeg niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in paragraaf 3 en 4 van dit artikel of van artikel 77ter, maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor hij de negatieve beoordeling kreeg. Het personeelslid kan daarenboven de diensten die hij gepresteerd heeft bij andere instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarvoor hij een negatieve beoordeling kreeg, niet aanwenden om in de instelling waar hij die negatieve beoordeling kreeg het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in te roepen zoals bedoeld in paragraaf 3 of in artikel 77ter.⁶⁶]

²⁹

§ 7bis. Een personeelslid dat aangesteld is voor doorlopende duur en :

1° ³⁴dat wordt ontslagen of afgezet volgens artikel 64, 6° of 7°, of volgens artikel 61, 6° of 7°, van het decreet Rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs, kan de diensten die het vóór het ontslag of de afzetting presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen of afgezet, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in ⁶²paragraaf 3 en 4 van dit artikel of artikel 77ter⁶²];³⁴]

2° dat wordt ontslagen volgens ³⁰artikel 47terdecies of volgens artikel 73terdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden Gemeenschapsonderwijs³⁰] :

- kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of ⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in § 3 en § 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen;

- verliest het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel in de instelling of ⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] waar het werd ontslagen én beperkt tot het ambt waarin het werd ontslagen;

- kan vanaf het ogenblik van het ontslag op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] waar het werd ontslagen, voorzover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen;

3° een definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen in toepassing van artikel 47undecies, kan in afwachting van een nieuwe evaluatie geen aanspraak maken op een uitbreiding van zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] waar en het ambt waarvoor het de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen.

§ 7ter. Een personeelslid dat vast benoemd is en dat wordt [³⁴ ontslagen of afgezet³⁴] :

1° [³⁴volgens artikel 64, 6° of 7°, of volgens artikel 61, 6° of 7°, van het decreet Rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs, kan de diensten die het vóór het ontslag of de afzetting presteerde in alle instellingen van de scholengemeenschap in het ambt waarin het werd ontslagen of afgezet, niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in [⁶²paragraaf 3 en 4 van dit artikel of artikel 77ter⁶²];³⁴]

2° volgens [³⁰artikel 47terdecies of volgens artikel 73terdecies van het decreet rechtspositie personeelsleden Gemeenschapsonderwijs³⁰] , kan de diensten die het vóór het ontslag presteerde in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] waar het werd ontslagen niet meer in aanmerking nemen voor de berekening van de anciënniteit zoals bedoeld in §§ 3 en 4 van dit artikel maar beperkt tot de diensten die gepresteerd werden in het ambt waarvoor het werd ontslagen. Vanaf het ogenblik van het ontslag kan het personeelslid op basis van diensten gepresteerd in een andere instelling van de scholengemeenschap ook geen recht meer laten gelden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] waar het werd ontslagen, voor zover het gaat om een aanstelling in het ambt waarin het werd ontslagen.

§ 7quater. Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 25 [³⁴of na een ontslag of afzetting volgens artikel 64, 6° of 7°³⁴] , opnieuw wordt aangesteld in een instelling van de scholengemeenschap, kan hij slechts beroep doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als hij opnieuw de anciënniteit opbouwt bedoeld [⁶²in paragraaf 3 of artikel 77ter⁶²] . Hij kan daarbij ook geen beroep doen op diensten die hij [³⁴vóór het ontslag of de afzetting³⁴] presteerde in andere instellingen van de scholengemeenschap.

Als een personeelslid na een ontslag volgens artikel 24, artikel 47terdecies of artikel 47quaterdecies opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht in de instelling of [⁶⁶de pedagogische entiteit, vermeld in artikel 47septies, §2,⁶⁶] én in het ambt waarin hij werd ontslagen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór het ontslag presteerde.

[⁶⁶Als een tijdelijk personeelslid na een negatieve beoordeling in een ambt volgens artikel 23, §3, zesde lid, of artikel 23bis, §3, zesde lid, opnieuw wordt aangeworven in dat ambt in de instelling waar hij voor dat ambt een negatieve beoordeling heeft gekregen, kan hij voor het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur opnieuw beroep doen op de diensten die hij vóór de negatieve beoordeling presteerde.⁶⁶]

²⁹]

§ 8. [³⁰Een personeelslid kan het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur laten gelden voor elke vacature die in de loop van het schooljaar ontstaat, behalve wanneer hij reeds als titularis voor doorlopende duur is aangesteld voor een voltijdse betrekking.³⁰]

§ 9. Wanneer een inrichtende macht over verscheidene vacatures beschikt, moet zij bij voorrang betrekkingen die definitief vacant zijn toewijzen aan personeelsleden met een recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

§ 10. Vastbenoemde personeelsleden die in één of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap een betrekking met onvolledige prestaties in hoofdbambt uitoefenen, komen voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur prioritair in aanmerking op personeelsleden die in de instellingen van deze scholengemeenschap nog geen vaste benoeming hebben. ^[66]Deze voorwaarde geldt enkel voor de instellingen van de scholengemeenschap waar het personeelslid van de eerste evaluator een positieve beoordeling of geen beoordeling heeft gekregen.^{66]}

§ 11. Personeelsleden met recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur die hun betrekking niet effectief kunnen opnemen omwille van ziekte, een arbeidsongeval of moederschapsrust behouden hun recht op zulke aanstelling. Zij kunnen aangesteld worden en voor de duur van hun afwezigheid volgens de geldende regels vervangen worden.

§ 12. Behoudens andersluidende overeenkomst met de inrichtende macht en op straffe van verlies van zijn recht op de aangeboden betrekking, moet het personeelslid dat zijn recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur doet gelden, die betrekking in haar geheel aanvaarden, zoals ze wordt aangeboden.

Die bepaling is niet van toepassing op de personeelsleden die bij de betrokken scholengemeenschap, een niet-voltijdse betrekking uitoefenen en deze opdracht willen uitbreiden.

De toepassing van deze paragraaf mag niet leiden tot onverantwoorde pedagogische opsplitsing van de te begeven opdracht.

§ 13. Indien een personeelslid met recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur de aanstelling van een ander personeelslid betwist, geeft de inrichtende macht inzage van de administratieve documenten van het personeelslid waarvan hij de aanstelling betwist.

§ 14. De inrichtende macht moet de beëindiging van een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur steeds schriftelijk motiveren en meedelen aan het personeelslid.

[²⁹...²⁹]

§ 15. [²⁹...²⁹]

§ 16. Een personeelslid heeft geen recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de scholengemeenschap indien het geen diensten heeft gepresteerd in instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid heeft wel recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in die instellingen van de scholengemeenschap die afhangen van dezelfde inrichtende macht als deze waar hij het recht op tijdelijke aanstelling met doorlopende duur heeft verworven.

^{19]} [⁶³

§ 17. Als een scholengemeenschap bestaat uit instellingen van meerdere inrichtende machten, wisselen die inrichtende machten binnen de scholengemeenschap met betrekking tot de tijdelijke personeelsleden die voor bepaalde duur zijn aangesteld de gegevens uit die relevant zijn voor het naleven van de rechten en verplichtingen die opgenomen zijn in dit artikel. Het gaat daarbij om volgende gegevens van een personeelslid:

- 1° de identificatiegegevens;
- 2° de opdracht(en) en betrekking(en);
- 3° de dienstanciënniteit;
- 4° de school en het schoolbestuur;
- 5° verslagen van functionerings- of evaluatiegesprekken;
- 6° verslagen in functie van de beoordeling.

Verslagen over de beoordeling, functionerings- of evaluatiegesprekken worden alleen uitgewisseld tussen die instellingen van de scholengemeenschap waarvoor het personeelslid diensten presteert.

De Vlaamse Regering wordt gemachtigd om specifieke bepalingen uit te werken omtrent de opslagperioden en de verwerkingsactiviteiten en procedures, waaronder maatregelen om te zorgen voor een behoorlijke transparante verwerking.

^{63]} ^{11]} [^{12]} Art. 23ter.

[^{19]} ... ^{19]}

^{12]}

Art. 24.

[^{29]}

§ 1. De inrichtende macht kan een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur met een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen ontslaan. De redenen van dit ontslag kunnen enkel en alleen verband houden met een tekortkoming aan zijn plichten.

Het ontslag bedoeld in het eerste lid wordt schriftelijk gemotiveerd en aan het personeelslid betekend conform artikel 27.

[^{30]}

§ 1bis. [^{72]} ... ^{72]}

Het ontslag bedoeld in het eerste lid wordt schriftelijk gemotiveerd en aan het personeelslid betekend conform artikel 27.

^{30]}

§ 2. Wanneer het personeelslid wiens aanstelling met toepassing [^{30]} van § 1 en § 1bis ^{30]} wordt beëindigd, reeds eerder bij tuchtmaatregel was teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, wordt, zo nodig, de duur van de opzeggingstermijn verlengd afhankelijk van het aantal werkdagen die nodig zijn om aanspraak te hebben op de uitkeringen van de werkloosheids- en de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. Tijdens deze opzeggingstermijn is artikel 21, § 1, b en f, niet van toepassing.

Tijdens deze opzeggingstermijn geniet het personeelslid het brutosalaris van het ambt waarin het, voor zijn terugzetting, vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van deze opzeggingstermijn.

^{29]}

Art. 25.

[^{29]} De inrichtende macht kan elk personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur zonder opzegging om dringende redenen ontslaan. Naargelang de aard van deze redenen kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen. ^{29]}

Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de inrichtende macht of zijn gemandateerde.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag.

[^{29]}

[⁴⁴ [⁶⁶Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen vanaf de dag nadat de post de schriftelijke mededeling van [⁶⁸de motieven van het ontslag om dringende redenen, vermeld in het derde lid, ⁶⁸] voor het eerst heeft aangeboden, met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van beroep, vermeld in artikel 69.⁶⁶] [⁶⁸Als de laatste dag van de voormelde termijn een zondag of een wettelijke feestdag is, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.⁶⁸] [⁶⁸Als het personeelslid de mededeling met de motieven van het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen,⁶⁸] wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. De inrichtende macht moet vanaf het moment waarop het ontslag gegeven is, het personeelslid met onmiddellijke ingang preventief schorsen bij hoogdringendheid conform artikel 67. Die preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid aan het betrokken personeelslid is meegedeeld, tot het ogenblik dat de beroepsprocedure is beëindigd, waarbij die periode nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft. Als het personeelslid geen beroep aantekent, beslaat de preventieve schorsing de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid aan het betrokken personeelslid is meegedeeld, tot het ogenblik dat de termijn om beroep aan te tekenen verstreken is.⁴⁴]

[³⁴Het ontslag om dringende redenen is definitief ofwel na het verstrijken van de beroepstermijn, ofwel nadat de kamer van beroep een definitieve beslissing heeft genomen.³⁴]

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden. De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

²⁹]

Art. 26.

[²⁹Een personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur²⁹] kan vrijwillig zijn ambt neerleggen met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen.

De inrichtende macht of haar gemandateerde kan met een kortere termijn instemmen. Die instemming blijkt uit een geschrift; het vermeldt de datum van ambtsneerlegging en wordt door beide partijen ondertekend.

Art. 27.

Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van het ontslag het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden. Indien de opzegging uitgaat van het personeelslid, geschiedt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte aan de gemandateerde van de inrichtende macht van een geschrift. De handtekening van de gemandateerde van de inrichtende macht op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van kennisneming. De kennisgeving kan ook geschieden bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Indien de opzegging uitgaat van de inrichtende macht, kan de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, enkel geschieden hetzij bij ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

Art. 28.

Onverminderd het bepaalde in artikel 21, § 1, wordt de uitvoering van de tijdelijke aanstelling opgeschort gedurende de periodes bepaald door de artikelen 28, 2^o, 29 en 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 29.

Bij opzegging door de inrichtende macht voor of tijdens de opschorting van de tijdelijke aanstelling of voor of tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen, wordt de opzeggingstermijn opgeschort tijdens deze periode, behoudens bij toepassing van artikel 21, § 1.

Afdeling 3. - Benoeming in vast verband

Art. 30.

De inrichtende macht kan een vacante betrekking in een wervingsambt slechts [⁴¹geheel of gedeeltelijk⁴¹] door benoeming toewijzen :

1° indien zij, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, die betrekking niet ingevolge de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling moet toewijzen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie [⁵of affectatie⁵] is toegewezen.

Art. 31.

[¹⁹

§ 1. [⁶¹Een personeelslid kan in vast verband worden benoemd als hij op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de voorwaarden bepaald in artikel 19 en, rekening houdend met artikel 77, daarenboven :

1° [⁶⁶op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de benoeming ingaat ten minste 360 dagen dienstanciënniteit heeft in het bedoelde ambt bij de inrichtende macht. De inrichtende macht kan ook dienstanciënniteit in aanmerking nemen die het personeelslid heeft verworven in instellingen die tot een andere inrichtende macht behoren. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht of gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs moeten de 360 dagen zijn gepresteerd in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;⁶⁶]

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn, vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° op 31 december voorafgaand aan de vaste benoeming voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld. [⁶⁶Behoort de instelling of het CLB waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, §3, of in artikel 23bis, §3, tenzij de inrichtende macht instemt met een vaste benoeming in de instelling.⁶⁶] [⁶⁶Behoort de instelling waar het personeelslid voor doorlopende duur is aangesteld, tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de scholengemeenschap, maar niet voor die instelling of instellingen waar het personeelslid van de eerste evaluator als laatste beoordeling een negatieve beoordeling heeft gekregen, als vermeld in artikel 23, §3, of in artikel 23bis, §3, tenzij de inrichtende macht instemt met een vaste benoeming in de instelling.⁶⁶] Is het personeelslid op 31 december voor doorlopende duur aangesteld in het ambt van leraar, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid het recht op een aanstelling van doorlopende duur heeft opgebouwd, zoals bepaald in artikel 23, § 5, en artikel 23bis, § 5. De bepalingen van dit punt zijn niet van toepassing op een personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling of op een personeelslid bedoeld in hoofdstuk IVbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere

opdracht uit te oefenen. Dit personeelslid moet, voorzover hij het ambt van leraar uitoefent, 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie "onvoldoende" verkregen heeft bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.

De benoeming is slechts mogelijk indien de betrekking in hoofdamt wordt uitgeoefend.

^{61]}

§ 2. In de instellingen en CLB's van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt elke benoeming in een wervingsambt en elke wijziging ervan schriftelijk vastgesteld. De overeenkomst vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het CLB waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;

4° in voorkomend geval, het pedagogisch project, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

De overeenkomst van benoeming wordt opgemaakt in ten minste twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§ 3. In de instellingen of CLB's van het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt elke benoeming in een wervingsambt en elke wijziging ervan vastgesteld bij besluit van de inrichtende macht. Het besluit vermeldt ten minste :

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling of het CLB waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;

4° in voorkomend geval, het pedagogisch project, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

Een afschrift van dit besluit wordt meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

§ 4. Bij ontstentenis van hetzij de schriftelijke overeenkomst bedoeld in § 2, hetzij het besluit bedoeld in § 3, wordt het personeelslid geacht vast benoemd te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§ 5. [⁶⁶De inrichtende macht legt criteria vast die ze zal hanteren om een vaste benoeming toe te kennen als er meerdere personeelsleden zijn die zich kandidaat hebben gesteld voor eenzelfde betrekking. Deze criteria worden onderhandeld in het daartoe bevoegde lokaal comité.^{66]}

§ 6. Het personeelslid wordt benoemd bij een inrichtende macht en geaffecteerd aan een instelling of een CLB van deze inrichtende macht.

§ 7. [⁶⁶... ^{66]}

§ 8. De Vlaamse regering bepaalt de regels volgens welke [²⁵de vaste benoeming, de nieuwe affectatie en de mutatie worden meegedeeld²⁵] aan het departement onderwijs [²⁵opdat zij zouden²⁵] uitwerking hebben ten aanzien van de overheid.

§ 9. De Vlaamse regering bepaalt de gevolgen van een nieuwe vaste benoeming ten aanzien van de door het betrokken personeelslid voorheen reeds verkregen vaste benoeming, met dien verstaande dat een personeelslid slechts vast benoemd kan zijn ten belope van maximaal één voltijdse betrekking in hoofdamt. Het voltijds karakter wordt bepaald in functie van de prestaties vereist voor een voltijdse betrekking in het ambt van de nieuwe benoeming.

¹⁹] [¹¹Art. 31bis.

[¹⁹...¹⁹]

¹¹] [¹²Art. 31ter.

[¹⁹...¹⁹]

¹²]

Art. 32.

Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie geldt de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort :

a) voor het ambt waarvoor het vast benoemd is en, behalve voor de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, voor alle vakken en specialiteiten van dat ambt waarvoor het betrokken personeelslid het vereiste of het gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs heeft;

b) voor het ambt, en voor de leraars, het vak of deze specialiteit waarin het betrokken personeelslid zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming en waarvoor het vast benoemd is, indien het personeelslid vast benoemd wordt met een voldoende geacht of het gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs.

Voor de toepassing van dit artikel dient onder "soort" begrepen : het wervings-, selectie- of bevorderingsambt.

[¹¹Art. 32bis.

§ 1. In afwijking van artikel 32 geldt voor het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs en [²⁷het volwassenenonderwijs²⁷] dit artikel.

§ 2. Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie geldt de draagwijdte van de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort ambt :

1° voor het ambt en het volume van de betrekking waarvoor het personeelslid vast benoemd is, en voor de leraren, [²⁷voor alle opleidingen, modules, vakken en specialiteiten²⁷] van dat ambt waarvoor betrokkene het vereiste of het hiermee gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs heeft;

2° voor het ambt en het volume van de betrekking waarvoor het personeelslid vast benoemd is, en voor de leraren, [²⁷de opleiding of de module,²⁷] het vak of de specialiteit waarin betrokkene zijn opdracht uitoefent op het ogenblik van de vaste benoeming, indien het personeelslid vast benoemd is met een voldoende geacht of het hiermee gelijkwaardig geacht bekwaamheidsbewijs.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel worden als vereiste en voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen beschouwd, zowel de door organieke bepalingen als door overgangsbepalingen erkende bekwaamheidsbewijzen.

§ 4. Voor de toepassing van dit artikel dient onder soort ambt te worden begrepen : het wervings-, selectie- of bevorderingsambt.

^{11]} [¹²Art. 32ter.

§ 1. In afwijking van artikel 32 geldt voor de CLB's dit artikel.

§ 2. Onverminderd de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking en reffectatie geldt de draagwijdte van de vaste benoeming binnen dezelfde categorie en binnen eenzelfde soort ambt voor het ambt en het volume van de betrekking waarvoor het personeelslid vast benoemd is.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel worden als vereiste bekwaamheidsbewijzen beschouwd, zowel de door organieke bepalingen als door overgangsbepalingen erkende bekwaamheidsbewijzen.

^{12]}

Art. 33.

§ 1. [⁵⁰ [⁶¹Behoudens andersluidende overeenkomst in het bevoegd paritair comité en onverminderd de bepalingen betreffende de reffectatie en wedertewerkstelling, deelt de inrichtende macht ieder schooljaar met het oog op een vaste benoeming op 1 januari van het schooljaar, voor 15 november aan de personeelsleden van haar instellingen de vacante betrekkingen mee. Behoort een instelling tot een scholengemeenschap dan deelt de inrichtende macht van die instelling de vacante betrekkingen in haar instellingen die behoren tot die scholengemeenschap mee aan de personeelsleden van de scholengemeenschap. De mededeling van de vacante betrekkingen omvat :

1° alle vacante betrekkingen in de betrokken instelling of instellingen op 15 oktober van dat schooljaar;

2° eventueel de betrekkingen die in de periode van 15 oktober tot en met 1 januari van dat schooljaar vacant zullen worden ten gevolge van de pensionering of de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen van de titularis. De inrichtende macht kan deze betrekkingen eveneens mededelen als vacante betrekking met het oog op een vaste benoeming;

3° de betrekking van een vastbenoemd personeelslid dat uiterlijk op 15 oktober van dat schooljaar in toepassing van artikel V.75, § 2, van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 ter beschikking wordt gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Op het ogenblik van deze terbeschikkingstelling wordt de betrekking waar het personeelslid titularis van is een vacante betrekking;

4° het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 oktober van dat schooljaar een verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar geniet als vermeld in artikel 5, § 1, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;

5° het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 oktober van dat schooljaar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar geniet als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

[⁶⁶

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

a) verlof wegens bijzondere opdracht zoals bepaald in artikel 51quater van dit decreet;

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

^{66]}

De mededeling van de vacante betrekkingen bevat een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekkingen en vermeldt de vorm waarin en de termijn waarbinnen een personeelslid moet kandideren, evenals de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming. Dit bericht wordt aan alle in het eerste lid bedoelde personeelsleden meegedeeld en openbaar gemaakt.

De vaste benoeming gaat in 1 januari volgend op de vacantverklaring, voor zover de betrekkingen bedoeld in deze paragraaf op die datum nog vacant zijn.

^{61]} ^{50]}

§ 2. De Vlaamse Regering kan voor de categorieën van personeelsleden die ze aanwijst, de vaste benoeming afhankelijk maken van een onderwijsopdracht waarvan zij het minimum bepaalt. Bij de vaststelling van de categorieën zal de Vlaamse Regering zich inzonderheid laten leiden door de situatie op de arbeidsmarkt en door het aantal wegens ontstentenis van betrekking in deze categorie ter beschikking gestelde vast benoemde personeelsleden en de specifieke kenmerken van sommige ambten, [²⁷opleidingen, modules, vakken en specialiteiten^{27]}.

[⁴

§ 3. Met ingang van 1 februari 1994 en tot een door de Vlaamse regering te bepalen datum kan een vaste benoeming geen uitwerking hebben ten aanzien van de overheid

(voetnoot 2)

indien ze wordt uitgesproken :

- in het voltijds secundair onderwijs in het ambt van leraar met de specialiteit huishoudkunde, de specialiteit kleding en de specialiteit verpleegkunde, ongeacht de graad van de onderwijsvorm en ongeacht of het een technisch of een praktisch vak betreft;

- in het buitengewoon secundair onderwijs van de opleidingsvormen 1, 2 en 3 in het ambt van leraar algemene en sociale vorming, specialiteit lichamelijke opvoeding;
- in het buitengewoon secundair onderwijs van de opleidingsvorm 3 in de ambten van leraar beroepsgerichte vorming met de specialiteit gezinstechnieken, de specialiteit kleding en de specialiteit textiel;
- in het buitengewoon secundair onderwijs van de opleidingsvorm 4 in het ambt van leraar met de specialiteit kleding, de specialiteit gezinstechnieken en de specialiteit textiel, ongeacht of het een technisch of een praktisch vak betreft;
- in het buitengewoon secundair onderwijs van de opleidingsvorm 4 in het ambt van leraar in het algemeen vak lichamelijke opvoeding, ongeacht de graad en de onderwijsvorm.

De bepalingen van voorgaand lid zijn niet van toepassing op de wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gestelde personeelsleden die [⁵...⁵] voor een vaste benoeming in aanmerking komen.

⁴] [²⁷

§ 4. [⁶¹ [⁷¹In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, bepaalt de inrichtende macht afzonderlijk voor haar centra voor volwassenenonderwijs, voor haar academies voor deeltijds kunstonderwijs en voor haar leersteuncentra of leersteuncentra als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun, jaarlijks op basis van een beleidsplan en na onderhandelingen in het bevoegde lokaal comité welke vacante betrekkingen ze meedeelt in respectievelijk de centra voor volwassenenonderwijs, de academies voor deeltijds kunstonderwijs en de leersteuncentra of leersteuncentra als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun.⁷¹]

De inrichtende macht moet de vacante betrekkingen waarover in het bevoegde lokale onderhandelingscomité geen akkoord wordt bereikt, meedelen als het gaat om vacante betrekkingen die gedurende de drie aan het betrokken schooljaar voorafgaande schooljaren ook vacant waren. De inrichtende macht moet alleszins jaarlijks de betrekkingen, [⁶⁶vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 4°, 5° en 6°,⁶⁶] meedelen.

⁶¹]

²⁷]

Art. 34.

[⁴³

Een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, [⁶⁰...⁶⁰] graad, opleidingsvorm of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatie in afbouw is, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of voor een benoeming in vast verband. In deze betrekking kan ook geen mutatie of een nieuwe affectatie plaatsvinden.

Deze bepaling is niet van toepassing op [⁵⁸de CLB's⁵⁸] .

⁴³] [⁵³Art. 34bis.

[⁵⁹ ...⁵⁹]

⁵³]

Art. 35.

§ 1. Het personeelslid dat voor een vaste benoeming in verschillende betrekkingen kandideert, moet voor iedere betrekking een afzonderlijke kandidatuur indienen.

Indien het identieke betrekkingen in hetzelfde ambt betreft volstaat evenwel één kandidatuurstelling.

§ 2. Bij de vaste benoeming geniet het personeelslid dat een dienstanciënniteit heeft van ten minste 960 dagen gepresteerd bij de inrichtende macht in een betrekking van de betrokken categorie, bij deze inrichtende macht voorrang boven een kandidaat die deze anciënniteit niet heeft. ^[64]De 960 dagen moeten worden bereikt op 31 augustus voorafgaand aan de datum waarop de vaste benoeming ingaat. ^{64]} ^[15]Voor scholen behorend tot een scholengemeenschap :

- mag voor de vaststelling van deze 960 dagen ook rekening gehouden worden met diensten gepresteerd bij een andere inrichtende macht behorend tot dezelfde scholengemeenschap;
- geldt de verworven voorrang voor alle scholen van deze scholengemeenschap.

^{15]}

§ 3. ^[41]Een vastbenoemd personeelslid heeft met het oog op de uitbreiding van zijn vaste benoeming bij zijn inrichtende macht voorrang op tijdelijke personeelsleden voor het geheel of een deel van een volgens artikel 33, § 1, eerste lid, vacant verklaarde betrekking, op voorwaarde dat hij :

- ofwel in het bezit is van het vereiste bekwaamheidsbewijs voor de aangeboden prestaties en hij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht vast benoemd werd voor hetzelfde ambt;
- ofwel in het bezit is van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs en hij daarenboven bij dezelfde inrichtende macht al vast benoemd werd in hetzelfde ambt en voor de leraar in hetzelfde vak, dezelfde specialiteit, dezelfde module of dezelfde opleiding als de aangeboden prestaties.

De in deze paragraaf bedoelde voorrang geldt niet alleen voor alle instellingen van de betrokken inrichtende macht, maar desgevallend eveneens voor alle instellingen van de scholengemeenschap waartoe de instelling behoort waarin het betrokken personeelslid al deeltijds vast benoemd is.

^{41]}

^[20]

§ 4. ^[41 ... 41]

^{20]} ^[11]Art. 35bis.

§ 1. ^[16 ... 16]

§ 2. Het personeelslid dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt op zijn verzoek vast benoemd in een vacante betrekking in een wervingsambt, op voorwaarde dat hij :

- 1° de voorwaarden vervult voor vaste benoeming;
- 2° de vaste benoeming bij de inrichtende macht aanvraagt;
- 3° ^{[49 [66}vanaf 1 februari^{66]} ^{49]} voorafgaand aan de datum van vaste benoeming in dienst is in de instelling waar de betrekking te geven is;
- 4° tijdelijk personeelslid is of voor een onvolledige betrekking vast benoemd is.

De betrekking hoeft niet vacant verklaard te worden.

Die vaste benoeming heeft steeds ^{[49 [61}vanaf 1 januari^{61]} ^{49]} als ingangsdatum.

§ 3. Een inrichtende macht raad heeft de mogelijkheid om het personeelslid dat bij haar wordt gereaffecteerd of wedertewerkgesteld in een vacante betrekking, op zijn verzoek vast te benoemen in die betrekking.

De betrekking hoeft niet vacant verklaard te worden.

Die vaste benoeming heeft steeds ^{[49 [61}vanaf 1 januari^{61]} ^{49]} als ingangsdatum.

^{11]}

Art. 36.

[¹¹§ 1.¹¹] Bij gebrek aan kandidaten, leden van haar personeel, die voldoen aan de voorwaarden van artikel 31, kan de inrichtende macht een personeelslid van een instelling of centrum, behorend tot een andere inrichtende macht van hetzelfde net, op zijn verzoek benoemen indien het voldoet aan de voorwaarden van artikel 31, § 1, de 2^o voorwaarde uitgezonderd.

[¹¹
§ 2. [¹⁵...¹⁵]

¹¹]

Afdeling IV. - [²⁰Ondersteunend en beleids- en ondersteunend personeel²⁰]

[²⁰Onderafdeling A. - Secundair onderwijs²⁰]

[²⁰Art. 36bis.

Deze onderafdeling geldt voor het [²⁵gewoon en buitengewoon secundair onderwijs [⁷², met uitzondering van de internaten⁷²] ²⁵].

²⁰] [²⁰Art. 36ter. [³⁴

§ 1. De personeelscategorie ondersteunend personeel bestaat uit de wervingsambten die door de Vlaamse Regering worden vastgelegd.

§ 2. [⁶⁷De wervingsambten, vermeld in paragraaf 1, kunnen via voltijdse of deeltijdse betrekkingen worden ingevuld.⁶⁷]

³⁴] ²⁰] [²⁰Art. 36quater.

Voor de toepassing van hoofdstuk III worden de diensten gepresteerd in ambten van de categorie van het opvoedend hulppersoneel en/of het administratief personeel beschouwd als zijnde gepresteerd in een ambt van het ondersteunend personeel.

²⁰]

[²⁰Onderafdeling B. - Basisonderwijs ²⁰]

[²⁰Art. 36quinquies.

§ 1. [²⁵De personeelscategorie beleids- en ondersteunend personeel bestaat uit [⁷³de wervings- en selectieambten⁷³] die door de Vlaamse Regering worden vastgelegd.²⁵]

§ 2. De ambten bedoeld in § 1 kunnen via voltijdse of deeltijdse betrekkingen worden ingevuld.

§ 3. [²⁸...²⁸]

§ 4. [⁴³...⁴³]

²⁰] [²⁰Art. 36sexies.

De Vlaamse regering bepaalt de administratieve en geldelijke toestand van de personeelsleden van het beleids- en ondersteunend personeel.

In afwachting dat de Vlaamse regering nieuwe uitvoeringsbesluiten vastlegt voor de personeelsleden van het beleids- en ondersteunend personeel van het basisonderwijs, geldt voor :

1^o de administratieve medewerker de bepalingen die van toepassing zijn voor de administratieve medewerker in het secundair onderwijs met betrekking tot :

- de prestatieregeling;

- de jaarlijkse vakantieregeling;
- de verlofregeling;
- de bezoldiging.

2° de [28ICT-coördinator [68, [73de beleidsondersteuner, de adjunct-directeur73] 68] en de zorgcoördinator28] de bepalingen die van toepassing zijn voor het onderwijzend personeel met betrekking tot :

- de jaarlijkse vakantieregeling;
- de verlofregeling.

20]

[20Afdeling 5. - [66 Inzetbaarheid van de personeelsleden binnen de scholengemeenschappen66] 20]

[20 Art. 36octies. [66

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

^{66]} ^{20]}

[³⁸Afdeling 6. [⁶⁶Inzetbaarheid van de personeelsleden tewerkgesteld in de scholengemeenschapsinstellingen of aangesteld ter ondersteuning van de werking van een scholengemeenschap^{66]} ^{38]}

[³⁸Art. 36novies. [⁶⁶

Zonder afbreuk te doen aan de principes dat een personeelslid wordt aangesteld in of geaffecteerd aan een instelling, kunnen in afwijking van artikel 36octies de personeelsleden, die zijn aangesteld in of geaffecteerd aan een scholengemeenschapsinstelling of die zijn aangesteld in een functie of een betrekking die wordt ingericht ter ondersteuning van de werking van de scholengemeenschap, worden ingezet voor de vervulling van opdrachten voor en in andere instellingen van de scholengemeenschap of voor de vervulling van opdrachten voor de totaliteit van de scholengemeenschap.

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

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

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

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

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

^{66]} ^{38]}

[⁵⁸Afdeling 7. - Regionale ondersteuningscel van de centra voor leerlingenbegeleiding^{58]}

[⁵⁸Art. 36novies/1.

Met behoud van de toepassing van de principes dat een personeelslid wordt aangesteld of geaffecteerd aan een instelling, kunnen:

1° met behoud van de toepassing van punt 3°, de leden van het bestuurspersoneel van de CLB die een regionale ondersteuningscel vormen, worden ingezet om opdrachten voor de regionale ondersteuningscel te vervullen;

2° met behoud van de toepassing van punt 3°, de leden van het ondersteunend en technisch personeel van de CLB die een regionale ondersteuningscel vormen mits hun instemming, worden ingezet om opdrachten voor andere CLB van de regionale ondersteuningscel of voor de totaliteit van de regionale ondersteuningscel te vervullen;

3° de personeelsleden, die worden aangesteld in een betrekking die wordt opgericht ter ondersteuning van de werking van de regionale ondersteuningscel, worden ingezet om opdrachten voor en in andere CLB van de regionale ondersteuningscel of om opdrachten voor de totaliteit van de regionale ondersteuningscel te vervullen.

Bij de toepassing van het eerste lid, 2° en 3°, moeten alleszins de volgende principes worden gehanteerd:

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

2° er wordt altijd rekening gehouden met de statutaire toestand van het personeelslid die conform dit decreet wordt bepaald.

De bepalingen over de inzetbaarheid, vermeld in het eerste en het tweede lid, worden, met behoud van de toepassing van artikel 20 en 45, opgenomen in de overeenkomst of het besluit waarin de aanstelling wordt vastgesteld, alsook in de functiebeschrijving, vermeld in titel II, hoofdstuk Vbis, van dit decreet.

^{58]}

[⁵⁷Afdeling 8. Centra voor volwassenenonderwijs^{57]}

[⁵⁷Art. 36novies/2.

Met behoud van de toepassing van de principes dat een personeelslid wordt aangesteld of geaffecteerd aan het centrum voor volwassenenonderwijs waar zijn betrekking reglementair wordt opgericht, kan een personeelslid van het bestuurs- en onderwijzend personeel - met uitzondering van de directeur - en van het ondersteunend personeel ingezet worden in het centrum en in alle vestigingsplaatsen van dit centrum.

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

1° de inzetbaarheid van een personeelslid wordt steeds bepaald vanuit de standplaats van het personeelslid;

2° de standplaats van een personeelslid wordt bepaald in onderling overleg tussen het personeelslid en de inrichtende macht. De standplaats kan enkel worden gewijzigd na een nieuw overleg;

3° de afstand over de openbare weg tussen de standplaats van het personeelslid en de vestigingsplaats waar het personeelslid bij een wijziging van zijn opdracht wordt ingezet, mag nooit meer dan 25 km bedragen. Dit geldt niet als het personeelslid instemt om over een grotere afstand ingezet te worden of als het personeelslid al een opdracht uitoefent in de vestigingsplaats waar de wijziging plaatsvindt.

De bepalingen over de inzetbaarheid en de standplaats, vermeld in het eerste en het tweede lid, worden, met behoud van de toepassing van artikel 20 en 45, opgenomen in de overeenkomst of het besluit waarin de aanstelling wordt vastgesteld, alsook in de functiebeschrijving, vermeld in titel II, hoofdstuk Vbis, van dit decreet.

^{57]}

[⁷¹Afdeling 9. Inzetbaarheid van de personeelsleden die aangesteld zijn in een ambt van leerondersteunend personeel in een leersteuncentrum of een leersteuncentrum als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun^{71]}

[⁷¹Art. 36novies/3.

Zonder afbreuk te doen aan het principe dat een personeelslid wordt aangesteld in of geaffecteerd aan een instelling, kunnen de personeelsleden die zijn aangesteld in een ambt van het leerondersteunend personeel in een leersteuncentrum of een leersteuncentrum als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun, worden ingezet voor de vervulling van hun opdracht voor en in scholen voor gewoon onderwijs als vermeld in artikel 5, 14°, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun.

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

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

2° er wordt altijd rekening gehouden met de statutaire toestand van het personeelslid die conform dit decreet is bepaald.

De bepalingen over de inzetbaarheid, vermeld in het eerste en het tweede lid, worden, met behoud van de toepassing van artikel 20 en 45, opgenomen in de overeenkomst of het besluit waarin de aanstelling wordt vastgesteld, alsook in de functiebeschrijving, vermeld in titel II, hoofdstuk Vbis.

^{71]}

[⁷²Afdeling 10. Onderwijsinternaten^{72]}

[⁷²Art. 36novies/4.

Met behoud van de toepassing van de principes dat een personeelslid wordt aangesteld of geaffecteerd aan het onderwijsinternaat waar zijn betrekking reglementair wordt opgericht, kan een personeelslid van het ondersteunend personeel ingezet worden in het onderwijsinternaat en in alle vestigingsplaatsen van dit onderwijsinternaat.

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

1° de inzetbaarheid van een personeelslid wordt steeds bepaald vanuit de standplaats van het personeelslid;

2° de standplaats van een personeelslid wordt bepaald in onderling overleg tussen het personeelslid en de inrichtende macht. De standplaats kan enkel worden gewijzigd na een nieuw overleg;

3° de afstand over de openbare weg tussen de standplaats van het personeelslid en de vestigingsplaats waar het personeelslid bij een wijziging van zijn opdracht wordt ingezet, mag nooit meer dan 25 km bedragen. Dit geldt niet als het personeelslid instemt om over een grotere afstand ingezet te worden of als het personeelslid al een opdracht uitoefent in de vestigingsplaats waar de wijziging plaatsvindt.

De bepalingen over de inzetbaarheid en de standplaats, vermeld in het eerste en het tweede lid, worden, met behoud van de toepassing van artikel 20 en 45, opgenomen in de overeenkomst of het besluit waarin de aanstelling wordt vastgesteld, alsook in de functiebeschrijving, vermeld in titel II, hoofdstuk Vbis, van dit decreet.

^{72]}

[⁷³Afdeling VIII. Mandaat van leraar-specialist^{73]}

[⁷³Art. 36novies/5.

In afwijking van artikel 5, 26°, wordt in deze afdeling verstaan onder leraar: een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel in het basisonderwijs en in het secundair onderwijs.

In deze afdeling wordt verstaan onder lesomkadering:

1° in het gewoon voltijds secundair onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 22/19, 22/22, 22/24, 65, 209, 210, 222, 226, 227, 234 en 235 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;

2° in het buitengewoon secundair onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 22/19, 22/22, 22/24, 65, 298, 318 en 319 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;

3° in de centra voor deeltijds onderwijs: het totaal van de uren-leraar waar het centrum dat schooljaar recht op heeft conform artikel 89 van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap en conform artikel 22/19, 22/22, 22/24 en 65 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;

4° in het gewoon basisonderwijs: het totaal van de lestijden waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 132, 134 en 135, artikel 138, § 1, eerste lid, 1°, 3°, 3°bis, 8°, 9° en 10°, artikel 141, § 2, artikel 173quater, 173quinquies/1 en 146, § 2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;

5° in het buitengewoon basisonderwijs: het totaal van de lestijden waar de school dat schooljaar recht op heeft conform artikel 137bis, 138, § 1, eerste lid, 1°, 4°, 6°, 7°, 8°, 9° en 10°, en artikel 146, § 2, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997.

^{73]} [73 Art. 36novies/6.

§ 1. De inrichtende macht kan een mandaat van leraar-specialist toekennen aan een of meer personeelsleden die aangesteld zijn in een ambt van leraar.

De inrichtende macht kan een opdracht in het mandaat van leraar-specialist, vermeld in het eerste lid, toekennen aan een of meer personeelsleden van een school voor gewoon basisonderwijs, voor buitengewoon basisonderwijs, voor voltijds gewoon secundair onderwijs of voor buitengewoon secundair onderwijs, of van een centrum voor deeltijds onderwijs tot een maximum van 5% van de lesomkadering waar die school of dat centrum dat schooljaar recht op heeft. De opdracht die een personeelslid in het mandaat van leraar-specialist toegewezen krijgt, moet minstens een derde van een voltijdse lesopdracht bedragen. Als het maximum van 5% van de lesomkadering van de school of het centrum minder bedraagt dan een derde van een voltijdse lesopdracht, kan de inrichtende macht in die school of dat centrum aan één personeelslid een mandaat van leraar-specialist toewijzen dat kleiner is dan een derde van een voltijdse lesopdracht en tot een maximum van 5% van de voormelde lesomkadering.

De inrichtende macht onderhandelt over de criteria en de specifieke taken voor de toekenning van het mandaat van leraar-specialist, vermeld in het eerste lid, in het bevoegde lokaal comité. Bij het vaststellen van die criteria en specifieke taken houdt de inrichtende macht rekening met de volgende voorwaarden:

1° het personeelslid heeft minstens tien jaar dienstanciënniteit verworven in het ambt van leraar waarin het personeelslid het mandaat van leraar-specialist krijgt;

2° het personeelslid bezit aantoonbare expertise in functie van de specifieke taak of taken die hij toegewezen krijgt of het personeelslid zal die expertise verwerven;

3° het personeelslid heeft in het ambt van leraar als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” verkregen.

§ 2. Het mandaat van leraar-specialist, vermeld in paragraaf 1, wordt toegekend voor drie schooljaren en kan worden verlengd.”

^{73]} [73 Art. 36novies/7.

De inrichtende macht kan een eind maken aan een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 36novies/6 met een gemotiveerde opzeg van drie maanden.

In de volgende gevallen maakt de inrichtende macht een eind aan een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 36novies/6:

1° na een definitieve evaluatie met de eindconclusie “onvoldoende” voor het mandaat;

2° met toepassing van artikel 21, § 1, eerste lid, d), g), h), i) en j), en artikel 86. Als met toepassing van artikel 21, § 1, eerste lid, d), bij de start van het schooljaar de opdrachten die al zijn toegekend in een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 36novies/6, in de school of in het centrum het maximum van 5% van de toegekende lesomkadering van dat schooljaar overschrijden door een daling in de lesomkadering, onderhandelt de inrichtende macht in het lokaal comité over de criteria die gehanteerd zullen worden om te bepalen op welke wijze de voormelde daling wordt toegepast ten aanzien van de personeelsleden die een mandaat van leraar-specialist hebben.

Een personeelslid dat belast is met een mandaat van leraar-specialist als vermeld in artikel 36novies/6, kan op 1 september vrijwillig afzien van dat mandaat. Het personeelslid deelt dat met een aangetekende brief mee aan de inrichtende macht vóór 1 april van hetzelfde jaar. In onderling overleg kan van beide van de voormelde data worden afgeweken.

^{73]} [73 Art. 36novies/8.

Het personeelslid dat het mandaat van leraar-specialist, vermeld in artikel 36novies/6, uitoefent, heeft recht op een niet-verworven salarisschaal voor de opdracht waarvoor het personeelslid met dat mandaat is belast. De Vlaamse Regering bepaalt de niet-verworven salarisschaal en de voorwaarden voor de toekenning ervan.

^{73]}

HOOFDSTUK IV. - Selectie en bevordering

[¹¹ Art. 36decies.

[¹⁸ Dit hoofdstuk is niet van toepassing [⁵⁸ ...⁵⁸] op het mandaat van algemeen directeur bedoeld in hoofdstuk IVquater, noch op het mandaat van coördinerend directeur bedoeld in hoofdstuk IVquinquies.^{18]}

^{11]}

Art. 37.

De artikelen 38, 39, 40 en 42 van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing op het administratief personeel van de instellingen en centra. De artikelen 39 en 40, § 2, zijn niet van toepassing op het technisch personeel van de centra.

[¹⁹ Art. 37bis.

§ 1. Een volledige betrekking in een selectie- of bevorderingsambt wordt steeds toegekend hetzij aan één personeelslid, hetzij aan twee personeelsleden die elk met een halftijdse betrekking worden belast.

§ 2. In afwijking van § 1 kan in [²⁷ het volwassenenonderwijs²⁷] en in het deeltijds kunstonderwijs een betrekking in een selectieambt worden toegekend aan één of meerdere personeelsleden en een betrekking in een bevorderingsambt aan één of twee personeelsleden.

[⁷¹

§3. Een halftijdse betrekking in een bevorderingsambt in een leersteuncentrum wordt steeds toegekend aan één personeelslid. In afwijking van paragraaf 1 kan in een leersteuncentrum of een leersteuncentrum als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun een betrekking in een selectieambt worden toegekend aan een of meerdere personeelsleden.

^{71]} [⁷²

§4. Een halftijdse betrekking in een bevorderingsambt in een onderwijsinternaat wordt steeds toegekend aan één personeelslid.

^{72]} [⁷³

§5. In afwijking van paragraaf 1 kan in het basisonderwijs een betrekking in een selectieambt worden toegekend aan een of meer personeelsleden.

^{73]} ^{19]}

Art. 38.

Een inrichtende macht kan een vacante betrekking in een selectie- of bevorderingsambt door benoeming slechts toewijzen :

1° indien zij, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, de betrekking niet ingevolge de toepassing van de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling moet toewijzen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

2° indien de betrekking niet reeds door mutatie [⁵of affectatie⁵] is toegewezen.

[³³Bij een benoeming in een betrekking van de pedagogische begeleidingsdienst moet de inrichtende macht daarenboven ook rekening houden met de maximumgrens van 85 % van de vastgestelde personeelsformatie van de pedagogische begeleidingsdienst, zoals bepaald in artikel 16, § 5, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.³³]

[⁵³Art. 38bis.

[⁵⁹...⁵⁹]

⁵³]

Art. 39.

Een betrekking die, hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd, komt niet in aanmerking voor een vacantverklaring of een benoeming in vast verband. Dit artikel is niet van toepassing op [⁵⁸de CLB's⁵⁸].

[³³Een betrekking in de pedagogische begeleidingsdienst komt niet in aanmerking voor benoeming in vast verband als door deze vaste benoeming de maximumgrens van 85 % van de vastgestelde personeelsformatie van de pedagogische begeleidingsdienst, zoals bepaald in artikel 16, § 5, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs, wordt overschreden.³³]

[³⁴Art. 39bis.

[³⁶§ 1. Dit artikel is van toepassing op een vastbenoemde directeur die titularis is van een volledige betrekking en die gedurende minstens drie opeenvolgende schooljaren voor zijn volledige betrekking gebruik maakt van een of meerdere verlofstelsels zoals vermeld in § 4.

§ 2. Als een vastbenoemde directeur gebruik maakt van een verlofstelsel zoals vermeld in § 4, dan moet de inrichtende macht vóór de aanvang van dat verlofstelsel aan de vastbenoemde directeur meedelen of zij de volledige betrekking waarvan hij titularis is, in de loop van zijn verlof al dan niet als een vacante betrekking zal beschouwen en, desgevallend, na welke tijdsspanne dat zal gebeuren.

Met de aanvang van een verlofstelsel wordt zowel de aanvang van de eerste aanvraag van een verlofstelsel als de aanvang van een verlenging bedoeld.

Deze mededeling moet schriftelijk gebeuren en minstens voor kennisneming ondertekend worden door de betrokken directeur. Als de betrokken directeur weigert voor kennisname te tekenen, bezorgt de inrichtende macht zijn beslissing aan de directeur met een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft vanaf de dag van verzending. Deze brief wordt voor de verdere procedure beschouwd als de voor kennisgeving ondertekende mededeling. Deze kennisgeving kan niet meer gewijzigd worden, tenzij met uitdrukkelijk schriftelijk akkoord van de betrokken directeur.

Bij gebrek aan schriftelijke mededeling kan de inrichtende macht de volledige betrekking niet als een vacante betrekking beschouwen, tenzij met uitdrukkelijk schriftelijk akkoord van de vastbenoemde directeur.

Het beschouwen als een vacante betrekking bedoeld in het eerste lid kan slechts plaatsvinden als de betrokken directeur voor een periode van minstens drie opeenvolgende schooljaren voltijds afwezig is geweest omwille van een of meerdere verlofstelsels zoals vermeld in § 4. Om de duur van de betrokken periode te bepalen, wordt alleen rekening gehouden met ononderbroken perioden van afwezigheid vanaf de voor kennisgeving ondertekende mededeling.

§ 3. In afwijking op § 2, en tot en met 1 september 2012, gelden volgende bepalingen voor de vastbenoemde directeur die op 1 september 2009 al afwezig is, omdat hij gebruik maakt van een of meerdere verlofstelsels zoals vermeld in § 4.

Als een vastbenoemde directeur op 1 september 2009 minstens gedurende de twee voorgaande volledige schooljaren ononderbroken afwezig was, omdat hij gebruik maakte van een of meerdere verlofstelsels zoals vermeld in § 4 en hij ook gedurende het volledige schooljaar 2009-2010 ononderbroken gebruikt maakt van één of meerdere verlofstelsels vermeld in § 4, dan kan de inrichtende macht zijn volledige betrekking vanaf 1 september 2010 als een vacante betrekking beschouwen, maar enkel en alleen als de betrokken directeur daarmee uitdrukkelijk akkoord is. Dat akkoord moet ondubbelzinnig blijken uit een document dat door de betrokken directeur voor akkoord ondertekend wordt.

Als een directeur op 1 september 2009 slechts gedurende het volledige voorgaande schooljaar ononderbroken afwezig was omdat hij gebruik maakte van een of meerdere verlofstelsels zoals vermeld in § 4 en hij ook gedurende de volledige schooljaren 2009-2010 en 2010-2011 ononderbroken gebruikt maakt van een of meerdere verlofstelsels vermeld in § 4, dan kan de inrichtende macht zijn volledige betrekking als een vacante betrekking beschouwen vanaf 1 september 2011 maar enkel en alleen als de betrokken directeur daarmee uitdrukkelijk akkoord is. Dat akkoord moet ondubbelzinnig blijken uit een document dat door de betrokken directeur voor akkoord ondertekend wordt.

Als de in deze paragraaf bedoelde vastbenoemde directeur ook op 1 september 2012 afwezig is of blijft omwille van een of meerdere verlofstelsels zoals vermeld in § 4, dan kan de inrichtende macht vanaf dat ogenblik gebruik maken van de bepalingen van § 2.

§ 4. De in § 1 bedoelde verlofstelsels zijn :

- a) verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 28 april 1998 tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van bepaalde vastbenoemde personeelsleden van het onderwijs, de psycho-medisch-sociale centra, de pedagogische begeleidingsdiensten, de inspectie en de dienst voor onderwijsontwikkeling, tijdelijk aangesteld of tijdelijk belast met een opdracht waarvoor ze niet vastbenoemd zijn;
- b) verlof voor het uitoefenen van een mandaat dat toegekend wordt aan de algemeen directeur of coördinerend directeur vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 26 januari 2001 betreffende de mandaten van directeur, algemeen directeur en coördinerend directeur in het niet-tertiair onderwijs;
- c) verlof wegens bijzondere opdracht zoals bepaald in artikel 51quater, van dit decreet;
- d) verlof wegens opdracht zoals bepaald in artikel 51quater, van dit decreet;
- e) verlof voor vakbondsopdrachten zoals bepaald in artikel 53 van het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs of zoals bepaald in het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het syndicaal verlof in het gesubsidieerd onderwijs;
- f) verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juli 1995 betreffende het verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet van een lid van een Gemeenschaps- of Gewestregering, van een lid van de Federale Regering of van een gewestelijk staatssecretaris, en bij een secretariaat, de cel algemene beleidscoördinatie en een cel algemeen beleid bij een lid van de Federale Regering door personeelsleden van het onderwijs en van de centra voor leerlingenbegeleiding;
- g) verlof erkende politieke groepen zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 1991 betreffende het verlof dat aan de personeelsleden van het onderwijs en de psycho-medisch-sociale centra wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende

vergaderingen van de staat en van de gemeenschappen en of de gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen;

h) [⁵⁴h) politiek verlof zoals bepaald in artikel V.29 en volgende van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs;⁵⁴]

i) [⁵⁵afwezigheid voor verminderde prestaties zoals bepaald in hoofdstuk III van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 [⁶⁰betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties⁶⁰].⁵⁵]

[⁶⁰j) een terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden als vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 16 oktober 2009 betreffende de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voor de personeelsleden van het onderwijs, die een personeelslid tot en met 31 augustus 2017 heeft opgenomen.⁶⁰]

§ 5. De directeur wiens betrekking in toepassing van dit artikel als vacant werd beschouwd, blijft na de vacantverklaring van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn verlof of terbeschikkingstelling.

Op het ogenblik dat de betrokken directeur geen gebruik meer maakt van de in § 4 bedoelde verlofstelsels, wordt hij ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, tenzij de betrekking waarvan hij titularis was nog niet werd ingenomen door een andere vastbenoemde titularis. In dat geval wordt hij opnieuw titularis van de betrokken betrekking.

³⁶]

³⁴]

Art. 40.

[¹⁸

Het personeelslid moet om vast benoemd te worden in een selectie- of bevorderingsambt, op het ogenblik van de vaste benoeming voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° houder zijn van het vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs vastgesteld voor dit specifieke selectie- of bevorderingsambt, organiek of bij overgangsmaatregel;

2° [²⁹als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie "onvoldoende" hebben verkregen in het desbetreffende selectie- of bevorderingsambt bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn;²⁹]

3° voldoen aan de algemene wervingsvoorwaarden van artikel 19.

¹⁸] [³³Art. 40bis.

§ 1. Om in een ambt van de pedagogische begeleidingsdienst van het gesubsidieerd onderwijs of gesubsidieerde centra vastbenoemd te worden, moet het personeelslid voldoen aan artikel 40 en bovendien op het ogenblik van de vaste benoeming :

1° benoemd of aangesteld zijn in het gesubsidieerd onderwijs of in een gesubsidieerd centrum of lid van de inspectie zijn, of lid zijn van het onderwijzend personeel van de hogescholen of van het academisch personeel van de universiteiten, of behoren tot het contractueel personeel van een van de pedagogische

begeleidingsdiensten van het gesubsidieerd onderwijs of de gesubsidieerde centra;

2° acht jaar dienstanciënniteit hebben, berekend overeenkomstig artikel 6. De diensten die een personeelslid verworven heeft in een hogeschool of een universiteit of als contractueel personeelslid van een van de pedagogische begeleidingsdiensten van het gesubsidieerd onderwijs of de gesubsidieerde centra, komen eveneens in aanmerking voor deze dienstanciënniteit.

Het personeelslid moet aan de voorwaarden van deze paragraaf voldoen uiterlijk op het ogenblik van de vaste benoeming.

§ 2. In afwijking van § 1 kunnen de ambten van de pedagogische begeleidingsdiensten via een vaste benoeming ook worden toegewezen aan een kandidaat die :

1° blijkt geeft van een zeer grondig onderwijskundig inzicht;

2° ten minste acht jaar relevante ervaring heeft in of met het onderwijs of de CLB's of met nascholing.

§ 3. [⁴¹Het personeelslid dat tijdelijk is aangesteld in het ambt van pedagogisch adviseur en dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt op zijn verzoek in dat ambt benoemd op voorwaarde dat hij :

1° de voorwaarden voor vaste benoeming vervult;

2° de vaste benoeming aanvraagt bij de inrichtende macht;

3° op het ogenblik van de vaste benoeming ten minste vier jaar een functie in de pedagogische begeleidingsdienst uitoefent.

Deze vaste benoeming kan daarenboven enkel plaatsvinden voor zover het percentage vastbenoemde personeelsleden gerespecteerd wordt, zoals bepaald in artikel 16, § 5, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs.

⁴¹]

§ 4. [³⁶...³⁶]

³³]

Art. 41.

[⁵ § 1. ⁵] Benoeming in een selectie- of bevorderingsambt kan enkel geschieden indien de betrekking wordt uitgeoefend als hoofdamt.

[⁵§ 2. De Vlaamse regering bepaalt de regels volgens welke [²⁵de vaste benoeming, de nieuwe affectatie en de mutatie in een selectie- of bevorderingsambt worden meegedeeld²⁵] aan het departement onderwijs [²⁵opdat zij zouden²⁵] uitwerking hebben ten aanzien van de overheid.⁵]

Art. 42.

§ 1. [³³Een selectie- of bevorderingsambt kan tijdelijk worden toegewezen :

- a) indien de titularis van het ambt tijdelijk afwezig is;
- b) in een betrekking waarin op grond van artikel 39 geen benoeming mogelijk is;
- c) in afwachting van een vaste benoeming in het selectie- of bevorderingsambt in een instelling.

Wanneer het personeelslid tijdelijk in een selectie- of bevorderingsambt wordt aangesteld in een instelling in afwachting van een vaste benoeming, neemt de inrichtende macht uiterlijk op het einde van het tweede volledige schooljaar, een beslissing houdende hetzij vaste benoeming van het personeelslid in het selectie- of bevorderingsambt, indien het op dat ogenblik aan alle voorwaarden van artikel 40 voldoet, hetzij de

terugkeer van het personeelslid naar zijn vorig ambt. Indien de inrichtende macht geen beslissing neemt vóór het einde van die periode wordt het personeelslid dat aan alle voorwaarden van artikel 40 voldoet, geacht van ambtswege vast benoemd te zijn in het selectie- of bevorderingsambt, tenzij het voordien schriftelijk te kennen geeft deze benoeming niet te wensen.

De termijn van twee volledige schooljaren kan worden verlengd wanneer het gaat om :

1° de bevorderingsambten in éénklassige kleuter-, lagere en basisscholen, voor zover personeelsleden van de inrichtende macht die aan de benoemingsvoorwaarden voldoen, hiervoor niet hebben gekandideerd;

2° [72... 72]

In afwachting van de vaste benoeming blijft het personeelslid in voorkomend geval titularis van het ambt waarin het vast benoemd is;

d) in een vacante betrekking in de pedagogische begeleidingsdienst.

33]

[34

§ 1bis. Om tegemoet te komen aan een tekort op de arbeidsmarkt, kan de inrichtende macht een definitief gepensioneerde na de leeftijdsgrens bedoeld in artikel 21, § 1, g), tijdelijk aanstellen in een betrekking in een selectie- of bevorderingsambt bedoeld in § 1, a), b) en d). Deze aanstelling gebeurt met behoud van de toepassing van de bepalingen van dit decreet. Het personeelslid kan niet vast benoemd worden in deze betrekking. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere voorwaarden.

34]

§ 2. [18Het personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt moet voldoen aan de voorwaarden bepaald in artikel 40. [33Het personeelslid dat tijdelijk wordt aangesteld in een ambt van de pedagogische begeleidingsdiensten moet bovendien voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 40bis. 33]

In afwijking van artikel 40, 1°, kan een personeelslid met een ander bekwaamheidsbewijs worden aangesteld wanneer er geen kandidaten zijn die aan de gestelde voorwaarden voldoen.

Deze aanstelling is beperkt tot de duur van het lopende schooljaar.

18]

§ 3. Tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt is slechts mogelijk na voorafgaande toepassing van de bepaling van artikel 38, 1° .

§ 4. [29Een tijdelijke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt eindigt voor het geheel of een deel van de opdracht volgens het bepaalde van artikel 21, § 1, a, b, c, d en g. [34Als de aanstelling gebeurt op grond van § 1bis geldt artikel 21, § 1, g), niet. 34]

Het personeelslid of de inrichtende macht kan om een andere reden dan deze bedoeld in het eerste lid de tijdelijke aanstelling beëindigen gedurende de eerste zes maanden met een opzeggingstermijn van 15 kalenderdagen. Beide partijen kunnen instemmen met een kortere opzeggingstermijn. Die instemming wordt schriftelijk meegedeeld. Na het verstrijken van deze periode kan de tijdelijke aanstelling enkel [41op het einde van het schooljaar worden beëindigd, behoudens een andersluidend schriftelijk akkoord tussen beide partijen41] .

29]

§ 5. [33Onverminderd de bepalingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling, kan in het gesubsidieerd vrij onderwijs, krachtens een algemeen verbindend verklaarde beslissing van het bevoegde paritair comité en voor de inrichtende machten die in deze beslissing worden vermeld, een personeelslid in afwijking op de

verplichting tot benoeming in een selectie- en bevorderingsambt in een instelling na het verstrijken van het tweede schooljaar zoals bedoeld in artikel 42, § 1, c, voor onbepaalde duur tijdelijk worden aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt in een instelling.^{33]}

[³⁴

§ 6. Een personeelslid dat tijdelijk is aangesteld in een selectie- of bevorderingsambt kan, zonder opzegging, om dringende redenen worden ontslagen.

Onder dringende redenen wordt verstaan de ernstige tekortkoming die het voortduren van de tijdelijke aanstelling onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Ontslag om dringende redenen overeenkomstig de bepalingen van dit artikel kan niet meer worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de inrichtende macht.

Alleen de dringende redenen waarvan kennis is gegeven bij een ter post aangetekende brief, verzonden binnen drie werkdagen na het ontslag, kunnen worden aangewend ter rechtvaardiging van het ontslag. Het ontslag om dringende redenen wordt gegeven door de inrichtende macht.

[⁴⁴ [⁶⁸Het personeelslid kan binnen vijf kalenderdagen vanaf de dag nadat de post de schriftelijke mededeling van de motieven van het ontslag om dringende redenen, vermeld in het derde lid, voor het eerst heeft aangeboden, met een aangetekende brief beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van beroep, vermeld in artikel 69.^{68]} [⁶⁸Als de laatste dag van de voormelde termijn een zondag of een wettelijke feestdag is, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.^{68]} [⁶⁸Als het personeelslid de mededeling met de motieven van het ontslag ontvangt tijdens een periode van ten minste zeven opeenvolgende vakantiedagen,^{68]} wordt de voormelde periode van vijf kalenderdagen verlengd met de duur van de vakantieperiode. De inrichtende macht moet vanaf het moment waarop het ontslag gegeven wordt, het personeelslid met onmiddellijke ingang preventief schorsen bij hoogdringendheid conform artikel 67. Die preventieve schorsing beslaat de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid aan het betrokken personeelslid is meegedeeld, tot het ogenblik dat de beroepsprocedure is beëindigd, waarbij die periode nooit langer kan zijn dan de oorspronkelijke tijdelijke aanstelling waarop het ontslag betrekking heeft. Als het personeelslid geen beroep aantekent, beslaat de preventieve schorsing de periode vanaf het ogenblik dat de beslissing tot preventieve schorsing bij hoogdringendheid aan het betrokken personeelslid is meegedeeld, tot het ogenblik dat de termijn om beroep aan te tekenen verstreken is.^{44]}

Het ontslag om dringende redenen is definitief ofwel na het verstrijken van de beroepstermijn, ofwel nadat de kamer van beroep een definitieve beslissing heeft genomen.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen van de beroepsprocedure en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden. De kamer van beroep doet in laatste aanleg uitspraak over het beroep.

^{34]}

Art. 43.

Elke aanstelling in een selectie- of bevorderingsambt wordt schriftelijk vastgesteld op de wijze en met de vermeldingen als bepaald in artikel 20.

[²Art. 43bis.

Bij uitbreiding van een kleuterschool tot een basisschool heeft de directeur van de betrokken kleuterschool voorrang voor een benoeming in het ambt van directeur van de basisschool.

De inrichtende macht kan dit personeelslid gedurende één jaar tijdelijk aanstellen in het ambt van directeur van de basisschool.

Indien zij na één jaar dit personeelslid niet vast benoemd heeft in het ambt van directeur van de basisschool, moet zij haar beslissing met redenen omkleden.

^{2]} [⁵Art. 43ter. [²⁹

Een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt én voorheen vast benoemd was in een ander ambt in het onderwijs, kan vrijwillig afzien van de vaste benoeming in het betrokken ambt.

Het personeelslid deelt dit door middel van een aangetekende brief vóór 1 juni mee aan de inrichtende macht. Het wordt dan op 1 september eropvolgend ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin het voorheen vast benoemd was.

De datum van 1 juni kan vervangen worden door een latere datum, ofwel in onderling akkoord tussen het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht, ofwel eenzijdig door het betrokken personeelslid omwille van een evaluatie "onvoldoende" die hem in toepassing van hoofdstuk Vter werd toegekend na 15 mei.

^{29]} ^{5]} [²⁸Art. 43quater.

Bij de omvorming van een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs, verbonden aan een instelling voor voltijds gewoon secundair onderwijs waar technisch of beroepssecundair onderwijs wordt georganiseerd, tot een autonoom centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs, heeft de coördinator van het centrum in kwestie voorrang voor een vaste benoeming in het ambt van directeur van het autonome centrum.

De inrichtende macht kan dat personeelslid vast benoemen in het ambt van directeur van het autonome centrum, mits hij voldoet aan de bepalingen van artikel 40.

^{28]} [⁵⁸Art. 43quinquies.

Het personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2018 belast is met het mandaat van directeur in een CLB, is vanaf 1 september 2018 tijdelijk aangesteld in het ambt van directeur.

Het personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2018 als titularis belast is met het mandaat van directeur in een CLB, heeft voorrang voor een vaste benoeming in het ambt van directeur in dat CLB.

De inrichtende macht kan het personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2018 als titularis belast is met het mandaat van directeur in een CLB, onmiddellijk vast benoemen in het ambt van directeur van dat CLB, op voorwaarde dat het personeelslid voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 40.

^{58]}

Art. 44.

[²⁸

§ 1. In afwijking van dit hoofdstuk en zonder dat het zich kandidaat moet stellen, kan de inrichtende macht een lid van het ondersteunend personeel in het voltijds gewoon secundair onderwijs of het buitengewoon secundair onderwijs of van het opvoedend hulppersoneel in het deeltijds kunstonderwijs dat vast benoemd is in deze categorie, de hogere salarisschaal 106 toekennen.

Als de instelling minder dan 400 leerlingen telt, kan de inrichtende macht die hogere salarisschaal toekennen aan één voltijdse betrekking van het ondersteunend personeel in het voltijds gewoon secundair onderwijs of het buitengewoon secundair onderwijs of van het opvoedend hulppersoneel in het deeltijds kunstonderwijs.

Als de instelling 400 tot 900 leerlingen telt, kan de inrichtende macht die hogere salarisschaal toekennen aan twee voltijdse betrekkingen van het ondersteunend personeel in het voltijds gewoon secundair onderwijs of het buitengewoon secundair onderwijs of van het opvoedend hulppersoneel in het deeltijds kunstonderwijs.

Als de instelling meer dan 900 leerlingen telt, kan de inrichtende macht die hogere salarisschaal toekennen aan drie voltijdse betrekkingen van het ondersteunend personeel in het voltijds gewoon secundair onderwijs of het buitengewoon secundair onderwijs of van het opvoedend hulppersoneel in het deeltijds kunstonderwijs.

§ 2. In afwijking van de bepalingen van dit hoofdstuk en in afwijking van § 1, kan de inrichtende macht een personeelslid dat in het voltijds gewoon secundair onderwijs of het buitengewoon secundair onderwijs vast benoemd is in een ambt van het ondersteunend personeel en dat met toepassing van dit decreet werd geconcordeerd, vast benoemen in hetzelfde ambt met een hogere salarisschaal.

Bij die vaste benoeming moet steeds rekening worden gehouden met het diplomaniveau van het personeelslid.

Het personeelslid hoeft zich geen kandidaat te stellen voor deze vaste benoeming.

De vaste benoeming in hetzelfde ambt met een hogere salarisschaal, heeft tot gevolg dat de betrekking de puntenwaarde krijgt die verbonden is aan die hogere salarisschaal [³⁴...³⁴].

De vaste benoeming in hetzelfde ambt met een hogere salarisschaal kan alleen plaatsvinden als de verplichtingen inzake reffectatie en wedertewerkstelling zijn nageleefd.

§ 3. Een personeelslid komt alleen in aanmerking voor de bevordering bepaald in § 1 en § 2, als hij voor zijn opdracht in een ambt van de personeelscategorieën bedoeld in § 1 of § 2 als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen.

Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt die voorwaarde geacht voldaan te zijn.

²⁸]

[⁹HOOFDSTUK IVbis. - Vastbenoemde personeelsleden tijdelijk belast met een andere opdracht in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt⁹]

[⁹Art. 44bis.

§ 1. [⁶⁰De inrichtende macht kan een opdracht in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt tijdelijk toewijzen aan een vastbenoemd personeelslid, dat aangesteld is in een instelling als vermeld in artikel 4, § 1, van dit decreet, in een instelling als vermeld in artikel 2, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, of in een centrum voor basiseducatie als vermeld in artikel 3 van het decreet van 7 juli 2017 betreffende de rechtspositie van de personeelsleden in de basiseducatie. Die toewijzing kan alleen na toepassing van de principes van de tijdelijke aanstelling, vermeld in hoofdstuk III, afdeling 2, van dit decreet, voor wat een wervingsambt betreft, of, als vermeld in hoofdstuk IV van dit decreet, voor wat een selectie- of bevorderingsambt betreft.⁶⁰]

§ 2 [⁶⁰. Het vastbenoemde personeelslid kan, met zijn instemming, geheel of gedeeltelijk afzien van de uitoefening van de opdracht waarvoor het vastbenoemd is om in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt tijdelijk belast te worden met een andere opdracht waarvoor het niet vastbenoemd is. Het vastbenoemde personeelslid vraagt daarvoor aan zijn inrichtende macht een verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. De inrichtende macht kan dat verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen toestaan.

Het personeelslid kan het verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen, vermeld in het eerste lid, ook aanvragen aan zijn inrichtende macht om een opdracht op te nemen in een centrum voor basiseducatie, in een hogeschool, bij de inspectie of bij de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken. De inrichtende macht kan dat verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen toestaan.

⁶⁰]

§ 3. Het vastbenoemde personeelslid wordt met de andere opdracht belast overeenkomstig de bepalingen van dit decreet die de tijdelijke aanstelling regelen, met uitzondering van de bepalingen [⁶⁰betreffende de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, vermeld in hoofdstuk III, afdeling 2,⁶⁰] wat de wervingsambten betreft.

§ 4. Tijdens de periode gedurende welke het personeelslid tijdelijk belast wordt met een andere opdracht en voor de beëindiging ervan gelden de regels die voor de tijdelijke personeelsleden van toepassing zijn op het ambt waarin het personeelslid tijdelijk fungeert.

§ 5. [²⁴In afwijking van § 4 wordt het vastbenoemde personeelslid tijdens de periode van tijdelijke aanstelling verder beschouwd als vast benoemd personeelslid voor de toepassing van de reglementaire bepalingen inzake :

1° het bevallingsverlof;

2° het verlof wegens een bedreiging door een beroepsziekte en het verlof wegens moederschapsbescherming;

3° het verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, met inbegrip van arbeidsongevallen, van ongevallen op de weg van en naar het werk en van beroepsziekten;

4° de anciënniteit voor het bepalen van het recht op verlof wegens ziekte of gebrekkigheid;

5° de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten.

Het eerste lid van deze paragraaf geldt eveneens voor het vastbenoemde personeelslid dat overeenkomstig de bepalingen van [⁶⁰hoofdstuk III⁶⁰] van deze titel als tijdelijk personeelslid wordt aangesteld.

²⁴]

[¹⁵§ 6. [¹⁹In dit artikel wordt met een tijdelijke aanstelling in een wervingsambt altijd een tijdelijke aanstelling van bepaalde duur bedoeld.¹⁹] ¹⁵]

⁹] [⁹Art. 44ter.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de vastbenoemde personeelsleden die [⁶⁰via een verlof om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen⁶⁰] tijdelijk belast worden met een andere opdracht in een wervings-, selectie- of bevorderingsambt waarvoor ze niet vastbenoemd zijn.

⁹]

[¹¹HOOFDSTUK IVter. [⁵⁸ [⁶⁸Mandaat van preventieadviseur⁶⁸] ⁵⁸] ¹¹]

[¹¹Art. 44quater. [⁶⁸

§ 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “het bevoegde comité” verstaan:

– voor het gesubsidieerd officieel onderwijs: het hoog overlegcomité dat bevoegd is voor de inrichtende macht van de instelling;

– voor het gesubsidieerd vrij onderwijs: het comité voor preventie en bescherming op het werk dat bevoegd is voor de instelling.

§ 2. Als een inrichtende macht een personeelslid belast met de functie van preventieadviseur in het kader van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de Codex over het welzijn op het werk kan de inrichtende macht aan dit personeelslid het mandaat van preventieadviseur toekennen voor het uitoefenen van deze functie.

De inrichtende macht kan het mandaat van preventieadviseur slechts toekennen aan een personeelslid dat aangesteld is in een betrekking in een ambt in een instelling van de inrichtende macht en moet daarbij rekening houden met artikel II.1-19 van de Codex over het welzijn op het werk.

Het personeelslid dat belast wordt met het mandaat neemt de functie van preventieadviseur op volgens de voorwaarden, opgenomen in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de Codex over het welzijn op het werk.

Bij de beëindiging van het mandaat van preventieadviseur dat de inrichtende macht aan een personeelslid heeft toegekend, houdt de inrichtende macht rekening met artikel II.1-19 van de Codex over het welzijn op het werk.

^{68]} ^{11]} [¹¹ Art. 44quinquies. t.e.m. art. 44terdecies
[⁵⁸...^{58]}

^{11]}

[¹⁵HOOFDSTUK IVquater. - Mandaat van algemeen directeur^{15]}

[¹⁵Art. 44quaterdecies.

§ 1. [⁴⁰De inrichtende macht die minstens twee instellingen heeft, kan een directeur van een van haar instellingen belasten met de taak van algemeen directeur voor de totaliteit van die instellingen.^{40]}

[²⁸

Het personeelslid mag als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" hebben verkregen.

Bij afwezigheid van het personeelslid dat met toepassing van het eerste lid initieel belast is met het mandaat van algemeen directeur, kan de inrichtende macht een ander personeelslid voor de duur van die afwezigheid belasten met het mandaat. Dat personeelslid oefent tot de dag waarop het afwezige personeelslid opnieuw effectief zijn mandaat opneemt, de bevoegdheden van algemeen directeur uit.

^{28]}

§ 2. Deze algemeen directeur kan aanspraak maken [²⁸op een niet-verworven salarisschaal^{28]} indien de instellingen van de inrichtende macht ten minste 2000 regelmatig ingeschreven leerlingen tellen op 1 februari van het voorafgaande [¹⁸schooljaar^{18]}. De Vlaamse regering bepaalt [²⁸de niet-verworven salarisschaal^{28]} en de modaliteiten voor de toekenning.

[¹⁸§ 3. In afwijking van het bepaalde in artikel 71 van het decreet van 15 juli 1997 betreffende het onderwijs-VIII, wordt de overname van een onderwijsinstelling voor de gelding van dit artikel geacht reeds op 1 februari van het voorafgaand schooljaar te hebben plaatsgevonden.^{18]}

^{15]}

[¹⁵HOOFDSTUK IVquinquies - Mandaat van coördinerend directeur^{15]}

[¹⁵Art. 44quinquiesdecies.

§ 1. [²⁴In een scholengemeenschap van het secundair onderwijs kan een personeelslid voltijds of kunnen twee personeelsleden elk halftijds bij mandaat worden aangesteld tot coördinerend directeur van die scholengemeenschap als het personeelslid belast is met taken voor de totaliteit van de instellingen die deel uitmaken van de scholengemeenschap.^{24]}

[²⁴Het personeelslid moet tijdelijk aangesteld zijn of vast benoemd zijn als directeur aan een instelling van de scholengemeenschap.^{24]} [²⁸Het personeelslid mag als laatste evaluatie geen evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" hebben verkregen.^{28]}

[²⁸Bij afwezigheid van het personeelslid dat met toepassing van het eerste lid initieel belast is met het mandaat van coördinerend directeur, kan de inrichtende macht een ander personeelslid voor de duur van die afwezigheid belasten met het mandaat. Dat personeelslid oefent tot de dag waarop het afwezige personeelslid opnieuw effectief zijn mandaat opneemt, de bevoegdheden van coördinerend directeur uit.²⁸]

§ 2. De directeur die belast wordt met het mandaat van coördinerend directeur kan aanspraak maken [²⁸op een niet-verworven salarisschaal²⁸], indien de instellingen die behoren tot de scholengemeenschap ten minste 2000 regelmatig ingeschreven leerlingen telt op 1 februari van het voorafgaande [¹⁸schooljaar¹⁸].

De Vlaamse regering bepaalt [²⁸de niet-verworven salarisschaal²⁸] en de modaliteiten voor de toekenning.

[¹⁸§3. In afwijking van het bepaalde in [⁵⁴artikel 11 van de Codex Secundair Onderwijs⁵⁴], wordt de overname van een onderwijsinstelling voor de gelding van dit artikel geacht reeds op 1 februari van het voorafgaand schooljaar te hebben plaatsgevonden.¹⁸]

¹⁵]

[⁴⁴HOOFDSTUK IVquinques/1. - Herinschakeling na definitieve arbeidsongeschiktheid⁴⁴]

[⁴⁴Afdeling 1. - Algemene bepaling⁴⁴]

[⁴⁴Art. 44quinques decies/1.

Dit hoofdstuk is alleen van toepassing op de personeelsleden, vermeld in artikel 4, § 1, die in vast verband benoemd zijn volgens de bepalingen van dit decreet.

⁴⁴]

[⁴⁴Afdeling 2. - Personeelslid dat bij beslissing van MEDEX definitief ongeschikt bevonden is om zijn gewone werkzaamheden uit te oefenen, maar wel geschikt bevonden is voor specifieke functies die door MEDEX worden bepaald⁴⁴]

[⁴⁴Art. 44quinques decies/2.

§ 1. Het vast benoemde personeelslid dat na uitputting van het bezoldigd ziekteverlof ter beschikking gesteld wordt wegens ziekte, kan zijn inrichtende macht verzoeken om een overleg over de mogelijkheden tot tewerkstelling na arbeidsongeschiktheid. De inrichtende macht moet dat overleg zo spoedig mogelijk organiseren en nodigt daartoe de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer uit. Het overleg tussen het personeelslid, de inrichtende macht en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer resulteert in een advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, dat aan beide partijen wordt bezorgd. De inrichtende macht richt dat advies onmiddellijk aan MEDEX, met de vraag om dat advies mee in overweging te nemen bij het behandelen van het dossier van dat personeelslid voor de pensioencommissie.

§ 2. Als MEDEX beslist dat het personeelslid definitief ongeschikt is om zijn gewone werkzaamheden uit te oefenen, maar wel geschikt bevonden is voor specifieke functies die door MEDEX worden bepaald, organiseert de inrichtende macht onmiddellijk opnieuw een overleg met het personeelslid en, indien het personeelslid hierom verzoekt, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, om de beslissing van MEDEX te concretiseren. Dat overleg moet leiden tot een van volgende conclusies :

1° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van [⁶⁶de functiebeschrijving⁶⁶];

2° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van de draagwijdte van de vaste benoeming zoals bepaald in afdeling 4;

3° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming zoals bepaald in afdeling 5;

4° geen tewerkstelling is mogelijk.

De conclusie van het overleg wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het personeelslid en de inrichtende macht. Als de conclusie luidt dat geen tewerkstelling mogelijk is, is artikel 51sexies van toepassing. Dat artikel is ook van toepassing als het personeelslid en de inrichtende macht niet tot een overeenkomst komen.

⁴⁴]

[⁴⁴Afdeling 3. [⁶⁰Het re-integratietraject van een werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen⁶⁰] ⁴⁴]

[⁴⁴Art. 44quinquies decies/3.

[⁶⁰§ 1. Deze afdeling is van toepassing op het vastbenoemde personeelslid voor wie de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer met toepassing van artikel I.4-73, § 4, c), van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017 heeft beslist dat hij definitief ongeschikt is om het overeengekomen werk te hervatten, maar in staat is om bij de inrichtende macht een aangepast of ander werk uit te voeren, in voorkomend geval na aanpassing van de werkpost.⁶⁰]

§ 2. [⁶⁰Als conform artikel I.4-74 en I.4-75 van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, de inrichtende macht en het personeelslid erme akkoord gaan om die beslissing en het door de inrichtende macht uitgewerkte re-integratieplan te volgen, sluiten de inrichtende macht en het personeelslid een schriftelijke overeenkomst over de vorm van tewerkstelling.⁶⁰] Die tewerkstelling kan onder een van de volgende vormen :

1° tewerkstelling in het ambt van benoeming na aanpassing van [⁶⁶de functiebeschrijving⁶⁶] ;

2° tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming na een aanpassing van de draagwijdte van de vaste benoeming zoals bepaald in afdeling 4;

3° tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming zoals bepaald in afdeling 5.

[⁶⁰ Als conform artikel I.4-74 en I.4-75 van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, de inrichtende macht en het personeelslid ermee akkoord gaan om die beslissing en het door de inrichtende macht uitgewerkte re-integratieplan te volgen, sluiten de inrichtende macht en het personeelslid een schriftelijke overeenkomst over de vorm van tewerkstelling. ⁶⁰]

⁴⁴]

[⁴⁴Afdeling 4. - Tewerkstelling in het ambt van vaste benoeming via inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming van een leraar⁴⁴]

[⁴⁴Art. 44quinquies decies/4.

Voor het personeelslid, vermeld in artikel 44quinquies decies/2, § 2, 2°, en artikel 44quinquies decies/3, § 2, 2°, voor wie na overleg is overeengekomen dat hij tewerkgesteld kan blijven in het ambt van vaste benoeming, kan de inrichtende macht voor zover het personeelslid vast benoemd is in het ambt van leraar, in afwijking van artikel 32 of 32bis, de draagwijdte van de vaste benoeming inperken. Dat houdt in dat zij uitdrukkelijk vastlegt welke vakken, specialiteiten, opleidingen of modules niet langer tot de draagwijdte van de vaste benoeming behoren. Die inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming mag niet als gevolg hebben dat voor de leraar geen enkel vak, specialiteit, opleiding of module nog tot de draagwijdte van de vaste benoeming behoort. De inperking kan niet slaan op het volume van de vaste benoeming.

De inrichtende macht legt de inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming van een leraar vast in de schriftelijke overeenkomst, vermeld in artikel 44quinquies decies/2, § 2, en artikel 44quinquies decies/3, § 2. De Vlaamse Regering bepaalt de wijze waarop de inperking van de draagwijdte van de vaste benoeming

meegedeeld wordt aan het beleidsdomein Onderwijs en Vorming opdat zij uitwerking zou hebben ten aanzien van de overheid. De aangepaste draagwijdte van de vaste benoeming is persoonsgebonden en is tegenstelbaar aan derden.

^{44]}

[⁴⁴Afdeling 5. - Tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming^{44]}

[⁴⁴Art. 44quinquies decies/5.

§ 1. Aan het personeelslid, vermeld in artikel 44quinquies decies/2, § 2, 3°, en artikel 44quinquies decies/3, § 2, 3°, voor wie na overleg is overeengekomen dat een tewerkstelling in een ander ambt dan het ambt van vaste benoeming beoogd wordt, biedt de inrichtende macht een proefperiode van tewerkstelling in dat andere ambt aan met het oog op een nieuwe vaste benoeming.

Die proefperiode is alleen mogelijk in een ambt waarin het personeelslid nog niet vast benoemd is. Bovendien is de proefperiode alleen mogelijk in een ambt waarvoor het personeelslid aan de aanstellingsvoorwaarden beantwoordt als vermeld in dit decreet.

Voor een personeelslid als vermeld in artikel 44quinquies decies/2 kan de proefperiode maximaal duren tot de dag voor de eerste verjaardag van de beslissing van MEDEX die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt. Voor een personeelslid als vermeld in artikel 44quinquies decies/3 duurt de proefperiode minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

De afspraken betreffende de proefperiode worden vastgelegd in de schriftelijke overeenkomst, vermeld in artikel 44quinquies decies/2, § 2, en artikel 44quinquies decies/3, § 2.

§ 2. Tijdens de proefperiode wordt het personeelslid tewerkgesteld in een niet-organieke betrekking van het nieuwe ambt. Het personeelslid is in dienstactiviteit en behoudt de salaristoelage die verbonden is aan zijn betrekking in het ambt van vaste benoeming. De inrichtende macht kan in die betrekking een vervanger aanstellen.

§ 3. Uiterlijk twee maanden voor het einde van de proefperiode neemt de inrichtende macht een beslissing over de nieuwe vaste benoeming van het personeelslid. Ze neemt die beslissing na een overleg met het betrokken personeelslid om vast te stellen of de proefperiode geslaagd is of niet. Als de inrichtende macht van oordeel is dat de proefperiode geslaagd is, wordt het personeelslid vast benoemd, zoals bepaald in artikel 44quinquies decies/6. Als de inrichtende macht van oordeel is dat de proefperiode niet geslaagd is, is artikel 51sexies van toepassing.

^{44]} [⁴⁴Art. 44quinquies decies/6.

De nieuwe vaste benoeming betekent het ontslag uit het ambt waarvoor het personeelslid voorheen vast benoemd was en de onmiddellijke vaste benoeming in het nieuwe ambt, voor een overeenstemmend volume. In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming, vindt de nieuwe vaste benoeming plaats ongeacht of er een vacante betrekking in dat ambt beschikbaar is. De betrekking in het ambt waarin het personeelslid voorheen vast benoemd was, wordt een vacante betrekking vanaf de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming.

Als het een wervingsambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het betrokken ambt zoals bepaald in artikel 31, § 1, met uitzondering van de punten 1°, 2° en 3°.

Als het een selectie- of bevorderingsambt betreft, moet het personeelslid aan de voorwaarden beantwoorden voor vaste benoeming in het betrokken ambt zoals bepaald in artikel 40, artikel 40bis, § 1 en § 2, en artikel 41, § 1.

In afwijking van de bepalingen over de vaste benoeming gaat voor een personeelslid als vermeld in artikel 44quinquies decies/2 de nieuwe vaste benoeming uiterlijk in op de eerste dag van de maand voor de eerste verjaardag van de beslissing van MEDEX die aanleiding gegeven heeft tot de tewerkstelling in het desbetreffende ambt en voor een personeelslid als vermeld in artikel 44quinquies decies/3 uiterlijk op de dag na het einde van de proefperiode.

Na de nieuwe vaste benoeming is de regelgeving met betrekking tot het nieuwe ambt van vaste benoeming volledig op het personeelslid van toepassing.

^{44]} [44Art. 44quinquies decies/7.

Een nieuwe vaste benoeming zoals bepaald in artikel 44quinquies decies/6 is eveneens mogelijk voor een personeelslid als vermeld in artikel 44quinquies decies/5, § 1, aan wie geen proefperiode aangeboden kan worden omdat het personeelslid al deeltijds in het ambt vast benoemd is. De inrichtende macht bepaalt dan de ingangsdatum van de nieuwe vaste benoeming, die op de eerste dag van een maand moet liggen.

^{44]}

HOOFDSTUK V. - [5Mutatie en affectatie5]

Art. 45.

[5§ 1. De mutatie bestaat in het toewijzen bij een andere inrichtende macht van een andere betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is. Een mutatie geschiedt niet dan op verzoek van het personeelslid. 5]

[5§ 2. De nieuwe affectatie bestaat in het toewijzen van een personeelslid aan een instelling of centrum ingericht door dezelfde inrichtende macht in een betrekking van het ambt waarin het personeelslid vast benoemd is. In de instellingen en centra van het gesubsidieerd vrij onderwijs geschiedt de nieuwe affectatie niet dan met akkoord van het personeelslid.5] [15Dit akkoord is niet vereist wanneer de nieuwe affectatie geschiedt binnen een pedagogische entiteit die bestaat uit enerzijds één instelling met een eerste graad en anderzijds één instelling met een tweede [32en derde graad en eventueel het HBO532] van het secundair onderwijs, die behoort tot dezelfde inrichtende macht en die in hetzelfde gebouwencomplex is gelegen. De criteria en modaliteiten van deze affectatie worden onderhandeld in het bevoegde onderhandelingscomité.15]

[41

§ 3. In afwijking van paragraaf 1 kan een inrichtende macht een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van onderwijzer, in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, in het ambt van kinderverzorger, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst of in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van kleuteronderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van kleuteronderwijzer.

In afwijking van paragraaf 1 kan een inrichtende macht een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van kleuteronderwijzer, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst, in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer of in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van onderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer.

§ 4. In afwijking van paragraaf 2 kan een inrichtende macht een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van onderwijzer, in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, in het ambt van kinderverzorger, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst

of in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van kleuteronderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van kleuteronderwijzer.

In afwijking van paragraaf 2 kan een inrichtende macht een personeelslid dat vast benoemd is in het ambt van kleuteronderwijzer, in het ambt van leermeester lichamelijke opvoeding, in het ambt van leermeester godsdienst, in het ambt van leermeester niet-confessionele zedenleer of in één van de ambten van het beleids- en ondersteunend personeel, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van onderwijzer, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer.

^{41]} [⁶¹

§ 4bis. In afwijking van paragraaf 1 kan de inrichtende macht een personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt in het buitengewoon basisonderwijs of in het buitengewoon secundair onderwijs, op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon basisonderwijs of in het gewoon secundair onderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

In afwijking van paragraaf 2 kan de inrichtende macht een personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt in het buitengewoon basisonderwijs of in het buitengewoon secundair onderwijs, mits zijn akkoord een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt van het gewoon basisonderwijs of in het gewoon secundair onderwijs, op voorwaarde dat het personeelslid beschikt over een vereist bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

^{61]} [⁵⁹

§ 5. In afwijking van paragraaf 2 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 1 september 2017 vast benoemd is in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs en op diezelfde datum belast is met een coördinatieopdracht, mits zijn akkoord op 1 september 2019 een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze affectatie aanvaardt, behoudt het personeelslid voor het volume van de coördinatieopdracht waarvoor hij op 1 september 2017 vast benoemd is in het ambt van lector de salarisschaal verbonden aan het ambt van lector.

In afwijking van paragraaf 1 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 1 september 2017 vast benoemd is in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs en op diezelfde datum belast is met een coördinatieopdracht, op zijn verzoek op 1 september 2019 een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze mutatie opneemt, behoudt het personeelslid voor het volume van de coördinatieopdracht waarvoor hij op 1 september 2017 vast benoemd is in het ambt van lector de salarisschaal verbonden aan het ambt van lector.

In afwijking van paragraaf 1 kan de inrichtende macht op 1 september 2020 of op 1 september 2021 een personeelslid op zijn verzoek een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs als het personeelslid aan volgende voorwaarden voldoet :

1° het personeelslid is op 1 september 2019 overgegaan naar een hogeschool overeenkomstig de regeling, vermeld in artikel V.206/1 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;

2° het personeelslid was uiterlijk op 1 september 2017 vast benoemd in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs en was op diezelfde datum belast met een coördinatieopdracht;

3° het personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs.

Als het personeelslid deze mutatie opneemt, heeft het personeelslid voor het volume van de coördinatieopdracht waarvoor hij op 1 september 2017 vast benoemd was in het ambt van lector in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs recht op de salarisschaal die verbonden was aan het ambt van lector.

§ 6. In afwijking van paragraaf 2 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2019 vast benoemd is in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs en op diezelfde datum belast is met een coördinatieopdracht, mits zijn akkoord op 1 september 2019 een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van stafmedewerker, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

In afwijking van paragraaf 1 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2019 vast benoemd is in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs en op diezelfde datum belast is met een coördinatieopdracht, op zijn verzoek op 1 september 2019 een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van stafmedewerker, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt.

§ 7. In afwijking van paragraaf 2 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2019 vast benoemd is in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs, mits zijn akkoord op 1 september 2019 een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze affectatie aanvaardt, houdt dit in dat het personeelslid ook de salarisschaal verbonden aan dit ambt aanvaardt.

In afwijking van paragraaf 2 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2019 vast benoemd is in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs voor een opdracht van maximum 10 procent van een voltijdse betrekking, mits zijn akkoord op 1 september 2019 een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze affectatie aanvaardt, behoudt het personeelslid voor het volume van de opdracht waarvoor hij op 31 augustus 2019 vast benoemd is in het ambt van lector de salarisschaal verbonden aan het ambt van lector.

In afwijking van paragraaf 1 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2019 vast benoemd is in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs, op zijn verzoek op 1 september 2019 een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze mutatie opneemt, houdt dit in dat het personeelslid ook de salarisschaal verbonden aan dit ambt aanvaardt.

In afwijking van paragraaf 1 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2019 vast benoemd is in het ambt van lector in een centrum voor volwassenenonderwijs voor een opdracht van maximum 10 procent van een voltijdse betrekking, op zijn verzoek op 1 september 2019 een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in het ambt van leraar secundair volwassenenonderwijs, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze mutatie opneemt, behoudt het personeelslid voor het volume van de opdracht waarvoor hij op 31 augustus 2019 vast benoemd is in het ambt van lector de salarisschaal verbonden aan het ambt van lector.

§ 8. In afwijking van paragraaf 2 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2023 vastbenoemd is in een ambt in een internaat als vermeld in artikel III.20 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 of een internaat gewoon onderwijs als vermeld in deel III, hoofdstuk 4, afdeling 2, van de voormelde codificatie, mits zijn akkoord op 1 september 2023 een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon of buitengewoon basisonderwijs, in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs of in een internaat, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze affectatie aanvaardt, houdt dit in dat het personeelslid ook de salarisschaal verbonden aan dit ambt aanvaardt.

In afwijking van paragraaf 1 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2023 vastbenoemd is in een ambt in een internaat als vermeld in artikel III.20 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 of een internaat gewoon onderwijs als vermeld in deel III, hoofdstuk 4, afdeling 2, van de voormelde codificatie, op zijn verzoek op 1 september 2023 een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon of buitengewoon basisonderwijs, in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs of in een internaat, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze mutatie opneemt, houdt dit in dat het personeelslid ook de salarisschaal verbonden aan dit ambt aanvaardt.

Een personeelslid dat niet in het bezit is van een bekwaamheidsbewijs van ten minste hoger secundair onderwijs (ten minste hso) wordt geacht in het bezit te zijn van een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van administratief medewerker in het basisonderwijs of het secundair onderwijs. Voor het personeelslid blijft de salarisschaal gelden die hem op grond van de reglementering die gold op 31 augustus 2023 werd verleend voor het ambt waarin hij was aangesteld

^{70]} [⁷²

§9. In afwijking van paragraaf 2 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2023 vastbenoemd is in een ambt in een internaat als vermeld in artikel III.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016, mits zijn akkoord op 1 september 2023 een nieuwe affectatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon of buitengewoon basisonderwijs, in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs of in een onderwijsinternaat, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze affectatie aanvaardt, houdt dit in dat het personeelslid ook de salarisschaal verbonden aan dit ambt aanvaardt.

In afwijking van paragraaf 1 kan de inrichtende macht een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2023 vastbenoemd is in een ambt in een internaat als vermeld in artikel III.35 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016, op zijn verzoek op 1 september 2023 een mutatie toewijzen in een vacante betrekking in een wervingsambt in het gewoon of buitengewoon basisonderwijs, in het gewoon of buitengewoon secundair onderwijs of in een onderwijsinternaat, op voorwaarde dat dit personeelslid beschikt over een vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs voor dat ambt. Als het personeelslid deze mutatie opneemt, houdt dit in dat het personeelslid ook de salarisschaal verbonden aan dit ambt aanvaardt.

^{72]}

Art. 46.

§ 1. Een [²...²] betrekking kan aan het personeelslid [¹⁵...¹⁵] bij mutatie [⁵of [¹⁵ nieuwe¹⁵] affectatie⁵] worden toegewezen voor zover de betrekking, overeenkomstig de ter zake geldende bepalingen, niet ingevolge de bepalingen inzake reffectatie of wedertewerkstelling moet worden toegewezen aan een wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

Niemand kan in een betrekking gemuteerd worden [⁵of een nieuwe affectatie verkrijgen⁵] indien hij in de gesubsidieerde instellingen of centra niet vast benoemd is in een betrekking van hetzelfde ambt [⁴¹, behoudens bij [⁵⁹bij toepassing van artikel 45, § 3, § 4, § 5, § 6 of § 7⁵⁹] ⁴¹].

De inrichtende macht is verplicht het personeelslid op het ogenblik zelf van de mutatie in vast verband te benoemen en te affecteren.

Het personeelslid moet bij de inrichtende macht die het verlaat, ontslag nemen voor de opdracht waarvoor het mutatie heeft aangevraagd. De overgang van de ene naar de andere inrichtende macht moet zonder onderbreking gebeuren.

§ 2. Mutatie overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk naar onderwijsinstellingen van het gesubsidieerd onderwijs of naar gesubsidieerde centra is eveneens mogelijk voor personeelsleden van onderwijsinstellingen en van centra van het Gemeenschapsonderwijs. [¹⁵De diensten die vóór deze mutatie gepresteerd werden in hetzelfde ambt [⁴¹, of in geval van toepassing van [⁵⁹van artikel 45, § 3, § 4, § 5, § 6 of § 7⁵⁹] , in het ambt waarin het personeelslid voordien vast benoemd was,⁴¹] worden gelijkgesteld met diensten gepresteerd in het gesubsidieerd onderwijs.¹⁵]

[¹⁵Art. 46bis.

[¹⁹...¹⁹]

¹⁵] [¹⁸Art. 46ter.

[⁴¹...⁴¹]

¹⁸]

Art. 47.

Mutatie [⁵of een nieuwe affectatie⁵] is niet mogelijk naar een betrekking die deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van rationalisatieregelen in progressieve opheffing is of slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

[²⁹HOOFDSTUK Vbis. - Functiebeschrijving²⁹]

(voetnoot 5)

[²⁹Art. 47bis.

§ 1. [³³Dit hoofdstuk geldt voor de personeelsleden en de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.³³]

§ 2. [⁶⁶Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook een pedagogische entiteit verstaan die bestaat uit alle instellingen voor secundair onderwijs, die behoren tot dezelfde inrichtende macht en liggen binnen eenzelfde kadastraal perceel of aaneensluitende kadastrale percelen, of gescheiden door hetzij maximaal twee kadastrale percelen, hetzij door een weg. De vestigingsplaatsen die op deze locatie liggen en die behoren tot andere dan de hiervoor vermelde instellingen, behoren niet tot de pedagogische entiteit.⁶⁶]

²⁹] [²⁹Art. 47ter.

§ 1. [³³Voor de personeelsleden vermeld in artikel 47bis worden, in het kader van hun begeleiding, [⁶⁶...⁶⁶] functiebeschrijvingen opgesteld.³³]

Een functiebeschrijving moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

§ 2. [66Een functiebeschrijving is verplicht voor elk personeelslid en wordt door de eerste evaluator ondertekend. Voor [72... 72] de directeur, de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst en in voorkomend geval de adjunct-directeur of – voor het CLB [71, het leersteuncentrum of het leersteuncentrum, vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun, 71] – de coördinator wordt de functiebeschrijving ondertekend door de inrichtende macht. Voor de directeur, belast met de functie directeur coördinatie-scholengemeenschap, wordt de functiebeschrijving ondertekend door de evaluator aangeduid door de scholengemeenschap. De functiebeschrijving wordt bij de aanstelling overhandigd. Het betrokken personeelslid ondertekent de functiebeschrijving voor kennisname. 66]

§ 3. De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake functiebeschrijvingen in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk. [66De kerntaken die moeten worden opgenomen in de functiebeschrijvingen kunnen op deze manier per ambt, en desgevallend binnen het ambt per functie, worden vastgelegd. 66]

[58De inrichtende machten van de CLB's die een regionale ondersteuningscel vormen, maken algemene afspraken over de functiebeschrijvingen, waarbij ze rekening houden met de principes, vermeld in dit hoofdstuk. Over deze afspraken wordt onderhandeld in de respectieve lokale comités van de betrokken CLB's of desgevallend in het lokaal onderhandelingscomité van de netoverstijgende regionale ondersteuningscel als vermeld in artikel 50 van het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding. 58] [66De kerntaken die moeten worden opgenomen in de functiebeschrijvingen kunnen op deze manier per ambt, en desgevallend binnen het ambt per functie worden vastgelegd. 66]

§ 4. De inrichtende macht duidt voor ieder personeelslid twee evaluatoren aan en houdt daarbij rekening met volgende principes :

1° voor personeelsleden tewerkgesteld in wervingsambten moet één van beide evaluatoren [58steeds een directeur, een adjunct-directeur of - voor het CLB - een coördinator 58] ; [72... 72]

2° [33voor de eerste evaluator gelden volgende bepalingen :

- de eerste evaluator moet een personeelslid zijn van de inrichtende macht waarbij het betrokken personeelslid is tewerkgesteld. Deze bepaling is evenwel niet van toepassing voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn [66in een scholengemeenschapsinstelling of 66] ter ondersteuning van of op het niveau van de scholengemeenschap. In dat geval kan de eerste evaluator wel een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht van de scholengemeenschap; [58Deze bepaling is eveneens niet van toepassing voor personeelsleden die tewerkgesteld zijn ter ondersteuning van of op het niveau van de regionale ondersteuningscel. In dat geval kan de eerste evaluator een personeelslid zijn van een andere inrichtende macht van de regionale ondersteuningscel; 58]

- voor een personeelslid dat aangesteld is in een wervingsambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een selectie- of bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, moet de eerste evaluator aangesteld zijn in een bevorderingsambt. Voor een personeelslid dat aangesteld is in een bevorderingsambt, is de eerste evaluator de directeur;

- voor een personeelslid dat aangesteld is in het ambt van pedagogisch adviseur is de eerste evaluator de adviseur-coördinator of een lid van de inrichtende macht;

- [66de eerste evaluator heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De eerste evaluator moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het

personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen;^{66]}

33]

3° [³³voor de tweede evaluator gelden volgende bepalingen :

- is de eerste evaluator een personeelslid dat aangesteld is in een selectieambt, c.q. een bevorderingsambt, dan is de tweede evaluator dat minstens ook, of is hij een lid van de inrichtende macht;
- voor een personeelslid dat aangesteld is in het ambt van pedagogisch adviseur is de tweede evaluator een lid van de inrichtende macht;
- de rol van de tweede evaluator wordt bepaald binnen de algemene afspraken bedoeld in § 3 en in artikel 47novies, maar deze afspraken mogen geen afbreuk doen aan de rol en de taken van de eerste evaluator zoals vastgelegd in dit artikel en in artikel 47decies. Deze afspraken moeten minstens inhouden dat het personeelslid en de eerste evaluator op hun verzoek tijdens de in hoofdstuk Vbis en Vter bedoelde procedure steeds een beroep kunnen doen op de tweede evaluator;

33]

§ 5. [⁶⁶ In afwijking van paragraaf 4 worden [⁷²...⁷²] de directeur en de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst geëvalueerd door de inrichtende macht. De inrichtende macht heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete begeleidingstraject. De inrichtende macht moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.

[⁷²Als een inrichtende macht in een onderwijsinternaat slechts een halftijdse betrekking in het ambt van directeur opricht, en het betrokken personeelslid deze betrekking van directeur combineert met een betrekking in een wervings- of selectieambt in dezelfde instelling, dan wordt het personeelslid in afwijking van paragraaf 4 voor beide ambten geëvalueerd door de inrichtende macht. Het personeelslid heeft geen tweede evaluator⁷²]

[⁷¹Als een inrichtende macht in een leersteuncentrum slechts een halftijdse betrekking van directeur opricht, en het betrokken personeelslid deze betrekking van directeur combineert met een betrekking in een wervings- of selectieambt in dezelfde instelling, wordt het personeelslid in afwijking van paragraaf 4 voor beide ambten geëvalueerd door de inrichtende macht. Het personeelslid heeft geen tweede evaluator⁷¹]

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

In afwijking van paragraaf 4 wordt het personeelslid dat belast is met het mandaat van coördinerend directeur geëvalueerd door de instantie die hem met het mandaat belast heeft. De instantie die de evaluatie op zich neemt, heeft als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. Er kan daarbij in delegatie of externe hulp voorzien worden voor de opname van het concrete

begeleidingstraject. De instantie die de evaluatie op zich neemt moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.

^{66]}

§ 6. [⁶⁶In afwijking van paragraaf 4 kan de inrichtende macht voor de evaluatie van de adjunct-directeur of – voor het CLB – van de coördinator kiezen om ofwel zelf de adjunct-directeur of – voor het CLB – de coördinator te evalueren ofwel de directeur aan te duiden als eerste evaluator en zelf de rol van tweede evaluator op zich te nemen. Indien de inrichtende macht ervoor kiest om de adjunct-directeur of – voor het CLB – de coördinator zelf te evalueren, dan heeft ze als voornaamste taak het personeelslid voldoende coaching en begeleiding te bezorgen. De eerste evaluator of desgevallend de inrichtende macht moet regelmatig functioneringsgesprekken houden met het personeelslid. Bovendien heeft het personeelslid op diens verzoek recht op een functioneringsgesprek. Van het functioneringsgesprek kan een verslag worden opgemaakt waarin eventueel persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden opgenomen.^{66]}

§ 7. [⁶⁶Een opleiding tot evaluator is verplicht voor wie als evaluator wordt aangesteld. Evaluatoren moeten binnen de twee jaar na hun aanduiding als evaluator een opleiding tot evaluator succesvol afgerond hebben. Evaluatoren die al voor 1 september 2021 als evaluator aangeduid waren en nog geen opleiding hadden gevolgd, krijgen daarvoor de tijd tot 1 september 2023.

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

^{66]}

§ 8. [⁶⁶De functiebeschrijving, die moet vastgelegd worden per ambt en per instelling, bevat de kerntaken van het personeelslid. De kerntaken omvatten de taken eigen aan de functie, de professionalisering, en het overleg en de samenwerking met directie, collega's [⁷¹en desgevallend CLB, ouders en leersteuncentra of leersteuncentra als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun.^{71]}]. Wanneer zijn kerntaken wijzigen, krijgt het personeelslid een nieuwe functiebeschrijving. Daarbij wordt rekening gehouden met de algemene afspraken die in uitvoering van paragraaf 3 zijn vastgelegd met de bepalingen van het arbeidsreglement en, in het gesubsidieerd vrij onderwijs, met de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.^{66]}

§ 9. De functiebeschrijving van de [⁴⁴leerkracht levensbeschouwelijk onderricht⁴⁴] moet voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten ook het akkoord wegdragen van de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of de niet-confessionele zedenleer. Dit akkoord blijkt uit de ondertekening van dit deel van de betrokken functiebeschrijving door een afgevaardigde van de bevoegde instantie.

^{29]} [³⁹Art. 47ter/1. [⁶⁶

§1. De lijst van de instellingsgebonden opdrachten wordt opgemaakt door de directeur en onderhandeld in het lokaal comité.

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

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

1° de aard van de kerntaken van de personeelsleden in de instelling, het voltijds of deeltijds karakter ervan en de tijd die hieraan besteed wordt;

2° het principe van de billijke verdeling van de instellingsgebonden opdrachten, inzonderheid met betrekking tot personeelsleden die nog in andere instellingen werkzaam zijn;

3° de competenties van de personeelsleden.

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

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

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

^{66]} [⁷¹

§4. Dit artikel is niet van toepassing op personeelsleden aangesteld in een wervingsambt van het leerondersteunend personeel in de leersteuncentra of de leersteuncentra, vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun.

^{71]} ^{39]} [²⁹Art. 47^{quater}. [³⁰

Onverminderd [³⁹artikel 47ter en 47ter/1^{39]} legt de Vlaamse Regering voor het basisonderwijs voor de verschillende ambten vast welke taken niet tot het taken- en opdrachtenpakket kunnen behoren. Deze taken mogen niet in de functiebeschrijving opgenomen worden.

Onverminderd [³⁹artikel 47ter en 47ter/1^{39]} wordt voor het basisonderwijs ook rekening gehouden met de bepalingen van hoofdstuk X, afdeling 2, van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997.

^{30]}

[⁶⁶...^{66]}

^{29]} [²⁹Art. 47^{quinquies}. [⁶⁶

§1. Voor de wervingsambten van het bestuursen onderwijzend personeel wordt, voor zover dit ambt een lesopdracht omvat, bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 47ter en 47ter/1, rekening gehouden met het volgende principe:

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

- de planning en voorbereiding van lessen;
- het lesgeven zelf;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen en cursisten;
- de professionalisering;
- [⁷¹het overleg en de samenwerking met directie, collega's, en in voorkomend geval CLB, leersteuncentra of leersteuncentra als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun en ouders.^{71]}

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

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

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

- de planning en voorbereiding van lessen;
- de klaseigen leerlingenbegeleiding;
- de evaluatie van de leerlingen;
- de professionalisering;
- [⁷¹het overleg en de samenwerking met directie, collega's, CLB, leersteuncentra of leersteuncentra als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun en ouders.⁷¹]

⁶⁶] [⁷¹

§4. Voor de wervingsambten van het leerondersteunend personeel wordt bij het vastleggen van de functiebeschrijvingen, onverminderd artikel 47ter, rekening gehouden met het volgende principe: de kerntaak van de leerondersteuner is het bieden van leersteun als vermeld in artikel 7 van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun. Hiertoe behoren taken zoals:

- de planning, voorbereiding en nazorg van leersteun;
- de leersteun zelf;
- de professionalisering;
- het overleg en de samenwerking met directie, collega's, schoolteams in de scholen voor gewoon onderwijs, ouders en in voorkomend geval CLB, welzijnspartners, andere leersteuncentra of leersteuncentra als vermeld in artikel 20, §2, van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun, en andere relevante partners.

⁷¹] ²⁹] [²⁹Art. 47sexies.

[⁶⁶...⁶⁶]

²⁹]

[²⁹HOOFDSTUK Vter. - Evaluatie²⁹]

(voetnoot 6)

[²⁹Art. 47septies.

§ 1. Dit hoofdstuk geldt voor de instellingen en centra bedoeld in dit decreet.

§ 2. [⁶⁶Voor de bepalingen van dit hoofdstuk wordt onder “instelling” desgevallend ook een pedagogische entiteit verstaan die bestaat uit alle instellingen voor secundair onderwijs, die behoren tot de inrichtende macht en liggen binnen eenzelfde kadastraal perceel of aaneensluitende kadastrale percelen, of gescheiden

door hetzij maximaal twee kadastrale percelen, hetzij door een weg. De vestigingsplaatsen die op deze locatie liggen en die behoren tot andere dan de hiervoor vermelde instellingen, behoren niet tot de pedagogische entiteit.^{66]}

^{29]}

[²⁹Afdeling I. - De evaluatie^{29]}

[²⁹Art. 47octies.

§ 1. Een evaluatie moet gezien worden als een constructief en positief beleidsinstrument, dat het mogelijk maakt een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.

[⁶⁶Een personeelslid moet geëvalueerd worden op diens volledige functioneren op basis van zijn functiebeschrijving en van de persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen in de verslagen van de functioneringsgesprekken.^{66]}

[⁷⁴De resultaten van de Vlaamse toetsen, vermeld in artikel 3, 56°bis, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 en in artikel 3, 46°/1, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010, kunnen niet als element gebruikt worden bij de evaluatie van een individueel personeelslid.^{74]}

§ 2. [⁶⁶Een personeelslid voor wie geen functiebeschrijving werd opgesteld volgens de bepalingen van hoofdstuk Vbis, voor wie geen persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen werden opgenomen in de verslagen van zijn functioneringsgesprekken of voor wie niet in voldoende mate kan aangetoond worden dat de nodige coaching en begeleiding werd voorzien, kan niet worden geëvalueerd. Als aan een personeelslid het verslag van het eerste formele functioneringsgesprek werd overhandigd met daarin de persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen van het personeelslid en een duidelijke weergave van de tekortkomingen die zich stellen, moet een termijn van minimum 120 dagen effectieve prestaties gerespecteerd worden – waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, met uitzondering van de zomervakantie – vooraleer een evaluatieverslag met als eindconclusie “onvoldoende” kan overhandigd worden.^{66]}

§ 3. [⁶⁶Evaluatoren doen met het oog op de evaluatie zelf een aantal vaststellingen, en kunnen bijkomend een beroep doen op informatie die zij verkregen hebben van derden.^{66]}

^{29]} [²⁹Art. 47novies.

De inrichtende macht of de scholengemeenschap, indien de instelling tot een scholengemeenschap behoort, onderhandelt de algemene afspraken inzake evaluatie in het lokaal comité, met dien verstande dat rekening moet worden gehouden met de principes vermeld in dit hoofdstuk.

[⁵⁸De inrichtende machten van de CLB's die een regionale ondersteuningscel vormen, maken algemene afspraken over de evaluatie, waarbij ze rekening houden met de principes, vermeld in dit hoofdstuk. Over deze afspraken wordt onderhandeld in de respectieve lokale comités van de betrokken CLB's of desgevallend in het lokaal onderhandelingscomité van de netoverstijgende regionale ondersteuningscel als vermeld in artikel 50 van het decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding^{58]}

^{29]} [²⁹Art. 47decies.

§ 1. Met het oog op de evaluatie, zoals bedoeld in artikel 47octies, wordt er een evaluatiegesprek gehouden tussen de eerste evaluator, of de inrichtende macht voor [⁷²...^{72]} de directeur [³³, de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst^{33]} en [⁵⁸in voorkomend geval de adjunct-directeur of - voor het CLB - de coördinator^{58]}.

Het evaluatiegesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het is niet louter op het verleden gericht. Na het gesprek moeten niet enkel de goede en sterke punten, maar ook de eventueel te verbeteren punten van het personeelslid duidelijk zijn.

Het evaluatiegesprek kan bijgevolg aanleiding geven tot het bijsturen naar de toekomst toe en het kan leiden tot nieuwe, duidelijke [66]persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen[66] .

§ 2. Het evaluatiegesprek, vermeld in § 1, leidt steeds tot een evaluatieverslag.

Dit evaluatieverslag, opgesteld door de eerste evaluator of de inrichtende macht voor [72...72] de directeur [33], de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst[33] en [58]in voorkomend geval de adjunct-directeur of - voor het CLB - de coördinator[58] , [66]door de evaluator aangeduid door de scholengemeenschap voor de directeur belast met de functie van directeur coördinatie-scholengemeenschap of door de instantie die met de evaluatie belast is voor het personeelslid belast met het mandaat van coördinerend directeur,[66] beschrijft op zorgvuldige wijze het volledig functioneren van het personeelslid ten opzichte van de functiebeschrijving, met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode [66...66] afgesproken persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en bevat steeds een eindconclusie.

De eerste evaluator, of de inrichtende macht voor [72...72] de directeur [33], de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst[33] en [58]in voorkomend geval de adjunct-directeur of - voor het CLB - de coördinator[58] , ondertekent en dateert het evaluatieverslag en legt het voor aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid ondertekent en dateert ter kennisneming en bezorgt het onmiddellijk terug aan de eerste evaluator of de inrichtende macht voor [72...72] de directeur [33], de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst[33] en [58]in voorkomend geval de adjunct-directeur of - voor het CLB - de coördinator[58] . De eerste evaluator bezorgt onmiddellijk een kopie van dit evaluatieverslag aan het personeelslid. De eerste evaluator bezorgt eveneens een kopie van het evaluatieverslag ter kennisneming aan de tweede evaluator en aan de inrichtende macht.

Als het evaluatieverslag de eindconclusie "onvoldoende" bevat, moet het [66...66] steeds de beroepsmogelijkheden bevatten.

§ 3. De [44]leerkracht levensbeschouwelijk onderricht[44] wordt voor de niet-vakinhoudelijke en niet-vaktechnische aspecten geëvalueerd door de eerste evaluator. [56]Daartoe kan de eerste evaluator de les bijwonen.[56] Voor de vakinhoudelijke en vaktechnische aspecten levert de bevoegde instantie van de betrokken eredienst of van de niet-confessionele zedenleer een bijdrage tot deze evaluatie.

29]

[29]Afdeling II. - De evaluatie met eindconclusie "onvoldoende"[29]

[29]Art. 47undecies.

§ 1. Een evaluatie, bedoeld in afdeling I, kan leiden tot een evaluatieverslag met eindconclusie "onvoldoende".

[66]In afwijking van het eerste lid is een evaluatieverslag met eindconclusie "onvoldoende" onmogelijk voor een personeelslid aangesteld in een wervingsambt van het bestuursen onderwijzend personeel en belast met een specifieke functie, zoals vermeld in artikel 47quinquies, §2, voor zover hij voordien belast was met een lesopdracht en daarvoor geen functioneringsverslag met persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen heeft gekregen dat aanleiding gaf tot een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende". Hetzelfde geldt voor het personeelslid dat die specifieke functie combineert met een lesopdracht en voor die lesopdracht geen persoonsen ontwikkelingsgerichte doelstellingen heeft gekregen in zijn functioneringsverslag die aanleiding geven tot een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende".[66]

§ 2. [36]Tegen een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" kan het personeelslid beroep aantekenen bij de bevoegde kamer van het college van beroep, zoals vermeld in artikel 47septiesdecies, § 1. Die kamer van het college van beroep garandeert de rechten van verdediging.[36]

Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septies decies, § 5, 1°, voorziene termijn, geen beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" definitief na het verstrijken van deze termijn.

[³⁶Als het personeelslid, binnen de in artikel 47septiesdecies, § 5, 1°, voorziene termijn, beroep aantekent, is de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" definitief na de uitspraak van de bevoegde kamer van het college van beroep voor zover die kamer de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" niet vernietigt.³⁶]

§ 3. [⁶⁶Na een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende", en voor zover deze niet leidt tot het ontslag zoals bedoeld in dit hoofdstuk, moet betrokkene een nieuwe evaluatie krijgen. Deze nieuwe evaluatie kan ten vroegste plaatsvinden na een periode van minstens 120 dagen effectieve prestaties, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, met uitzondering van de zomervakantie. Deze periode start op het ogenblik dat het evaluatieverslag wordt voorgelegd aan het betrokken personeelslid overeenkomstig artikel 47decies, §2. Bovendien moet een periode van minstens 12 maanden gerespecteerd worden sinds aan betrokkene het verslag van het eerste formele functioneringsgesprek werd overhandigd, bedoeld in artikel 47octies, §2.⁶⁶]

²⁹] [²⁹Art. 47duodecies.

[⁶⁶...⁶⁶]

²⁹] [²⁹Art. 47terdecies.

Het personeelslid dat in een wervingsambt vast benoemd is of tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling of centrum voor dat wervingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" betrekking hebben.

²⁹] [²⁹Art. 47quaterdecies.

Het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk is aangesteld voor bepaalde duur wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, door de inrichtende macht ontslagen als het voor dat wervingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" betrekking heeft.

²⁹] [²⁹Art. 47quinqüesdecies.

[⁵⁸Het personeelslid dat belast is met een mandaat, als vermeld in titel II, hoofdstuk IVquater en IVquinqües, van dit decreet, wordt na één definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" door de inrichtende macht ontheven van zijn mandaat⁵⁸]

²⁹] [²⁹Art. 47sexiesdecies.

§ 1. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt vast benoemd is, wordt, met toepassing van artikel 60, 11°, ontslagen door de inrichtende macht als het in éénzelfde instelling voor dat selectie- of bevorderingsambt ofwel twee opeenvolgende definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" ofwel drie definitieve evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" in zijn loopbaan heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluaties met eindconclusie "onvoldoende" betrekking hebben.

§ 2. De inrichtende macht kan een personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt en voorheen vast benoemd was in een ambt in het onderwijs, na één definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" voor dat selectie- of bevorderingsambt uit dit ambt verwijderen.

Het betrokken personeelslid wordt door de betrokken inrichtende macht onmiddellijk ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt waarin hij voorheen vast benoemd was.

§ 3. Het personeelslid dat in een selectie- of bevorderingsambt tijdelijk aangesteld is, wordt, met toepassing van artikel 60, 10°, ontslagen door de inrichtende macht als het voor dat selectie- of bevorderingsambt één definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" heeft gekregen.

Het ontslag geldt voor het ambt in die instelling of dat centrum waarop de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" betrekking heeft.

^{29]}

[²⁹Afdeling III. - Het college van beroep^{29]}

[²⁹Art. 47septiesdecies.

§ 1. Er wordt een college van beroep opgericht, bestaande uit drie kamers waarvan twee kamers ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is. Er is een kamer voor :

1° het gesubsidieerd vrij onderwijs;

2° het gesubsidieerd officieel onderwijs.

§ 2. [³⁶De bevoegde kamer van het college van beroep^{36]} doet in een met redenen omklede beslissing uitspraak over de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" door enerzijds na te gaan of de evaluatie op een zorgvuldige en kwaliteitsvolle manier is gebeurd, anderzijds dient zij de redelijkheid van de sanctie te beoordelen.

[³⁶De bevoegde kamer van het college van beroep^{36]} heeft de volgende bevoegdheden :

1° nagaan of de procedureregels op het niveau van de instelling of het centrum zijn nageleefd. Aan de hand van elementen uit het dossier moet worden nagegaan of :

- zowel de procedure betreffende de evaluatie als de procedure betreffende het vastleggen van de functiebeschrijvingen werden nageleefd;

- de rechten van verdediging niet werden geschonden;

2° nagaan of de evaluatie is gebeurd volgens de regels en in de geest van de functiebeschrijvingen en evaluatie;

3° oordelen of de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" steunt op motieven die de toekenning van een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" in rechte en in feite aanvaardbaar maken;

4° oordelen of er een redelijke verhouding bestaat tussen de feiten en de uiteindelijke beslissing tot het geven van een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende";

5° de beslissing betreffende een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" vernietigen.

§ 3. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van het college van beroep met dien verstande dat :

1° [³⁶iedere kamer van het college van beroep^{36]} wordt voorgezeten door een onafhankelijk persoon;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° [³⁶De bevoegde kamer van het college van beroep^{36]} beslist bij gewone meerderheid van stemmen;

4° de voorzitter stemgerechtigd is : bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend;

5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

§ 4. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van het college van beroep.

§ 5. De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende beroepsprocedure en betreffende de werking van [³⁶de kamers van het college van beroep³⁶] in het procedurereglement, met dien verstande dat :

1° op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen volgend op de overhandiging van de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie "onvoldoende" door de eerste evaluator of door de inrichtende macht voor [^{72...72}] de directeur [³³, de adviseur-coördinator van de pedagogische begeleidingsdienst³³] en desgevallend de adjunct-directeur [⁶⁶of door de evaluator aangeduid door de scholengemeenschap voor de directeur belast met de functie van directeur coördinatiescholengemeenschap⁶⁶] . [⁶⁸Als de laatste dag van de voormelde termijn een zondag of een wettelijke feestdag is, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag. De voormelde termijn van twintig kalenderdagen kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode.⁶⁸] [⁶⁶Indien de beroepsmogelijkheden in strijd met artikel 47decies, §2, niet vermeld zijn in het evaluatieverslag, dan neemt de termijn van twintig kalenderdagen een aanvang vier maanden nadat aan de betrokkene de kopie van het evaluatieverslag met eindconclusie "onvoldoende" werd overhandigd;⁶⁶] ;

2° het beroep de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" opschort;

3° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

4° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

[⁷⁴5° een beroep kan worden behandeld volgens de vereenvoudigde procedure als het beroep zonder voorwerp of klaarblijkelijk onontvankelijk is, of als het college van beroep klaarblijkelijk onbevoegd is om van het beroep kennis te nemen.⁷⁴]

²⁹]

HOOFDSTUK VI. - Administratieve standen

Afdeling 1. - Algemene bepalingen

Art. 48.

De administratieve standen waarin de personeelsleden zich geheel of gedeeltelijk kunnen bevinden zijn :

- dienstactiviteit;
- non-activiteit;
- terbeschikkingstelling.

Art. 49.

Een personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht zich in dienstactiviteit te bevinden, behoudens een uitdrukkelijke bepaling die het personeelslid van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in een andere administratieve stand plaatst.

Afdeling 2. - Dienstactiviteit

Art. 50.

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in dienstactiviteit recht op een wedde en op verhoging in wedde en kan het zijn aanspraak doen gelden op een selectie- en bevorderingsambt.

Art. 51.

Het personeelslid verkrijgt onder de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden, verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit.

In afwachting van de uitvaardiging door de Vlaamse Regering van de verlofstelsels blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire verlofstelsels van toepassing.

[²⁸

Als in de voormelde wettelijke of reglementaire bepalingen of in de door de Vlaamse Regering uitgevaardigde verlofstelsels wordt vermeld dat als gevolg van een tijdens het schooljaar of dienstjaar genoten verlof het salaris tijdens het jaarlijkse vakantieverlof in evenredige mate wordt verminderd, heeft dat tot gevolg dat in de zomervakantie van dat schooljaar of dienstjaar, enkel voor de bezoldiging, een aantal kalenderdagen eveneens als dergelijk verlof wordt beschouwd. De aldus met een periode van verlof gelijkgestelde dagen worden niet meegerekend om de duur te bepalen van de periode van verlof waarop het personeelslid nog recht heeft. Voor het berekenen van dit aantal kalenderdagen :

1° worden het aantal kalenderdagen genoten verlof opgeteld met een maximum van driehonderd dagen per schooljaar of dienstjaar;

2° wordt het resultaat met 0,2 vermenigvuldigd;

3° wordt het resultaat naar de lagere eenheid afgerond.

²⁸] [¹⁵Art. 51bis.

De terbeschikkingstellingen wegens bijzondere opdracht toegekend aan de personeelsleden wordt omgezet in een verlof wegens opdracht in het belang van het onderwijs op voorwaarde dat :

- deze terbeschikkingstellingen worden toegekend vóór 1 september 1998; en

- dat in het ministerieel besluit dat hen deze terbeschikkingstelling toestond, werd gestipuleerd dat hen een wachtgeld of wachtgeldtoelage zou worden toegekend, die gelijk is aan de activiteitswedde of activiteitstoelage, die ze zouden genoten hebben indien ze in dienst waren gebleven.

¹⁵] [¹⁹Art. 51ter.

De personeelsleden die deelnemen aan de nascholingsactiviteiten zoals bedoeld in [⁴⁸titel II, hoofdstuk II, van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs⁴⁸] bevinden zich van rechtswege in de stand "dienstactiviteit" gedurende de periode van nascholing. Zij blijven alle voordelen genieten die zij in hun ambt genoten, met inbegrip van de weddenverhogingen en bijkomende vergoedingen.

¹⁹] [¹⁹Art. 51quater.

§ 1. Personeelsleden kunnen een verlof wegens bijzondere opdracht of een verlof wegens opdracht opnemen voor diensten of projecten met belang voor het onderwijs.

Het betreft diensten of projecten die de werking van het onderwijs ten goede komen door deelname, ondersteuning en begeleiding te leveren inzake vernieuwingen of experimenten op onderwijsvlak, inzake het onderwijsbeleid of inzake het onderwijsonderzoek.

§ 2. Personeelsleden kunnen onder de voorwaarde bepaald door de Vlaamse regering een verlof wegens bijzondere opdracht bekomen, zonder terugbetaling van het salaris, in het kader van de hiernavolgende diensten of projecten :

1° de pedagogische begeleidingsdiensten en nascholing op initiatief van de representatieve groeperingen van inrichtende machten van het gesubsidieerd onderwijs;

2° de Europese scholen;

3° de projecten waarbij er een vervanging is door gesubsidieerde contractuelen, die door het departement Onderwijs worden bezoldigd, of door personeelsleden bedoeld in [⁵⁴artikel V.16 van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs⁵⁴] ;

4° [⁴⁴een opdracht in de vereniging die de rijdende kleuterschool Vlaanderen organiseert volgens de artikelen 168 en 169 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997;⁴⁴]

5° de functie van secretaris van een reaffectatiecommissie;

6° [⁵²...⁵²]

7° [³³...³³]

8° [⁴³...⁴³]

9° de projecten die kaderen in een door de Vlaamse Gemeenschap onderschreven Europese en bilaterale uitwisselingsprojecten;

10° de door de Europese Unie ondersteunde Europese onderwijsprojecten;

11° [³¹...³¹]

12° [⁴³...⁴³]

13° het begeleiden en ondersteunen van de inspraakstructuren in het onderwijs;

[³⁴14° een opdracht in de internationale school Ferney-Voltaire;³⁴]

[⁴³ 15° de projecten van de Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs. ⁴³]

De Vlaamse regering kan de in het eerste lid bedoelde lijst uitbreiden met initiatieven en projecten die een bijzonder belang voor het onderwijs vertonen.

[⁴³De Vlaamse Regering stelt voor de verloven wegens bijzondere opdracht de nadere modaliteiten vast. Het totale aantal verloven wegens bijzondere opdracht zoals bepaald in het eerste lid, punt 15°, wordt voor het gemeenschaps- en het gesubsidieerd onderwijs samen vastgelegd op maximaal [⁴⁵42⁴⁵] voltijdse equivalenten, waarvan er minimaal 12 voltijdse equivalenten worden voorbehouden voor het Gemeenschapsonderwijs en de representatieve groeperingen van inrichtende machten.⁴³]

§ 3. De personeelsleden kunnen onder de voorwaarden bepaald door de Vlaamse regering een verlof wegens opdracht bekomen, mits een terugbetaling van het salaris, voor een dienst of project in het belang van het onderwijs.

De Vlaamse regering bepaalt naast de in het eerste lid bedoelde voorwaarde :

1° ten aanzien van de dienst/het project :

- [⁴⁴...⁴⁴]

- [²⁸...²⁸]

- voor welke diensten en projecten het verlof wegens opdracht beperkt wordt tot een bepaalde maximumduur;

2° ten aanzien van het betrokken personeelslid :

- voor welke diensten en projecten het verlof wegens opdracht in hoofde van het personeelslid beperkt wordt tot een bepaalde maximumduur;

- de gevolgen voor de administratieve en geldelijke rechtspositie van het betrokken personeelslid;

3° [25] ten aanzien van de instelling waar het personeelslid geaffecteerd of aangesteld is :

- de wijze waarop zij in het beslissingsproces wordt betrokken.

25]

[50

§ 4. De Vlaamse Regering bepaalt de modaliteiten waarbij een financiële bijdrage aan een organisatie kan worden gevraagd voor de administratieve kosten met betrekking tot het aanvragen voor een personeelslid van een verlof wegens opdracht, verlof voor vakbondsopdrachten, verlof om een ambt uit te oefenen in een ministerieel kabinet, of verlof voor prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen erkende politieke groeperingen of hun voorzitters. Deze financiële bijdrage wordt uitsluitend gevraagd aan organisaties die er zich toe verbonden hebben het salaris van het personeelslid, verhoogd met alle vergoedingen en bijslagen die door het Ministerie van Onderwijs en Vorming worden uitbetaald, voor de voormelde periode terug te betalen aan het Ministerie van Onderwijs en Vorming na voorlegging van een schriftelijke betalingsstaat.

§ 5. Als een organisatie in het kader van een verlof wegens opdracht beroep doet op een personeelslid voor een periode die geen volledig schooljaar, met inbegrip van de zomervakantie, omvat, dan wordt aan de organisatie naast de terugbetaling van het salaris van het betrokken personeelslid voor de periode van het genoten verlof een bijkomende salariskost aangerekend. Deze bijkomende salariskost wordt berekend op basis van een aantal kalenderdagen volgens volgende principes :

1° alle kalenderdagen van het genoten verlof wegens opdracht worden opgeteld met een maximum van driehonderd dagen per schooljaar;

2° het resultaat van de optelling wordt met 0,2 vermenigvuldigd;

3° het resultaat wordt naar de lagere eenheid afgerond.

50] 19] [25 Art. 51quinquies.

Een personeelslid dat met toepassing van de artikelen 41 en 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 door de werkgever verwijderd werd uit een risico, kan door de bevoegde inrichtende macht belast worden met pedagogische of administratieve taken in een niet-organieke betrekking in haar ambt in de instelling of het centrum in kwestie en/of voor de scholengemeenschap. Mits onderling akkoord kan het personeelslid deze taken ook uitoefenen in een andere instelling van de scholengemeenschap.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere administratieve en geldelijke gevolgen van deze maatregel.

25] [44 Art. 51sexies.

Na uitputting van de krachtens de wet of het decreet voorgeschreven procedures tot re-integratie of wedertewerkstelling, en met behoud van de bepalingen betreffende verlof en terbeschikkingstelling, kan de inrichtende macht een vast benoemd personeelslid als vermeld in artikel 44quinquies decies/2 of artikel 44quinquies decies/3 de uitoefening van zijn ambt ontzeggen.

44] [48 Art. 51septies.

§ 1. Dit artikel is van toepassing op de personeelsleden die gebruik maken van een langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen.

§ 2. In afwijking van de bepalingen betreffende tijdelijke aanstelling kan een personeelslid vermeld in paragraaf 1, tijdens de duur van zijn langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen zijn tijdelijke aanstelling niet uitbreiden in vergelijking tot het volume van zijn tijdelijke aanstelling op de vooravond van het verlof. De toepassing van artikel 23 en artikel 23bis is eveneens beperkt tot het volume van zijn tijdelijke aanstelling op de vooravond van het verlof.

§ 3. Met behoud van de toepassing van de voorwaarden betreffende vaste benoeming, kan een personeelslid dat op de vooravond van het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen deeltijds vast benoemd is, zijn vaste benoeming slechts uitbreiden tot een volume dat maximaal gelijk is aan het volume van werkhervatting dat in de beslissing over het verlof goedgekeurd werd.

§ 4. Het deel van de vast benoemde opdracht waarvoor het personeelslid het verlof vermeld in paragraaf 1 neemt, wordt na een periode van 24 maanden van voormeld verlof een vacante betrekking.

§ 5. Het personeelslid wiens betrekking volgens paragraaf 4 als vacant wordt beschouwd, blijft na de vacantwording van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn verlof.

^{48]} [⁵²Art. 51octies.

Het personeelslid heeft recht op borstvoedingspauzes op het werk conform de bepalingen die opgenomen zijn in de cao nr. 80 van de Nationale Arbeidsraad van 27 november 2001 zoals gewijzigd bij de cao nr. 80bis van 13 oktober 2010. De periode van de borstvoedingspauze wordt bezoldigd en gelijkgesteld met dienstactiviteit.

^{52]} [⁵⁵Art. 51novies.

§ 1. Dit artikel is van toepassing op de personeelsleden die gebruik hebben gemaakt van het recht om eenmalig het verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar te beëindigen en die na een werkhervatting opnieuw een verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar opnemen.

§ 2. In afwijking van de bepalingen betreffende tijdelijke aanstelling kan een personeelslid, vermeld in paragraaf 1, tijdens de duur van zijn verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar zijn tijdelijke aanstelling niet uitbreiden in vergelijking tot het volume van zijn tijdelijke aanstelling op de vooravond van het verlof. De toepassing van artikel 23 en artikel 23bis is eveneens beperkt tot het volume van zijn tijdelijke aanstelling op de vooravond van het verlof.

§ 3. Met behoud van de toepassing van de voorwaarden betreffende vaste benoeming kan een personeelslid, vermeld in paragraaf 1, vast benoemd worden of zijn vaste benoeming slechts uitbreiden tot een volume dat maximaal gelijk is aan het volume van de prestaties die hij maximaal kan uitoefenen gedurende zijn verlof.

§ 4. Het deel van de vast benoemde opdracht waarvoor het personeelslid, vermeld in paragraaf 1, het verlof neemt, wordt een vacante betrekking.

§ 5. Het personeelslid wiens betrekking volgens paragraaf 4 als vacant wordt beschouwd, blijft na de vacantwording van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn verlof.

^{55]} [⁶¹Art. 51decies.

§ 1. Dit artikel is van toepassing op een personeelslid wiens betrekking vacant is verklaard in toepassing [⁶⁶artikel 33, §1, 4°, 5° en 6°, artikel 84undevicies of artikel 84vicies sexes, §1, 4°, 5° en 6⁶⁶].

§ 2. Het personeelslid van wie de betrekking volgens paragraaf 1 vacant is verklaard, blijft na de vacantverklaring van die betrekking in de administratieve en geldelijke toestand die verbonden is aan zijn verlof of afwezigheid.

Als het personeelslid, vermeld in het eerste lid, in de loop van het schooljaar uit zijn verlof of afwezigheid terugkeert, dan neemt hij in de eigen instelling of, als dat niet mogelijk is, in een andere instelling van de inrichtende macht een vacante betrekking in. In het basis- en secundair onderwijs is dit beperkt tot de instellingen van de inrichtende macht die behoren tot dezelfde scholengemeenschap. Als er geen vacante betrekking voorhanden is, wordt het personeelslid ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in toepassing van artikel V.75, § 1, van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016.

Als het personeelslid, vermeld in het eerste lid, op 1 september uit zijn verlof of afwezigheid terugkeert, neemt dit personeelslid bij de verdeling van de betrekkingen zijn rangorde in op basis van zijn dienstanciënniteit, zoals voorzien in het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 1992 betreffende de verdeling van betrekkingen, de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie, de wedertewerkstelling en de toekenning van een wachtgeld of wachtgeldtoelage.

^{61]}

Afdeling 3. - Non-activiteit

Art. 52.

Behoudens uitdrukkelijk strijdige bepaling heeft het personeelslid in de stand van non-activiteit geen recht op wedde.

Het kan alleen onder de door de Vlaamse Regering gestelde voorwaarden aanspraak maken op een verhoging in wedde en op een selectie- of bevorderingsambt.

Art. 53.

[²⁵...²⁵]

Art. 54.

Onder de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden is het personeelslid in de stand non-activiteit :

a) wanneer het in vredestijd sommige militaire prestaties vervult of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut wordt aangewezen op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;

b) [⁵⁵...⁵⁵]

c) wanneer het afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties [⁵⁵...⁵⁵] uit te oefenen. In dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de niet-uitgeoefende prestaties;

[¹⁸d) wanneer het ambt dat het als vastbenoemd personeelslid uitoefent niet langer beschouwd kan worden als hoofdamt in de zin van de bezoldigingsregeling die op hem van toepassing is. In dit geval is het personeelslid in non-activiteit voor de prestaties waarvoor het vast benoemd is, maar waarvoor het geen wedde meer ontvangt;^{18]}

[⁴³ e) wanneer het personeelslid ingevolge een beslissing van de pensioencommissie van Medex toegelaten wordt tot het tijdelijk pensioen. Tijdens deze periode van non-activiteit blijft het personeelslid titularis van zijn betrekking. Als het personeelslid na het tijdelijk pensioen weer in dienst treedt, wordt de periode van non-activiteit gelijkgesteld met dienstactiviteit.^{43]}

In afwachting dat de Vlaamse Regering de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

[³Het personeelslid is eveneens in de stand non-activiteit wanneer het met politiek verlof is, met inbegrip van de periode van eventuele uitgestelde indiensttreding na het beëindigen van het mandaat.³]

[⁵⁵

De wettelijke feestdagen, de weekends en de herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie die, geheel of gedeeltelijk, onmiddellijk aansluiten bij een voorafgaande periode van afwezigheid voor verminderde prestaties, en die een nieuwe periode van afwezigheid voor verminderde prestaties onmiddellijk voorafgaan, worden eveneens als een periode van afwezigheid voor verminderde prestaties beschouwd.

Onverminderd de berekeningswijze van de tijdens de zomervakantie toe te kennen uitgestelde bezoldiging en als in wettelijke of reglementaire bepalingen of in de door de Vlaamse Regering vastgelegde voorwaarden wordt vermeld dat als gevolg van een tijdens het schooljaar of dienstjaar genoten afwezigheid voor verminderde prestaties het salaris tijdens het jaarlijkse vakantieverlof in evenredige mate wordt verminderd, heeft dat tot gevolg dat in de zomervakantie van dat schooljaar of dienstjaar een aantal kalenderdagen niet of niet volledig worden bezoldigd. Om dat aantal kalenderdagen te berekenen :

1° worden alle kalenderdagen genoten afwezigheid voor verminderde prestaties opgeteld met een maximum van driehonderd dagen per schooljaar of dienstjaar;

2° wordt het resultaat met 0,2 vermenigvuldigd;

3° wordt het resultaat naar de lagere eenheid afgerond.

Als ten gevolge van die berekening het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het in dertigsten verdeeld in overeenstemming met de regeling die in dit geval voor de vastbenoemde personeelsleden wordt toegepast.

Onverminderd de berekeningswijze van de geldelijke anciënniteit voor tijdelijke personeelsleden met het recht op uitgestelde bezoldiging, komen de voormelde dagen wel in aanmerking voor de berekening van de geldelijke anciënniteit en worden niet meegerekend om de duur te bepalen van de periode van afwezigheid voor verminderde prestaties waarop het personeelslid nog recht heeft.

In afwijking van de bepalingen van het vijfde lid eindigt de afwezigheid voor verminderde prestaties, toegekend voor een volledig schooljaar of dienstjaar steeds bij het einde van dat schooljaar of dienstjaar, de zomervakantie inbegrepen.

⁵⁵]

Art. 55.

Ongewettigde afwezigheid plaatst het personeelslid ambtshalve in de stand non-activiteit.

Tijdens de periodes van ongewettigde afwezigheid kan het personeelslid geen aanspraak maken op bevordering tot een hogere wedde en op een benoeming in een selectie- of bevorderingsambt.

Afdeling 4. - Terbeschikkingstelling

Art. 56.

[⁵⁵

Onverminderd het bepaalde in de artikelen 65 en 66 betreffende de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel kan het personeelslid onder de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden, zonder opzegging, ter beschikking worden gesteld :

- a) wegens ontstentenis van betrekking;
- b) wegens ziekte of gebrekkigheid;
- c) wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen.

In afwachting dat de Vlaamse Regering de voorwaarden ter zake vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

Een overeenkomstig a) en b) ter beschikking gesteld personeelslid kan gedurende twee jaar zijn aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt en op bevordering tot een hoger salaris doen gelden.

^{55]}

Art. 57.

§ 1. Niemand kan ter beschikking worden gesteld of gehouden [⁴¹vanaf de datum waarop hij aanspraak kan maken op een rustpensioen^{41]} en dertig dienstjaren telt die in aanmerking komen voor de berekening van het rustpensioen.

§ 2. Het bepaalde van de vorige paragraaf is niet van toepassing op de personeelsleden :

1° die ter beschikking werden gesteld wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking;

2° de directeurs van een kleuter- of lagere of basisschool, de onderwijzers, de leermeesters niet-confessionele zedenleer, de leermeesters godsdienst, de leermeesters lichamelijke opvoeding en de bijzondere leermeesters die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking bij toepassing van de wettelijke bepalingen tot opheffing van de vierde graden of van artikel 22, derde lid, a en c van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, of nog van de bepalingen van het koninklijk besluit van 8 oktober 1975 houdende de eerste maatregelen tot rationalisatie van het gewoon lager onderwijs, van toepassing vanaf het schooljaar 1975-1976;

3° de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking en op wie de bepalingen toepasselijk zijn van :

a) artikel 22 van het koninklijk besluit nr. 49 van 2 juli 1982 betreffende de oprichtingsnormen en de herstructurering in het secundair onderwijs met volledig leerplan;

b) artikel 39 van het koninklijk besluit nr. 439 van 11 augustus 1986 houdende rationalisatie en programmatie van het buitengewoon onderwijs;

c) artikel 25 van het koninklijk besluit nr. 460 van 17 september 1986 tot vaststelling van het rationalisatieplan en het programmatieplan van het hoger onderwijs van het korte type en tot wijziging van de wetgeving betreffende de organisatie van het hoger onderwijs van het lange type;

d) artikel 16 van het koninklijk besluit nr. 461 van 17 september 1986 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het onderwijs voor sociale promotie;

e) artikel 14 van het koninklijk besluit nr. 541 van 31 maart 1987 houdende het rationalisatie- en programmatieplan van het aanvullend secundair beroepsonderwijs;

f) artikel 11bis van het koninklijk besluit nr. 467 van 1 oktober 1986 betreffende de rationalisatie en programmatie en de normen inzake personeelsomkadering van de psycho-medisch-sociale centra en tot vaststelling van de voorwaarden voor toegang tot de Fondsen voor schoolgebouwen;

[¹⁹

4° [³⁴...^{34]}

5° die volledig, halftijds of een vierde ter beschikking zijn gesteld in toepassing van de overgangsmaatregel zoals bepaald in artikel 9quinquies van het besluit van 11 februari 2000 betreffende de volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen voor personeelsleden van het onderwijs en van de psycho-medisch-sociale centra;

De terbeschikkingstelling zoals bedoeld in het eerste lid, kan ook aanvangen na of verder lopen dan het tijdstip waarop het personeelslid het recht heeft verkregen op een pensioen ten laste van de Schatkist;

^{19]}

[²⁸6° [⁵⁵...^{55]} ^{28]}

[³⁴

7° die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en waarvoor er een geschil voor een arbeidsrechtbank lopende is. Dit geschil moet handelen over het niet-erkennen van een afwezigheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte of over de consolidatiedatum;

8° die ter beschikking zijn gesteld wegens ziekte en waarvoor de procedure buitendienstongeval niet is afgesloten.

^{34]}

[⁷³9° die gedeeltelijk ter beschikking gesteld zijn wegens ziekte of gebrekkigheid tijdens een verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte.^{73]}

Art. 58.

[³

De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden waaronder de personeelsleden die terbeschikking gesteld zijn :

a) wegens volledige ontstentenis van betrekking of om de redenen vermeld in [⁵⁵artikel 56, eerste lid, b) en c)^{55]} , aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage;

b) wegens volledige ontstentenis van betrekking doch volledig of gedeeltelijk gereffecteerd of wedertewerkgesteld zijn, aanspraak kunnen maken op een weddetoelage;

c) wegens gedeeltelijke ontstentenis van betrekking aanspraak kunnen maken op een weddetoelage.

^{3]}

[⁷³d) wegens ziekte, aanspraak kunnen maken op een wachtgeldtoelage.^{73]}

De wachtgeldtoelage, de toelagen en de vergoedingen die eventueel aan deze personeelsleden worden toegekend, zijn onderworpen aan de mobiliteitsregeling die geldt voor de bezoldiging van de personeelsleden in dienstactiviteit. In afwachting dat de Vlaamse Regering de hiervoor bedoelde voorwaarden vastlegt, blijven de op het ogenblik van het van kracht worden van dit decreet geldende wettelijke of reglementaire bepalingen van toepassing.

Art. 59.

[²...^{2]}

HOOFDSTUK VII. - Definitieve ambtsneerlegging

Art. 60.

Onverminderd de bepalingen van artikel 21 in verband met de beëindiging van de tijdelijke aanstelling wordt het tijdelijk aangestelde of het vast benoemde personeelslid voor zover niet anders bepaald, [²⁹ ...²⁹] zonder opzegging uit zijn ambt ontslagen :

1° indien het niet meer voldoet aan de volgende voorwaarden :

- a) [¹⁸onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie zijn, behoudens door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling;¹⁸]
- b) [¹⁸de burgerlijke en politieke rechten genieten, behoudens een door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling bedoeld in a);¹⁸]
- c) [⁵⁵ ...⁵⁵]

2° indien het na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden behoudens overmacht, zijn dienst niet hervat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

3° indien het zonder geldige reden zijn betrekking verlaat en gedurende een ononderbroken periode van meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft;

4° indien het zich bevindt in de gevallen waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° indien het na uitputting van de procedure weigert een einde te maken aan een vastgestelde en volgehouden toestand van onverenigbaarheid; [²⁹ ...²⁹]

6° [⁴⁴als ze worden toegelaten tot het definitief vroegtijdig pensioen wegens gezondheidsredenen of lichamelijke ongeschiktheid;⁴⁴]

7° indien het na terugroeping in actieve dienst zonder gegronde redenen weigert de door de inrichtende macht aangewezen betrekking te bekleden;

[³⁸° [⁴⁴ ...⁴⁴] ³]

9° [¹⁵vanaf het ogenblik waarop de inrichtende macht, op verzoek van bevoegde instantie van de betrokken erediens of de bevoegde instantie van de niet-confessionele zedenleer, aan de opdracht van de [⁴⁴leerkracht levensbeschouwelijk onderricht⁴⁴] een einde maakt; [²⁹ ...²⁹] ¹⁵]

[²⁹

10° vanaf het ogenblik dat voor het personeelslid dat in een wervingsambt tijdelijk aangesteld is voor bepaalde duur of tijdelijk aangesteld is in een selectie- of bevorderingsambt, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van [³⁰artikel 47quaterdecies, 47quinquiesdecies³⁰] of artikel 47sexiesdecies, § 3, vervuld zijn;

11° vanaf het ogenblik dat voor het vastbenoemde personeelslid of het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur, de voorwaarden voor een ontslag in toepassing van [³⁰artikel 47terdecies, 47quinquiesdecies³⁰] of artikel 47sexies decies, § 1, vervuld zijn.

²⁹]

Art. 61.

[⁶⁴

Het ontslag in toepassing van artikel 60 wordt door de inrichtende macht met redenen omkleed en ter kennis gebracht van de betrokkene. Het ontslag of de afzetting als gevolg van een tuchtmaatregel volgens artikel 64, 6° of 7°, wordt door de inrichtende macht gegeven na het definitief worden van de tuchtmaatregel.

Op straffe van nietigheid kan de kennisgeving door de inrichtende macht van het in het eerste lid vermelde ontslag of afzetting enkel geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft op de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat het personeelslid die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.

^{64]}

Art. 62.

Voor de vast benoemde personeelsleden [¹⁵en voor de tijdelijken met een aanstelling van doorlopende duur^{15]} geven eveneens aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging :

1° het vrijwillig ontslag. Tenzij bij onderlinge overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen mag het personeelslid zijn dienst slechts verlaten na inachtneming van een opzeggingstermijn van minstens vijftien kalenderdagen;

2° [⁴¹het bereiken van de leeftijdsgrens;^{41]}

3° [³⁴het ontslag of de afzetting als gevolg van een tuchtmaatregel volgens artikel 64, 6° of 7°;^{34]}

[⁴¹

4° de definitieve pensionering;

5° het einde van de verlenging van de aanstelling zoals voorzien in het tweede lid van dit artikel.

^{41]}

[⁵⁹6° de weigering van een vastbenoemde lector van een centrum voor volwassenenonderwijs om op [⁶⁴1 september 2019^{64]} over te gaan naar een hogeschool, zoals bedoeld in artikel 84vicies semel.^{59]}

[⁷⁰7° de weigering van een vastbenoemd personeelslid van een internaat om opgenomen te worden in het transitiekader en om aldus op 1 september 2023 over te gaan naar een voorziening conform de regeling, vermeld in artikel 5, § 2, van het decreet van 28 april 2023 over de transitie van personeelsleden van sommige instellingen van Onderwijs naar Welzijn.^{70]}

[⁴¹

In afwijking van punt 2° geeft het bereiken van de leeftijdsgrens geen aanleiding tot definitieve ambtsneerlegging als het betrokken personeelslid en zijn inrichtende macht overeenkomen de aanstelling te verlengen.

Dergelijke verlenging kan slechts onder volgende voorwaarden :

1° de verlenging geldt telkens voor de duur van maximum één schooljaar;

2° in de instelling waar het personeelslid aangesteld blijft, is of wordt er op dat ogenblik geen personeelslid ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in 'hetzelfde ambt' zoals bepaald in de reglementering betreffende terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de wedertewerkstelling, tenzij dat personeelslid kan worden gereffecteerd in een vacante betrekking.

^{41]} [²⁹Art. 62bis.

Een vastbenoemd personeelslid dat in toepassing van artikel 60, 5°, 9°, 10° of 11°, [⁵⁹of artikel 62, eerste lid, 3° en 6°^{59]} , 3°, [³⁴wordt ontslagen of afgezet^{34]} , wordt pas definitief uit zijn ambt verwijderd na een opzeggingstermijn waarvan de duur wordt vastgesteld volgens het aantal arbeidsdagen dat vereist is om

aanspraak te kunnen maken op uitkeringen in het kader van de werkloosheidsreglementering en van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de betekening van de beslissing bedoeld in artikel 61.

[⁶⁴Tijdens de opzeggingstermijn wordt het personeelslid beschouwd als tijdelijk aangesteld voor de duur van de opzeggingstermijn. De inrichtende macht kan het personeelslid met een andere opdracht belasten. Het personeelslid kan worden vervangen naar rato van de grootte van zijn oorspronkelijke opdracht, behalve bij een ontslag wegens de reden, vermeld in artikel 62, eerste lid, 6°. De dienstanciënniteit die een personeelslid tijdens de opzeggingstermijn verwerft, komt niet in aanmerking voor het verwerven van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als vermeld in artikel 23 of 23bis.⁶⁴]

Het personeelslid ontvangt het brutosalaris verbonden aan het ambt waarin het vast benoemd was.

Het personeelslid kan geheel of gedeeltelijk afstand doen van die opzeggingstermijn.

²⁹]

HOOFDSTUK VIII. - Sancties

Art. 63.

Alle bedingen of bepalingen strijdig met dwingende wets-, decreets- of reglementsbepalingen of met aanvullende regels van het bevoegd paritair comité, zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van het personeelslid in te korten.

HOOFDSTUK IX. - Tuchtregeling

[¹¹Art. 63bis. [¹⁹

Dit hoofdstuk is van toepassing op de volgende personeelsleden :

- de vastbenoemde personeelsleden;
- de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur;
- de vastbenoemde personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking en die zijn gereffecteerd of weder tewerkgesteld.

¹⁹]

[⁴⁴ Artikel 67 is eveneens van toepassing op een tijdelijk personeelslid dat ontslagen wordt om dringende reden volgens artikel 25 of artikel 42, § 6.⁴⁴]

¹¹]

Afdeling 1. - De tuchtstraffen

Art. 64.

In geval van tekortkoming aan hun plichten kunnen de [¹⁸...¹⁸] personeelsleden één van de volgende sancties oplopen :

- 1° de blaam;
- 2° de afhouding van de wedde;
- 3° de schorsing bij tuchtmaatregel;
- 4° de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel;

5° [²⁵de terugkeer tot de tijdelijke aanstelling voor het personeelslid dat vast benoemd is in een wervingsambt, de terugzetting in rang voor het personeelslid dat vast benoemd is in een selectie- of bevorderingsambt of het uitstel van vaste benoeming voor een bepaalde duur van het personeelslid dat tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur.²⁵] [³³De terugzetting in rang is niet van toepassing op de personeelsleden van de pedagogische begeleidingsdiensten;³³]

6° het ontslag. [²⁹Naargelang de aard van de redenen waarom een ontslag gegeven wordt, kan de inrichtende macht beslissen dat dit ontslag betrekking heeft op één, meerdere of [³⁴al haar instellingen of centra³⁴];²⁹]

[³⁴7° de afzetting. Naargelang de aard van de redenen waarom tot afzetting wordt overgegaan, kan de inrichtende macht beslissen dat de afzetting betrekking heeft op één, meerdere of al haar instellingen of centra.³⁴]

Een tuchtmaatregel is definitief indien de termijn waarin is voorzien voor het instellen van een beroep is verstreken of nadat in beroep een definitieve beslissing werd genomen.

[¹⁵Betreft het een [⁴⁴leerkracht levensbeschouwelijk onderricht⁴⁴] dan kan de tuchtstraf enkel worden opgelegd op voorstel of met instemming van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst of de niet-confessionele zedenleer.¹⁵]

Art. 65.

§ 1. De afhouding van de wedde wordt toegepast ten hoogste zes maanden en mag niet meer dan één vijfde van de laatste bruto-activiteitswedde per maand bedragen.

§ 2. De schorsing bij tuchtmaatregel wordt uitgesproken voor ten hoogste één jaar. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd doch blijft in de administratieve stand waarin het zich bevond op de dag voor de tuchtschorsing. Onverminderd het bepaalde in § 4, heeft de schorsing de halvering van de laatste [¹⁹bruto-activiteitsweddentoelage of -wachtgeldtoelage¹⁹] tot gevolg.

§ 3. De terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel mag niet minder dan één jaar bedragen en mag de twee jaar niet overschrijden. Het personeelslid wordt uit zijn ambt verwijderd en ontvangt een wachtgeld ten bedrage van de helft van de laatste bruto-activiteitswedde.

§ 4. De afhouding van de wedde of de toekenning, met toepassing van § 3, van een wachtgeld mag niet tot gevolg hebben dat de wedde van het personeelslid wordt verminderd tot een bedrag lager dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij in het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers dat voordeel zou genieten.

§ 5. Bij terugkeer tot de tijdelijke aanstelling blijft het personeelslid in de betrekking die het als vast benoemd personeelslid bekleedde de dag voorafgaand aan de tuchtspraak en behoort tot de categorie bedoeld in [¹⁵, al [⁶²naargelang het geval artikel 23, § 3, artikel 77bis, artikel 23bis, § 3, of artikel 77ter,⁶²],¹⁵] en is reffectatievrij. Het personeelslid dat bij tuchtmaatregel is teruggezet tot de tijdelijke aanstelling, komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak.

§ 6. [¹⁸Bij de terugzetting in rang wordt het personeelslid bezoldigd volgens de [²⁸salarisschaal²⁸] verbonden aan het ambt dat hem bij die tuchtmaatregel is toegewezen.

De Vlaamse regering bepaalt de nadere gevolgen van deze sanctie inzonderheid de gevolgen ten aanzien van de andere personeelsleden.

¹⁸]

[²⁵

§ 7. Bij het uitstel van vaste benoeming blijft het personeelslid aangesteld voor doorlopende duur en blijft ook het recht op zulke aanstelling behouden. Het komt slechts opnieuw in aanmerking voor een vaste benoeming na verloop van twee volledige schooljaren volgend op de uitspraak.

^{25]}

Art. 66.

[²⁹ ... ^{29]}

Afdeling 2. - De preventieve schorsing

Art. 67.

[³⁴

[⁴⁴De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de preventieve schorsing. Deze preventieve schorsing is enkel mogelijk wanneer het personeelslid strafrechtelijk of tuchtrechtelijk wordt vervolgd en zijn aanwezigheid onverenigbaar is met het belang van de dienst of bij een ontslag om dringende redenen.^{44]}

De preventieve schorsing is een bewarende maatregel uitgesproken door de inrichtende macht voor de duur van het tuchtonderzoek en mag, behoudens bij een strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, of in het kader van een beroepsprocedure volgens artikel 69, § 2, niet meer dan één jaar bedragen.

[³⁶

Wanneer het personeelslid strafrechtelijk vervolgd wordt of wanneer het personeelslid tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij het personeelslid op heterdaad betrapt is of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn, kan de inrichtende macht beslissen tot een inhouding van salaris. Er mag niet meer dan een vijfde van het laatste bruto-activiteitssalaris worden ingehouden. De afhouding van het salaris mag niet tot gevolg hebben dat het salaris van het personeelslid verminderd wordt tot een bedrag lager dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij in het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers dat voordeel zou genieten.

Indien in aansluiting op een preventieve schorsing met afhouding van salaris beslist wordt geen tuchtstraf of de tuchtstraf blaam op te leggen, wordt het afgehouden salaris betaald.

Indien in aansluiting op een preventieve schorsing met afhouding van salaris een tuchtstraf opgelegd wordt waar een salarisverlies aan verbonden is, dan wordt het bedrag van het tijdens de preventieve schorsing afgehouden salaris in mindering gebracht op het bedrag van het salarisverlies verbonden aan de tuchtstraf. Indien het bedrag van het afgehouden salaris groter is dan het bedrag van het salarisverlies verbonden aan de tuchtstraf, wordt het verschil aan de betrokkene betaald.

^{36]}

Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

^{34]} Art. 67bis.

§ 1. Met uitzondering van de preventieve schorsing in toepassing van artikel 25 en artikel 42, § 6, kan het personeelslid tegen de preventieve schorsing [³⁹of, als dat van toepassing is, tegen de afhouding van salaris^{39]} in beroep gaan bij de bevoegde kamer van beroep, vermeld in artikel 69. [⁶⁸Op straffe van verval moet het beroep worden ingesteld binnen een termijn van twintig kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag na de eerste aanbieding door de post van de schriftelijke mededeling, die door de inrichtende macht aangetekend wordt verstuurd, met de kennisgeving van de preventieve schorsing. De voormelde termijn van

twintig kalenderdagen kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode.⁶⁸] [⁶⁸Als de laatste dag van de voormelde termijn een zondag of een wettelijke feestdag is, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.⁶⁸]

Het beroep wordt ingesteld bij beroepsschrift en moet alle middelen bevatten die tegen de preventieve schorsing [³⁹of, als dat van toepassing is, tegen de afhouding van salaris³⁹] kunnen worden ingebracht. Daartoe ontvangt het betrokken personeelslid met dezelfde zending als die waarmee hem de preventieve schorsing wordt meegedeeld, een kopie van zijn dossier.

Het personeelslid dat over nieuwe elementen beschikt, kan tegen zijn preventieve schorsing [³⁹of, als dat van toepassing is, tegen de afhouding van salaris³⁹] een beroep instellen, van zodra minstens drie maanden verstreken zijn sinds de dag na het versturen van de ter post aangetekende brief met de kennisgeving van de preventieve schorsing.

§ 2. [³⁹Het beroep schort de preventieve schorsing niet op; de afhouding van salaris wordt wel opgeschort.³⁹]

§ 3. [³⁹Ten aanzien van betwistingen inzake het niet in acht nemen door de inrichtende macht van de bepalingen van artikel 67 of het kennelijk onredelijke karakter van de preventieve schorsing doet de bevoegde kamer van beroep in laatste aanleg uitspraak. De kamer van beroep kan de preventieve schorsing bevestigen of vernietigen. In afwijking van artikel 70, 3° beslissen de kamers van beroep bij unanimité wanneer zij de preventieve schorsing wensen te vernietigen.

Bij een beroep tegen een preventieve schorsing met afhouding van salaris of tegen de afhouding van salaris heeft de kamer van beroep de bevoegdheid om de afhouding van salaris te bevestigen, te vernietigen of te beperken.

³⁹]

§ 4. De Vlaamse Regering kan de nadere regelen van de beroepsprocedure bepalen en waarborgt de rechten van verdediging van de betrokken personeelsleden.

³⁴]

Afdeling 3. - De tuchtmacht

Art. 68.

[⁵

§ 1. Behoudens de in § 2 [¹⁹en § 2bis¹⁹] van dit artikel bepaalde afwijkingen wordt de tuchtmacht uitgeoefend door de tot benoemen bevoegde overheid.

§ 2. [³⁰In het gemeentelijk onderwijs ingericht door de gemeenten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is het schepencollege bevoegd om de blaam, de afhouding van wedde en de schorsing bij tuchtmaatregel voor maximum één maand op te leggen. In het provinciaal onderwijs heeft de bestendige deputatie dezelfde bevoegdheid.³⁰]

[⁶⁶De afwijkingen voorzien in het eerste lid gelden niet voor de scholengemeenschapsinstellingen.⁶⁶]

[¹⁹

§ 2bis. [⁴⁴Als het personeelslid ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking en met toepassing van de geldende decretale en reglementaire bepalingen gereffecteerd of wedertewerkgesteld is, oefent de inrichtende macht waarbij het personeelslid een opdracht verricht, voor die opdracht de tuchtmacht uit volgens de decretale en reglementaire bepalingen die ter zake van toepassing zijn. Als het gereffecteerde of wedertewerkgestelde personeelslid de tuchtstraf ontslag of afzetting oploopt, kan de definitieve beslissing tot het ontslag of de afzetting ook betrekking hebben op de oorspronkelijke vaste benoeming, op voorwaarde dat de overheid, vermeld in paragraaf 1, of de raad van bestuur, vermeld in artikel 62, § 1, van het decreet

rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, dat ontslag of die afzetting ten opzichte van de oorspronkelijke vaste benoeming bevestigt binnen de hierna vermelde termijnen. De inrichtende macht die de tuchtmacht uitoefent, deelt hiertoe vanaf het ogenblik dat de beslissing definitief is binnen een termijn van twintig kalenderdagen de definitieve beslissing tot ontslag of afzetting, in voorkomend geval de beslissing van de kamer van beroep, en het tuchtdossier waarop zij haar uitspraak heeft gesteund mee aan de overheid of aan de raad van bestuur die de oorspronkelijke vaste benoeming heeft uitgesproken. De hiervoor vermelde overheid of de raad van bestuur die de oorspronkelijke vaste benoeming heeft uitgesproken, heeft na ontvangst van het dossier twintig kalenderdagen de tijd om aan het betrokken personeelslid mee te delen of zij de definitieve beslissing tot ontslag of afzetting al of niet bevestigt. Als de hiervoor vermelde overheid of raad van bestuur geen juridische verantwoordelijkheid meer draagt voor het personeelslid en er geen rechtsopvolger is aangeduid, beslist de kamer van beroep of de definitieve beslissing tot ontslag of afzetting al of niet betrekking heeft op de oorspronkelijke vaste benoeming. Als de definitieve beslissing tot ontslag of afzetting wordt bevestigd, kan het personeelslid tegen die beslissing geen nieuw beroep aantekenen bij de kamer van beroep.^{44]}

De Vlaamse regering kan nadere modaliteiten bepalen volgens dewelke deze tuchtmacht wordt uitgeoefend.

^{19]}

§ 3. De Vlaamse regering bepaalt de nadere regelen inzake de uitoefening van de tuchtmacht. Het hiervoor bedoelde besluit waarborgt de rechten van verdediging.

^{5]}

Afdeling 4. - De kamers van beroep

Art. 69.

§ 1. [³⁰Er worden kamers van beroep ingesteld ten behoeve van het personeel waarop dit decreet van toepassing is.

Er is een kamer van beroep voor :

1° het gesubsidieerd officieel onderwijs;

2° het gesubsidieerd vrij onderwijs.

^{30]}

§ 2. [³⁹De kamers van beroep doen in laatste aanleg uitspraak over het beroep dat een personeelslid heeft ingesteld tegen een tuchtstraf die de inrichtende macht heeft uitgesproken. De kamers van beroep hebben de bevoegdheid om de tuchtstraf te bevestigen of te vernietigen, of om een lichtere tuchtstraf uit te spreken. Ze doen tevens uitspraak in alle aangelegenheden waarvoor door of krachtens dit decreet bevoegdheid werd verleend.^{39]}

Art. 70.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake de samenstelling en de uitoefening van het mandaat van de leden van de kamers van beroep met dien verstande dat :

1° de kamers van beroep worden voorgezeten door een onafhankelijk persoon;

2° er een pariteit is tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° de kamers van beroep beslissen bij gewone meerderheid van stemmen;

4° [¹⁰de voorzitter stemgerechtigd is : bij staking van stemmen na een tweede stemronde is de stem van de voorzitter doorslaggevend^{10]} ;

5° bij de stemming er steeds pariteit moet zijn tussen de vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties, behoudens bij een tweede zitting wanneer op de eerste zitting de vertegenwoordigers van één van beide organisaties afwezig bleven.

De Vlaamse Regering benoemt de voorzitter en bepaalt de vergoedingen waarop hij recht heeft.

Art. 71.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen inzake het secretariaat en de werkingskosten van de kamers van beroep.

Afdeling 5. - De procedure in beroep

Art. 72.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regelen betreffende de werkwijze van de kamer van beroep, in het procedurereglement, met dien verstande dat :

1° [⁶⁴op straffe van verval het beroep dient ingesteld te worden binnen een termijn van twintig kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag na de eerste aanbieding door de post van de schriftelijke mededeling van de tuchtstraf die door de inrichtende macht aangetekend wordt verstuurd. [⁶⁸Als de laatste dag van deze termijn een zondag of een wettelijke feestdag is, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag. De voormelde termijn van twintig kalenderdagen kan worden opgeschort tijdens een vakantieperiode.⁶⁸] ⁶⁴]

2° het beroep de tuchtmaatregel opschort;

3° de aangevatte preventieve schorsing tijdens de beroepsprocedure kan worden verlengd, ook na het verstrijken van de in artikel 67 bedoelde termijn;

4° voor het vaststellen van de redenen tot wraking van de voorzitter en de leden zal worden uitgegaan van het bepaalde in artikel 828 van het Gerechtelijk Wetboek;

5° de rechten van de verdediging tijdens de procedure worden gewaarborgd.

[⁷⁴6° een beroep kan worden behandeld volgens de vereenvoudigde procedure als het beroep zonder voorwerp of klaarblijkelijk onontvankelijk is, of als de kamer van beroep klaarblijkelijk onbevoegd is om van het beroep kennis te nemen.⁷⁴]

Afdeling 6. - Doorhaling van de tuchtstraffen

Art. 73.

§ 1. De doorhaling van de tuchtstraf, [³⁴het ontslag en de afzetting uitgezonderd³⁴], gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam;
- drie jaar voor de afhouding van de wedde;
- vijf jaar voor de tuchtschorsing;
- zeven jaar voor de terbeschikkingstelling bij tuchtmaatregel.

De termijn loopt vanaf de datum van de tuchtuitspraak.

§ 2. Onverminderd de uitvoering van de tuchtstraf, heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de aanspraken op een selectie- of bevorderingsambt. De doorgehaalde tuchtstraf wordt uit het personeelsdossier verwijderd.

HOOFDSTUK X - Rechten van personeelsleden bij het overnemen van onderwijsinstellingen [³⁴, bij de overheveling van een vestigingsplaats [⁶⁰...⁶⁰] [⁴² [⁶⁰ ... ⁶⁰] [⁵⁹ ... ⁵⁹] ⁴²] ³⁴]

Art. 74.

[⁹

§ 1. De personeelsleden van een instelling die door een andere inrichtende macht wordt overgenomen, verkrijgen de hoedanigheid van personeelslid van deze inrichtende macht. Alleen indien de instelling die overgenomen wordt tot een ander net behoort dan datgene waartoe ze na de overname zal behoren, kan een personeelslid afzien van deze hoedanigheid.

§ 2. De personeelsleden bedoeld in § 1 gaan, al naargelang het geval zij vastbenoemd of tijdelijk aangesteld zijn in de instelling die overgenomen wordt, als vastbenoemd of tijdelijk aangesteld personeelslid over.

§ 3. Voor de toepassing van dit decreet worden de diensten [²⁷gepresteerd in een ambt, betrekking, opleiding, module,²⁷] vak of specialiteit [¹⁹bij de inrichtende macht die de instelling overlaat,¹⁹] geacht gepresteerd te zijn in hetzelfde ambt, dezelfde betrekking, [²⁷dezelfde opleiding, dezelfde module,²⁷] hetzelfde vak of dezelfde specialiteit bij de inrichtende macht die de instelling overneemt. Wanneer een instelling van het gemeenschapsonderwijs wordt overgenomen, worden de gepresteerde diensten in het gemeenschapsonderwijs beschouwd als diensten gepresteerd in het gesubsidieerd onderwijs.

§ 4. Een kandidatuurstelling voor een tijdelijke aanstelling of voor een vaste benoeming gedaan bij de inrichtende macht die haar instelling overlaat, wordt geacht gedaan te zijn bij de inrichtende macht die de instelling overneemt. [¹⁹De mededeling van de vacante betrekkingen met het oog op een vaste benoeming in de instelling die wordt overgelaten, wordt eveneens geacht gedaan te zijn door de inrichtende macht die de instelling overneemt.¹⁹]

⁹] [³⁴

§ 5. De personeelsleden die voor de overname recht hadden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, zoals bedoeld in [⁶⁶artikel 23, §3, of artikel 77bis en artikel 23bis, §3, of artikel 77ter van dit decreet of in artikel 21, §3, of artikel 100quater decies en artikel 21bis, §3, of artikel 100quinquies decies⁶⁶] van het decreet Rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs behouden dit recht na de overname.

³⁴] [⁷Art. 74bis.

Voor de personeelsleden van het Provinciaal Maritiem Instituut te Knokke-Heist - Oostende, worden de diensten die zijn gepresteerd in het onderwijs dat werd georganiseerd door de inrichtende macht die op het ogenblik van de overname het bestuur waarnam van de zeevisserijschool van het gemeenschapsonderwijs te Knokke-Heist, de vrije visserijschool te Oostende en de stedelijke visserijschool te Oostende, gelijkgesteld met diensten als personeelslid van het Provinciaal Maritiem Instituut.

⁷] [³⁴Art. 74bis 1.

§ 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder :

1° overheveling van een vestigingsplaats :

a) in het basisonderwijs : een herstructurering zoals vermeld in artikel 3, 22°, van het decreet van 25 februari 1997 basisonderwijs, waarbij een school een vestigingsplaats, zijnde een gedeelte van een school, zoals vermeld in artikel 3, 56°, van hetzelfde decreet, afschaft en een andere school tegelijkertijd op dezelfde locatie een vestigingsplaats opricht;

b) [⁷²bij de onderwijsinternaten: een overheveling als vermeld in artikel 46 van het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten, waarbij een onderwijsinternaat een vestigingsplaats, namelijk een gedeelte van een onderwijsinternaat, afschaft en een ander onderwijsinternaat tegelijkertijd op dezelfde locatie een vestigingsplaats opricht;⁷²];

c) in het volwassenenonderwijs : de overheveling van het geheel van het onderwijsaanbod georganiseerd in een vestigingsplaats zoals vermeld in artikel 2, 33°, 40° en 44°, en artikel 65 van het decreet van 15 juni 2007 betreffende het volwassenenonderwijs;

[⁶⁰d) in het deeltijds kunstonderwijs: de overheveling van een of meer structuuronderdelen in een bepaalde vestigingsplaats als vermeld in artikel 131 van het decreet van 9 maart 2018 betreffende het deeltijds kunstonderwijs;⁶⁰]

2° [⁶⁰... [⁵⁴...⁵⁴] ⁶⁰];

3° [⁶⁰... [⁵⁴...⁵⁴] ⁶⁰].

§ 2. [⁶⁰Bij de overheveling van een vestigingsplaats naar een instelling van een andere inrichtende macht stellen de betrokken inrichtende machten, en in het deeltijds kunstonderwijs ook de andere instanties die bij de organisatie van de vestigingsplaats betrokken zijn, ten behoeve van de situatie van het personeel een schriftelijke overeenkomst op.⁶⁰]

De overeenkomst houdt minstens rekening met :

1° de personeelsleden die in de vestigingsplaats [⁶⁰...⁶⁰] tewerkgesteld zijn in het schooljaar voorafgaand aan de overheveling [⁶⁰...⁶⁰], en met de omvang van die tewerkstelling;

2° de omvang van de omkadering die bij de overheveling [⁶⁰...⁶⁰] betrokken is.

In het volwassenenonderwijs is de schriftelijke overeenkomst niet vereist als er bij de overheveling geen leraarsuren worden overgedragen. Als echter bij een overheveling zonder leraarsuren toch een schriftelijke overeenkomst afgesloten wordt, is alleen § 3 van toepassing.

§ 3. Als de overeenkomst vermeld in § 2, erin voorziet dat de overheveling [⁶⁰...⁶⁰] gepaard gaat met een overname van personeelsleden, verkrijgen deze personeelsleden mits hun toestemming de hoedanigheid van personeelslid van de inrichtende macht waartoe de vestigingsplaats [⁶⁰...⁶⁰] na de overheveling behoort [⁶⁰...⁶⁰], ten belope van de opdracht waarvoor ze bij die inrichtende macht tewerkgesteld worden. Deze personeelsleden gaan, al naargelang ze vastbenoemd of tijdelijk aangesteld zijn, over als vastbenoemde of tijdelijk aangestelde personeelsleden. De personeelsleden die voor de overheveling [⁶⁰...⁶⁰] recht hadden op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, [⁶²zoals bedoeld in artikel 23, § 3, of artikel 77bis en artikel 23bis, § 3, of artikel 77ter van dit decreet of in artikel 21, § 3, of artikel 100quater decies en artikel 21bis, § 3, of artikel 100quinquies decies van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs,⁶²], behouden dit recht na de overheveling [⁶⁰...⁶⁰].

De diensten die het personeelslid volgens de bepalingen van dit decreet of volgens de bepalingen van het decreet van 27 maart 1991 rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs gepresteerd heeft in een ambt, betrekking, opleiding, module, vak of specialiteit bij de inrichtende macht waartoe de vestigingsplaats [⁶⁰...⁶⁰] voor de overheveling [⁶⁰...⁶⁰], worden geacht ook gepresteerd te zijn in hetzelfde ambt, dezelfde betrekking, dezelfde opleiding, dezelfde module, hetzelfde vak of dezelfde specialiteit bij de inrichtende macht waartoe de vestigingsplaats [⁶⁰...⁶⁰] na de overheveling [⁶⁰...⁶⁰] behoort.

[⁴⁴Een kandidaatstelling voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, die geldt bij de inrichtende macht waartoe de vestigingsplaats of het filiaal voor de overheveling of voor de samensmelting behoorde, wordt geacht ook gedaan te zijn bij de inrichtende macht waartoe de vestigingsplaats of het filiaal na de overheveling of de nieuwe instelling na de samensmelting behoort.⁴⁴]

§ 4. [⁵⁰...⁵⁰]

§ 5. [⁵⁰...⁵⁰]

³⁴] [⁴²Art. 74bis2.

[⁵⁹...⁵⁹]

⁴²]

[²⁴HOOFDSTUK Xbis. - Rechten van personeelsleden bij wijziging van de samenstelling van een scholengemeenschap²⁴]

[²⁴Art. 74ter.

§ 1. Wanneer een instelling die voorheen niet tot een scholengemeenschap behoorde, toetreedt tot een scholengemeenschap, dan worden de diensten die voor de toetreding tot de scholengemeenschap in deze instelling werden gepresteerd in een ambt, betrekking, vak of specialiteit geacht ook gepresteerd te zijn in dat ambt, deze betrekking, dat vak of deze specialiteit in deze scholengemeenschap.

[³⁹

Het personeelslid dat in de instelling die toetreedt tot een scholengemeenschap in de loop van het voorgaande schooljaar tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur, behoudt bij de toetreding tot de scholengemeenschap zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur onder de voorwaarden gesteld in dit decreet. Het personeelslid behoudt eveneens zijn recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Dit recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt vanaf het ogenblik van de toetreding voor alle instellingen van de scholengemeenschap waartoe de instelling is toegetreden.

Het personeelslid dat in de instelling die toetreedt tot een scholengemeenschap uiterlijk op het einde van het voorgaande schooljaar vastbenoemd en geaffecteerd is, behoudt bij de toetreding tot de scholengemeenschap alle rechten en plichten die verbonden zijn aan deze vaste benoeming en affectatie. Het personeelslid dat deeltijds vastbenoemd is, beantwoordt bij de toetreding tot de scholengemeenschap aan de voorwaarden gesteld in dit decreet voor een uitbreiding van zijn vaste benoeming in alle instellingen van de scholengemeenschap waartoe de instelling is toegetreden.

³⁹]

Een kandidaatstelling voor een tijdelijke aanstelling die in toepassing van dit decreet reeds werd gedaan bij het schoolbestuur of inrichtende macht van de betrokken school of instelling, wordt geacht ook gedaan geweest te zijn voor de scholengemeenschap waartoe de school of instelling zal behoren.

§ 2. Wanneer een instelling die voorheen tot een scholengemeenschap behoorde, toetreedt tot een andere scholengemeenschap, dan worden de diensten die voor de toetreding tot deze andere scholengemeenschap in deze instelling werden gepresteerd in een ambt, betrekking, vak of specialiteit geacht ook gepresteerd te zijn in dat ambt, deze betrekking, dat vak of deze specialiteit in deze andere scholengemeenschap.

[³⁹

Het personeelslid dat in de instelling die toetreedt tot een andere scholengemeenschap in de loop van het voorgaande schooljaar tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur, behoudt bij de toetreding tot de andere scholengemeenschap zijn tijdelijke aanstelling van doorlopende duur onder de voorwaarden gesteld in dit decreet. Het personeelslid behoudt eveneens zijn recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Dit recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt vanaf het ogenblik van de toetreding voor alle instellingen van de scholengemeenschap waartoe de instelling is toegetreden.

Het personeelslid dat in de instelling die toetreedt tot een andere scholengemeenschap uiterlijk op het einde van het voorgaande schooljaar vastbenoemd en geaffecteerd is, behoudt bij de toetreding tot de andere scholengemeenschap alle rechten en plichten die verbonden zijn aan deze vaste benoeming en affectatie. Het

personeelslid dat deeltijds vastbenoemd is, beantwoordt bij de toetreding tot de scholengemeenschap aan de voorwaarden gesteld in dit decreet in aanmerking voor een uitbreiding van zijn vaste benoeming in alle instellingen van de scholengemeenschap waartoe de instelling is toegetreden.

^{39]}

Een kandidaatstelling voor een tijdelijke aanstelling die in toepassing van dit decreet reeds werd gedaan bij een schoolbestuur of een inrichtende macht van de scholengemeenschap of de raad van bestuur van de scholengroep, wordt geacht ook gedaan geweest te zijn voor de scholengemeenschap waartoe de school of instelling zal behoren.

§ 3. [³⁹Wanneer een instelling uit een scholengemeenschap treedt, en niet opnieuw toetreedt tot een scholengemeenschap, dan worden de diensten die in deze instelling in de scholengemeenschap werden gepresteerd in een ambt, betrekking, vak of specialiteit steeds geacht gepresteerd te zijn in dat ambt, deze betrekking, dat vak of deze specialiteit in een instelling die niet tot een scholengemeenschap behoort.

Het personeelslid dat in de instelling die uit een scholengemeenschap treedt in de loop van het voorgaande schooljaar tijdelijk is aangesteld voor doorlopende duur, behoudt bij de uittreding uit de scholengemeenschap zijn recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Dit recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt vanaf het ogenblik van de uittreding voor alle instellingen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.

Het personeelslid dat in de instelling die uit een scholengemeenschap treedt uiterlijk op het einde van het voorgaande schooljaar vastbenoemd en geaffecteerd is, behoudt bij de uittreding uit de scholengemeenschap alle rechten en plichten die verbonden zijn aan deze vaste benoeming en affectatie. Het personeelslid dat deeltijds vastbenoemd is, beantwoordt bij de uittreding tot de scholengemeenschap aan de voorwaarden gesteld in dit decreet in aanmerking voor een uitbreiding van zijn vaste benoeming in alle instellingen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren.

^{39]}

Een kandidaatstelling voor een tijdelijke aanstelling die in toepassing van dit decreet reeds werd gedaan bij het schoolbestuur of een inrichtende macht van de scholengemeenschap, wordt geacht ook gedaan geweest te zijn bij het betrokken schoolbestuur of de betrokken inrichtende macht.

§ 4. [⁵⁰...⁵⁰]

§ 5. [³⁹...³⁹]

^{24]}

[²⁴HOOFDSTUK Xter. - Concordantie²⁴]

[²⁴Art. 74quater.

§ 1. De Vlaamse Regering kan bij het wijzigen van een personeelscategorie, een ambt, [²⁷een opleiding, een module,²⁷] een vak, een specialiteit of de classificatie van een vak of specialiteit, ambtshalve concordanties opstellen. Een ambtshalve concordantie is de omzetting van de bestaande benaming van een personeelscategorie, een ambt, [²⁷een opleiding, een module,²⁷] een vak, een specialiteit of een classificatie van een vak of specialiteit naar een nieuwe benaming.

§ 2. [²⁵Voor de toepassing van dit artikel kan de Vlaamse Regering de nadere administratieve en geldelijke bepalingen voor de betrokken personeelsleden vastleggen.

Het betreft bepalingen inzake :

- de prestaties geleverd als tijdelijk personeelslid;
- de rechten met betrekking tot de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur;

- de mededeling van vacante betrekkingen met het oog op een vaste benoeming;
- de kandidaatstelling voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur of een vaste benoeming;
- de draagwijdte van de vaste benoeming;
- de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling;
- de bekwaamheidsbewijzen;
- de [²⁸salarisschalen;²⁸]
- [²⁸- de nuttige ervaring.²⁸]
- ²⁵]

§ 3. Onverminderd de krachtens artikel 146 van de Grondwet door de wet georganiseerde rechtsbescherming worden de concordanties die voor 1 september 2005 werden vastgelegd, beschouwd als zijnde vastgelegd overeenkomstig dit artikel.

²⁴] [²⁸Art. 74quinquies.

§ 1. De Vlaamse Regering kan bij het wijzigen of invoeren van een personeelscategorie, een ambt, een opleiding, een module, een vak, een specialiteit of de classificatie van een vak of specialiteit voorwaarden voor individuele concordanties bepalen.

Een individuele concordantie houdt de omzetting in van de bestaande benaming van een personeelscategorie, een ambt, een opleiding, een module, een vak, een specialiteit of een classificatie van een vak of specialiteit naar een nieuwe benaming voor een welbepaald personeelslid.

De individuele concordantie is persoonsgebonden en eenmalig.

§ 2. Over een individuele concordantie wordt steeds overlegd tussen de inrichtende macht of haar afgevaardigde en het personeelslid.

Als beide partijen tot een overeenkomst komen, wordt een individueel concordantieformulier opgesteld dat door beide partijen wordt ondertekend.

De Vlaamse Regering bepaalt hoe de individuele concordantie wordt meegedeeld opdat ze uitwerking zou hebben ten aanzien van de overheid.

§ 3. Als de inrichtende macht of haar afgevaardigde en het personeelslid geen overeenkomst bereiken als vermeld in § 2, dan deelt de inrichtende macht of haar afgevaardigde de reden hiervan schriftelijk mee aan het betrokken personeelslid.

Het personeelslid kan vervolgens bij de Commissie Bezwaarschriften, hierna commissie te noemen, een gemotiveerd bezwaarschrift neerleggen.

Het personeelslid kan zich ook met een bezwaarschrift tot de commissie wenden als de inrichtende macht nalaat om een beslissing te nemen.

Dat bezwaarschrift houdt in dat het personeelslid een eigen voorstel indient tot concordantie of dat het personeelslid een voorstel indient om geen concordantie te verkrijgen.

De Vlaamse Regering bepaalt de procedure voor de indiening van een bezwaarschrift.

De commissie hoort de betrokken partijen. Ze houdt bij haar uitspraak rekening met de bepalingen van § 1.

Als de commissie het bezwaarschrift van het betrokken personeelslid niet aanvaardt, is de door de inrichtende macht gemaakte keuze in hoofde van het personeelslid bindend en definitief vanaf de vastgelegde ingangsdatum van de concordantie.

Als de commissie het bezwaarschrift van het betrokken personeelslid aanvaardt, is die beslissing ten aanzien van de inrichtende macht bindend en definitief vanaf de vastgelegde ingangsdatum van de concordantie.

De Vlaamse Regering bepaalt de samenstelling van de commissie.

§ 4. De Vlaamse Regering kan inzake een individuele concordantie nadere administratieve en geldelijke bepalingen vastleggen voor de personeelsleden voor wie krachtens § 1 een individuele concordantie nodig is.

Het betreft bepalingen over :

1° de prestaties geleverd als tijdelijk personeelslid;

2° de rechten met betrekking tot de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur;

3° de kandidaatstelling voor een tijdelijke aanstelling, een toelating tot de proeftijd, een vaste benoeming of een mutatie;

4° de vacantverklaring van betrekkingen met het oog op een toelating tot de proeftijd, een vaste benoeming of een mutatie;

5° de draagwijdte van de vaste benoeming;

6° de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstelling;

7° de bekwaamheidsbewijzen;

8° de salarisschalen;

9° de nuttige ervaring.

^{28]}

HOOFDSTUK XI. - Opheffings-, overgangs- en slotbepalingen

Art. 75.

Opgeheven worden : ...

3° het koninklijk besluit van 13 februari 1968 houdende erkenning van de definitieve benoeming van de personeelsleden der gesubsidieerde officiële en vrije inrichtingen voor kleuter-, lager en buitengewoon, secundair en hoger onderwijs van het korte type en van het lange type met volledig leerplan en van de tehuizen voor kinderen wiens ouders geen vaste verblijfplaats hebben, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 5 augustus 1975, 12 januari 1976 en 8 januari 1980 en bij besluit van de Vlaamse Regering van 28 februari 1990, voor wat de personeelsleden betreft bedoeld in artikel 4; ...

Art. 76.

§ 1. Bij wijze van overgangsmaatregel :

1° worden de voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet vast benoemde en daarmee gelijkgestelde gesubsidieerde personeelsleden en, in de gevallen waar de erkenning bestaat, de vast benoemde en erkende gesubsidieerde personeelsleden, beschouwd als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet;

2° worden de gesubsidieerde personeelsleden waarvoor de erkenning van benoeming werd aangevraagd voor de datum van inwerkingtreding van dit decreet beschouwd als definitief erkend en bijgevolg als zijnde in vast verband benoemd in de zin van dit decreet, op voorwaarde dat ze voldeden aan de voorwaarden tot erkenning van hun benoeming en dat de betrekking, waarin de benoeming gedaan werd, op grond van de ter zake geldende reglementering niet langer vatbaar was voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het

gesubsidieerd onderwijs wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid. [⁵Deze vaste benoeming heeft uitwerking op de datum waarop de vaste benoeming werd verleend door de inrichtende macht; ⁵]

3° [¹⁹...¹⁹]

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet langer vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of centra wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid;

4° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een selectieambt bekleedden, in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze aan de voorwaarde van artikel 40, § 1, 2°, voldoen.

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of in een centrum wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwachting van een benoeming als bedoeld in het vorige lid mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleedden, verder blijven uitoefenen;

5° kunnen de gesubsidieerde personeelsleden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit decreet tijdelijk een vacante betrekking in een bevorderingsambt bekleedden, in vast verband benoemd worden in dit ambt indien ze voldoen aan de voorwaarden van artikel 40, § 1, 2°.

Deze benoeming is slechts mogelijk in een betrekking die, op grond van de ter zake geldende reglementering, niet vatbaar is voor reffectatie of wedertewerkstelling van een in het gesubsidieerd onderwijs of in een centrum wegens ontstentenis van betrekking ter beschikking gesteld personeelslid.

In afwachting van een benoeming als bedoeld in het vorig lid mogen deze personeelsleden de betrekking die zij in tijdelijk verband bekleedden, verder blijven uitoefenen.

§ 2. Het bepaalde van § 1, 3°, 4° en 5° is niet van toepassing op de personeelsleden die een betrekking bekleden die hetzij deel uitmaakt van een instelling, afdeling, vestigingsplaats, graad, cyclus of andere onderverdeling die ingevolge de toepassing van de rationalisatiemaatregelen in progressieve opheffing is, hetzij slechts voor een beperkte duur kan worden gesubsidieerd.

§ 3. De personeelsleden voor wie bij de inwerkingtreding van dit decreet weddetoelagen worden uitgekeerd doch die voor een toepassing van het bepaalde in § 1 niet in aanmerking komen worden als tijdelijken in de zin van dit decreet beschouwd, met dien verstande dat na 1 september 1985 gepresteerde gesubsidieerde diensten mede in aanmerking komen voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in [¹⁹de artikelen 6, 7, 23, 23bis, 31, § 1, 1° en 35, § 2¹⁹].

[¹⁸Art. 76bis.

[⁴³De personeelsleden die in het basisonderwijs aangesteld zijn als leermeester godsdienst belast met anglicaanse godsdienst hebben tot en met 31 augustus 2013 recht op de salarisschaal 121.⁴³]

¹⁸] [¹⁸Art. 76ter. [⁴³

De personeelsleden die in het gewoon of het buitengewoon secundair onderwijs aangesteld zijn als godsdienstleerkracht belast met anglicaanse godsdienst, hebben tot en met 31 augustus 2013 :

1° in de eerste graad en in de tweede graad van het beroepssecundair onderwijs recht op de salarisschaal 300;

2° in de tweede graad van het algemeen, technisch en kunstsecundair onderwijs en in de derde en vierde graad van het beroepssecundair onderwijs recht op de salarisschaal 384;

3° in de derde graad van het algemeen, technisch en kunstsecundair onderwijs recht op de salarisschaal 301;

4° in opleidingsvorm 1, 2 en 3 van het buitengewoon secundair onderwijs, recht op de salarisschaal 300;

5° in opleidingsvorm 4 van het buitengewoon secundair onderwijs recht op dezelfde salarisschaal als in de overeenkomende graad en onderwijsvorm van het gewoon secundair onderwijs.

^{43]} ^{18]} [^{18]} Art. 76quater.

[^{43]} Onverminderd de krachtens artikel 146 van de Grondwet door de wet georganiseerde rechtsbescherming zijn de salaristoelagen die op basis van diensten gepresteerd tot en met 31 augustus 2013, overeenkomstig artikel 76bis of artikel 76ter van dit decreet, werden uitgekeerd aan godsdienstleerkrachten belast met anglicaanse godsdienst in het gewoon en buitengewoon basisonderwijs en het gewoon en buitengewoon secundair onderwijs in hoofde van deze personeelsleden definitief verworven.^{43]}

^{18]}

Art. 77.

[^{19]} § 1.^{19]} Voor de toepassing van [^{19]} de artikelen 6, 7, 23, 23bis, 31, § 1, 1°, 35, § 2 en artikel 40, § 3^{19]}, worden de diensten, gepresteerd door personeelsleden die voldoen aan de door dit decreet gestelde voorwaarden in één van de in artikel 4, § 1, a bedoelde categorieën voor het van kracht worden van dit decreet in een niet-gesubsidieerde betrekking eveneens in aanmerking genomen voor zover deze diensten gepresteerd werden na 1 september 1985.

[^{19]}

§ 2. Voor het gewoon secundair onderwijs komen de diensten die een personeelslid vanaf 1 september 1999 heeft gepresteerd [^{62]} voor de toepassing van artikel 23, § 3, of artikel 77bis en artikel 23bis, § 3, of artikel 77ter,^{62]}, als volgt in aanmerking :

- a) voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen van de inrichtende macht die de betrokken instelling beheert en die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- b) voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in de betrokken scholengemeenschap en dit ongeacht het net waartoe de instellingen waarin deze prestaties werden verricht, behoren.

De prestaties verricht vóór 1 september 1999 komen, onverminderd de toepassing van artikel 76, § 3, voor de berekening van deze anciënniteit als volgt in aanmerking :

- a) voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen van de inrichtende macht die de betrokken instelling beheert;
- b) voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen die vanaf 1 september 1999 tot de betrokken scholengemeenschap behoren en alle prestaties verstrekt in andere instellingen van de inrichtende macht bij wie men zijn kandidatuur stelt.

§ 3. In het gewoon secundair onderwijs komen de prestaties geleverd vóór 1 september 1999, onverminderd de bepalingen van artikel 76, § 3, voor de berekening van de 720 dagen dienstanciënniteit vermeld in artikel 31, § 1, 1°, als volgt in aanmerking :

- a) voor een vaste benoeming in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen van de inrichtende macht die de betrokken instelling beheert;
- b) voor een vaste benoeming in een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen die vanaf 1 september 1999 tot de betrokken scholengemeenschap behoren en alle prestaties verstrekt in andere instellingen van de inrichtende macht bij wie men zijn kandidatuur stelt.

§ 4. Voor de toepassing van artikel 23 worden de prestaties die een personeelslid vóór 1 september 2000 heeft geleverd in een gesubsidieerd PMS- of MST-centrum eveneens in aanmerking genomen.

Deze diensten worden tot en met 31 augustus 2003 geacht verworven te zijn bij de CLB's van de inrichtende macht waar het personeelslid kandideert voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en in het na concordantie overeenstemmende ambt met toepassing van artikel 182 van het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding.

§ 5. Voor de toepassing van artikel 23 wordt de dienstanciënniteit van de tijdelijke personeelsleden die namens de officieel gesubsidieerde centra of de vrij gesubsidieerde centra deel uitmaken van de stuurgroep bedoeld in de artikelen 199 tot en met 204 van het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding, geacht te zijn verworven en effectief gepresteerd in alle CLB's van de inrichtende macht waar het personeelslid werd toegewezen vanaf 1 september 2000.

§ 6. Voor de toepassing van artikel 23, § 3, worden de personeelsleden die in toepassing van artikel 188 van het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding werden overgedragen naar een CLB, geacht gekandideerd te hebben voor een aanstelling van doorlopende duur in het schooljaar 2000-2001 en dit in het CLB en in het ambt van toewijzing.

Voor de toepassing van artikel 31 worden de personeelsleden die in toepassing van artikel 188 van het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding werden overgedragen naar een CLB, geacht gekandideerd te hebben voor een vaste benoeming op 1 januari 2001 en dit in het CLB en in het ambt van toewijzing.

§ 7. De personeelsleden die op 1 september 2000 werden overgedragen met toepassing van artikel 188 van het decreet van 1 december 1998 betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding in het ambt van arts en die met ingang van 1 september 2000 het ambt van directeur bij mandaat uitoefenen, worden geacht te voldoen aan de voorwaarden inzake vaste benoeming bedoeld in artikel 31, § 1, 4°, van dit artikel en dit voor wat betreft de betrekking waarin ze op 1 september 2000 werden toegewezen.

¹⁹⁾ [²⁰⁾

§ 8. Voor het basisonderwijs komen de diensten die een personeelslid vanaf 1 september 2005 heeft gepresteerd [⁶²⁾voor de toepassing van artikel 23, § 3, of artikel 77bis en artikel 23bis, § 3, of artikel 77ter,⁶²⁾ § 3, als volgt in aanmerking :

- a) voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen van de inrichtende macht die de betrokken instelling beheert en die niet tot een scholengemeenschap behoren;
- b) voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in de betrokken scholengemeenschap en dit ongeacht het net waartoe de instellingen waarin deze prestaties werden verricht, behoren.

De prestaties verricht vóór 1 september 2005 komen voor de berekening van deze anciënniteit als volgt in aanmerking :

- a) voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen van de inrichtende macht die de betrokken instelling beheert;
- b) voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen die vanaf 1 september 2005 tot de betrokken scholengemeenschap behoren en alle prestaties verstrekt in andere instellingen van de inrichtende macht bij wie men zijn kandidatuur stelt.

§ 9. Voor het basisonderwijs komen de prestaties geleverd vóór 1 september 2005 voor de berekening van de 720 dagen dienstanciënniteit vermeld in artikel 31, § 1, 1°, als volgt in aanmerking :

- voor een vaste benoeming in een instelling die niet behoort tot een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen van de inrichtende macht die de betrokken instelling beheert;
- voor een vaste benoeming in een scholengemeenschap : alle prestaties verstrekt in instellingen die vanaf 1 september 2005 tot de betrokken scholengemeenschap behoren en alle prestaties verstrekt in andere instellingen van de inrichtende macht bij wie men zijn kandidatuur stelt.

^{20]} [62] **Art. 77bis.**

§ 1. In afwijking van artikel 23, § 3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2019 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23, § 5, als het personeelslid uiterlijk op 30 juni 2019 in dat ambt in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft verworven van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

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

[⁶⁶Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies ervan voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven.

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

^{66]}

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

§ 2. [⁶⁶In afwijking van paragraaf 1, 3, 4, 5, 6, 7 en 9 en van artikel 23, §3,^{66]} heeft een personeelslid op of na 1 september 2020 het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23, § 5, als het personeelslid:

1° tijdens het schooljaar 2019-2020 in het betrokken ambt aangesteld is in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht;

2° uiterlijk op 30 juni 2020 in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht in het betrokken ambt gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft verworven van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

[⁶⁶

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

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

⁶⁶]

Als het personeelslid in een of meer instellingen of CLB's van de inrichtende macht een eerste maal effectief wordt aangesteld voor doorlopende duur in het ambt waarvoor hij het recht heeft verworven, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.

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

§ 3. [⁶⁶In afwijking van paragraaf 1, 2, 4, 5, 6, 7 en 9 en van artikel 23, §3,⁶⁶] heeft een personeelslid op 1 september recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23, § 5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° na 31 augustus 2019 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht;

2° uiterlijk op 30 juni 2019 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen en ten hoogste 719 dagen, waarvan 400 effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

3° voor het betrokken ambt geen beoordeling met werkpunten als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld geen beoordeling heeft gekregen, wordt die voorwaarde geacht vervuld te zijn.

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

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

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

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

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

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

[⁶⁶Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies ervan voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.⁶⁶]

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

[⁶⁶

§4. In afwijking van paragraaf 1, 2, 3, 5, 6, 7 en 9 en van artikel 23, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23, §5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° uiterlijk op 30 juni 2020 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2020 geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni 2020 geen beoordeling heeft gekregen, wordt die voorwaarde geacht vervuld te zijn;

3° tijdens het schooljaar 2020-2021 of later in het betrokken ambt niet tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht.

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

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

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

§5. In afwijking van paragraaf 1, 2, 3, 4, 6, 7 en 9 en van artikel 23, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23, §5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° na 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° voor het betrokken ambt na 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling met werkpunten gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid na 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

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

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

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

§6. In afwijking van paragraaf 1 tot en met 5, van paragraaf 7 en 9 en van artikel 23, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, zoals bepaald in het tweede lid, voor een ambt, vermeld in artikel 23, §5, als hij in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° voor het betrokken ambt en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten gekregen hebben waarin de eerste evaluator oordeelde dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven;

3° na 31 augustus 2021 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht.

Het tijdelijke personeelslid dat aan de voorwaarden van het eerste lid voldoet, verwerft het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur op of na 1 september 2022 als dat dit personeelslid uiterlijk op 30 juni 2022 of later bijkomend 200 dagen effectieve prestaties heeft gepresteerd in het betrokken ambt in een of meer instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren en in toepassing van hoofdstuk Vter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" gekregen heeft. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling of CLB van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23 een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven.

Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de werkpunten die de eerste evaluator in het verslag van de beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens de bijkomende periode van 200 dagen effectieve prestaties moet volgen.

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

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

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

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

§7. In afwijking van paragraaf 1 tot en met 6, van paragraaf 9 en van artikel 23, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23,

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

1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen en ten hoogste 579 dagen;

2° na 31 augustus 2021 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht;

3° op 30 juni 2022 of later in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

4° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het personeelslid de in punt 3° vereiste dienstanciënniteit heeft verworven geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij de in punt 3° vereiste dienstanciënniteit heeft verworven geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

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

Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator op 30 juni 2022 of later een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling of CLB van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoort recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23 een betrekking is

toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen of CLB's van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de werkpunten die de eerste evaluator in het verslag van de beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens de bijkomende periode van 200 dagen effectieve prestaties moet volgen.

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

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

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

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

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

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

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

§8. Het tijdelijke personeelslid dat voor 31 augustus 2021 in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren in een ambt reeds dienstanciënniteit heeft verworven en niet voldoet aan de voorwaarden van paragraaf 1 tot en met 7 of van paragraaf 9, kan voor het betrokken ambt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel verwerven als het personeelslid op of na 1 september 2021 een nieuwe tijdelijke aanstelling krijgt in het betrokken ambt in een of meer instellingen of CLB's van dezelfde inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren en op 30 juni daaropvolgend beantwoordt aan de voorwaarden van artikel 23, §3. De voormelde dienstanciënniteit die het tijdelijke personeelslid voor 31 augustus 2021 al heeft verworven, geldt daarbij vanaf 1 september 2021 voor de toepassing van artikel 23, §3.

§9. In afwijking van de paragrafen 1 tot en met 8 en van artikel 23, §3, verwerft het tijdelijke personeelslid dat op 1 juli 2021 door een inrichtende macht vast benoemd wordt in een ambt volgens artikel 84vicies septies, §2, 3° of 4°, vanaf 1 september 2021 in dat ambt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur. Dat recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt voor alle instellingen en CLB's van de inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap.

^{66]} [⁷³

§ 10. Als een personeelslid in toepassing van paragraaf 1 tot en met 9 in het ambt van leraar het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven en het personeelslid daarna in hetzelfde ambt van leraar dit recht ook wil laten gelden voor een opleiding, een module, een vak of een specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit, dan moet dit personeelslid voor die opleiding, die module, dit vak of die specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, als vermeld in artikel 23, § 3.

^{73]} ^{62]} [⁶²Art. 77ter.

§ 1. In afwijking van artikel 23bis, § 3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2019 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, § 5, als het personeelslid uiterlijk op 30 juni 2019 in dat ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft verworven van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

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

[⁶⁶Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.^{66]}

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

[⁶⁶Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt^{66]}

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

§ 2. [⁶⁶In afwijking van paragraaf 1, 3, 4, 5, 6, 7 en 9 en van artikel 23bis, §3,⁶⁶] heeft een personeelslid op of na 1 september 2020 het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, § 5, als het personeelslid:

1° tijdens het schooljaar 2019-2020 in het betrokken ambt aangesteld is in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap;

2° uiterlijk op 30 juni 2020 in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap gespreid over ten minste drie schooljaren een dienstanciënniteit heeft verworven van ten minste 720 dagen, waarvan 600 effectief gepresteerd, waarbij eveneens worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voorzover deze binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 210 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

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

[⁶⁶Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.⁶⁶]

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

[⁶⁶Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.⁶⁶]

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

§ 3. [⁶⁶In afwijking van 1, 2, 4, 5, 6, 7 en 9 en van artikel 23bis, §5,⁶⁶] heeft een personeelslid recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, § 5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° na 31 augustus 2019 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap;

2° uiterlijk op 30 juni 2019 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen of ten hoogste 719 dagen, waarvan 400 effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresteerde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

3° voor het betrokken ambt geen beoordeling met werkpunten als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij tijdelijk is aangesteld geen beoordeling heeft gekregen, wordt die voorwaarde geacht vervuld te zijn.

Onverminderd de toepassing van hoofdstuk VI ter kan de eerste evaluator ook oordelen dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven en het personeelslid een beoordeling met werkpunten geven. De evaluator maakt daartoe een verslag op waarin die beslissing en de werkpunten opgenomen worden, samen met het traject dat tijdens de aanvangsbegeleiding is afgelegd. In dat geval moet het personeelslid bijkomend 200 dagen effectieve dagen presteren waarna hij het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verwerft, op voorwaarde dat het personeelslid in toepassing van hoofdstuk VI ter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft gekregen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens die bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt conform de werkpunten in de beoordeling een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens die bijkomende periode moet volgen.

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

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

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

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

[⁶⁶Om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur stelt het personeelslid zich, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 juni kandidaat bij de inrichtende macht van een van de instellingen van de scholengemeenschap. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een ter post aangetekende brief of op een wijze die door de scholengemeenschap na onderhandeling in het bevoegde onderhandelingscomité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een ter post aangetekende brief. De scholengemeenschap deelt de mogelijkheden van mededeling van de kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt dit ook openbaar. Die kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven en voor alle instellingen van de scholengemeenschap in kwestie.⁶⁶]

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

[⁶⁶Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, dan geldt dat vanaf dat ogenblik als een over de schooljaren doorlopende kandidatuur voor dat ambt.⁶⁶]

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

[⁶⁶

§4. In afwijking van paragraaf 1, 2, 3, 5, 6, 7 en 9 en van artikel 23bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° uiterlijk op 30 juni 2020 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni 2020 geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni 2020 geen beoordeling heeft gekregen, wordt die voorwaarde geacht vervuld te zijn;

3° tijdens het schooljaar 2020-2021 of later in het betrokken ambt niet tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap.

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

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

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

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

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

§5. In afwijking van paragraaf 1, 2, 3, 4, 6, 7 en 9 en van artikel 23bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2021 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° na 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° voor het betrokken ambt na 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling met werkpunten gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid na 1 september 2019 en uiterlijk op 30 juni 2021 geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

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

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

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

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

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

§6. In afwijking van paragraaf 1 tot en met 5, van paragraaf 7 en 9 en van artikel 23bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, zoals bepaald in het tweede lid, voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

2° voor het betrokken ambt en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten gekregen hebben waarin de eerste evaluator oordeelde dat het personeelslid nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven;

3° na 31 augustus 2021 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap.

Het tijdelijke personeelslid dat aan de voorwaarden van het eerste lid voldoet, verwerft het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur op of na 1 september 2022 als dat dit personeelslid uiterlijk op 30 juni 2022 of later bijkomend 200 dagen effectieve prestaties heeft gepresteerd in het betrokken ambt in een of meer instellingen van de scholengemeenschap en in toepassing van hoofdstuk Vter uiterlijk op het einde van die termijn geen definitieve evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” gekregen heeft. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tijdens deze bijkomende periode tot een maximum van 70 dagen meegerekend als effectief gepresteerde dagen voorzover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen.

Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator tijdens het schooljaar 2020-2021 en uiterlijk op 30 juni 2021 een beoordeling met werkpunten heeft gekregen, heeft op 1 september 2021 of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23 een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap.

Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de werkpunten die de eerste evaluator in het verslag van de beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens de bijkomende periode van 200 dagen effectieve prestaties moet volgen.

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

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

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

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

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

§7. In afwijking van paragraaf 1 tot en met 6, van paragraaf 9 en van artikel 23bis, §3, heeft een personeelslid op of na 1 september 2022 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur voor een ambt, vermeld in artikel 23bis, §5, als hij in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° uiterlijk op 30 juni 2021 in het betrokken ambt een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 290 dagen en ten hoogste 579 dagen;

2° na 31 augustus 2021 tijdelijk aangesteld worden in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap;

3° op 30 juni 2022 of later in het betrokken ambt gespreid over ten minste twee schooljaren een dienstanciënniteit verworven hebben van ten minste 580 dagen, waarvan 400 dagen effectief gepresteerd zijn, waarbij de volgende dagen ook worden beschouwd als effectief gepresterde dagen: zaterdagen, zondagen, wettelijke verlofdagen en schoolvakanties, voor zover die binnen de aanstellingsperiode vallen. Het zwangerschapsverlof en de periode van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming worden tot een maximum van 140 dagen meegerekend als effectief gepresterde dagen voor zover die dagen binnen de aanstellingsperiode vallen;

4° voor het betrokken ambt uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin het personeelslid de in punt 3° vereiste dienstanciënniteit heeft verworven geen beoordeling met werkpunten, als vermeld in het tweede lid, gekregen hebben van de eerste evaluator. Als het personeelslid uiterlijk op 30 juni van het schooljaar waarin hij de in punt 3° vereiste dienstanciënniteit heeft verworven geen beoordeling heeft gekregen, wordt deze voorwaarde geacht vervuld te zijn.

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

Het tijdelijke personeelslid dat van de eerste evaluator op 30 juni 2022 of later een beoordeling met werkpunten heeft gekregen waaruit blijkt dat hij nog niet voldoet om het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur te verwerven, heeft het daaropvolgende schooljaar of later in een instelling van de scholengemeenschap recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het ambt waarvoor de beoordeling is toegekend. Dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur geldt pas nadat in toepassing van artikel 23bis een betrekking is toegekend aan de personeelsleden die het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur hebben verworven. Het tijdelijke personeelslid verliest dit recht op een nieuwe tijdelijke aanstelling van bepaalde duur in het betrokken ambt als hij vanaf het ogenblik waarop hij de beoordeling met werkpunten heeft gekregen vijf opeenvolgende schooljaren geen diensten heeft gepresteerd in een of meer instellingen van de scholengemeenschap. Bij een nieuwe aanstelling van het personeelslid in het betrokken ambt wordt, conform de werkpunten die de eerste evaluator in het verslag van de beoordeling heeft opgenomen, een aangepast traject van aanvangsbegeleiding opgesteld dat het personeelslid tijdens de bijkomende periode van 200 dagen effectieve prestaties moet volgen.

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

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

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

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

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

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

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

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

§8. Het tijdelijke personeelslid dat in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap voor 31 augustus 2021 in een ambt reeds dienstancienniteit heeft verworven en niet voldoet aan de voorwaarden van paragraaf 1 tot en met 7 of van paragraaf 9, kan voor het betrokken ambt het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur enkel verwerven als het personeelslid op of na 1 september 2021 een nieuwe tijdelijke aanstelling krijgt in het betrokken ambt in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap en op 30 juni daaropvolgend beantwoordt aan de voorwaarden van artikel 23bis, §3. De voormelde dienstancienniteit die het tijdelijke personeelslid voor 31 augustus 2021 al heeft verworven, geldt daarbij vanaf 1 september 2021 voor de toepassing van artikel 23bis, §3.

§9. In afwijking van de paragrafen 1 tot en met 8 en van artikel 23bis, §3, verwerft het tijdelijke personeelslid dat op 1 juli 2021 door een inrichtende macht vast benoemd wordt in een ambt volgens artikel 84vicies septies, §2, 3° of 4°, vanaf 1 september 2021 in dat ambt het recht op een tijdelijke aanstelling van

doorlopende duur. Dat recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur geldt voor alle instellingen van de scholengemeenschap.

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

^{66]} [⁷³

§ 11. Als een personeelslid in toepassing van paragraaf 1 tot en met 9 in het ambt van leraar het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur heeft verworven en het personeelslid daarna in hetzelfde ambt van leraar dit recht ook wil laten gelden voor een opleiding, een module, een vak of een specialiteit waarvoor hij een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit, dan moet dit personeelslid voor die opleiding, die module, dit vak of die specialiteit een dienstanciënniteit verwerven van ten minste 290 dagen, waarvan 200 dagen effectief gepresteerd zijn, als vermeld in artikel 23bis, § 3.

^{73]} ^{62]}

Art. 78.

§ 1. Onverminderd - wat de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type betreft - de toepassing van artikel 17, § 4, tweede, derde en vierde lid van voornoemde wet van 7 juli 1970 worden de bekwaamheidsbewijzen die tot aan de inwerkingtreding van dit decreet door of krachtens de wet en het decreet vereist of voldoende of gelijkwaardig geacht werden, beschouwd als bekwaamheidsbewijzen bedoeld in dit decreet.

[¹⁹ ... ^{19]}

§ 2. Voor de toepassing van de in artikel 23, § 1, 1° en 2°, en artikel 35, § 2, bedoelde voorrang op de personeelsleden van het hoger onderwijs van het korte type en van het hoger kunstonderwijs, worden de diensten enkel in aanmerking genomen voor zoverre zij werden gepresteerd in het ambt, en voor een ambt van leraar in het vak, waarvoor een beroep wordt gedaan op de voorrang. Personeelsleden, van het hoger onderwijs van het korte type aan wie in toepassing van artikel 17, § 4, 2, 3° en 4° lid van de wet van 7 juli 1970, een in de tijd beperkte vrijstelling op de vereiste bekwaamheidsbewijzen werd toegestaan, kunnen geen aanspraak maken op voorrang bedoeld in artikel 23, § 1, 1° en 2° en artikel 35, § 2.

Art. 79.

[¹⁹ ... ^{19]}

Art. 80.

In afwijking op [³artikel 5, 11°, ^{3]} en in afwachting dat voor het normaalonderwijs en het middelbaar technisch normaalonderwijs uitvoering wordt verleend aan artikel 10, afdeling 2, van de wet van 7 juli 1970 worden voor de toepassing van dit decreet de selectieambten van het onderwijzend personeel in deze onderwijssectoren als wervingsambten gerangschikt.

Art. 81.

Op het ogenblik dat ter uitvoering van het artikel 16, § 2, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs, de onderwijsinstellingen van het hoger kunstonderwijs worden ingedeeld onder het hoger onderwijs van het lange type en op het ogenblik dat de rechtspositieregeling voor de personeelsleden van deze onderwijsinstellingen van kracht wordt, worden deze onderwijsinstellingen en hun personeelsleden onttrokken aan het toepassingsgebied van titel II.

Art. 82.

In afwachting dat er een statuut voor de personeelsleden van de instellingen van het hoger onderwijs van het lange type wordt uitgevaardigd zijn de bepalingen van titel II van toepassing op de administratieve personeelsleden van deze onderwijsinstellingen.

[³In afwijking van artikel 37 gelden voor de toegang tot de bevorderingsambten van deze personeelsleden eveneens de artikelen 38, 39, 40, § 3 en § 4, en 42. ³]

Art. 83.

In artikel 9 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het tweede lid worden de woorden ... geschrapt;

2° in het [³derde³] lid worden de woorden ... vervangen door de woorden ...

Art. 84.

In dezelfde wet wordt artikel 28, § 1, 5°, opgeheven.

[¹¹Art. 84bis.

[⁷²...⁷²]

¹¹] [¹¹Art. 84ter.

[²⁵...²⁵]

¹¹] [¹¹Art. 84quater.

[⁷²...⁷²]

¹¹] [¹¹Art. 84quinquies. [²⁵

§ 1. De personeelsleden die op 30 juni 2006 vast benoemd zijn, ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking of tijdelijk aangesteld zijn in een vacante betrekking in een ambt in de categorie van het opvoedend hulppersoneel, worden, mits inachtneming van [³⁷de bepalingen inzake de globale puntenenveloppe opgenomen in de codificatie betreffende het secundair onderwijs³⁷], met ingang van 1 september 2006 geconcordeerd naar het ambt van opvoeder. Die concordantie is persoonsgebonden. De concordantie heeft geen gevolgen voor de geldelijke en administratieve rechtspositie van het personeelslid.

§ 2. De personeelsleden die op 30 juni 2006 vast benoemd zijn, ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking of tijdelijk aangesteld zijn in een vacante betrekking in een ambt in de categorie van het administratief personeel, worden, mits inachtneming van [³⁷de bepalingen inzake de globale puntenenveloppe opgenomen in de codificatie betreffende het secundair onderwijs³⁷], met ingang van 1 september 2006 geconcordeerd naar het ambt van administratief medewerker. Die concordantie is persoonsgebonden. De concordantie heeft geen gevolgen voor de geldelijke en administratieve rechtspositie van het personeelslid.

§ 3. Van de concordantie, vermeld in §§ 1 en 2 kan mits wederzijds akkoord tussen inrichtende macht en betrokken personeelslid worden afgeweken. De afwijking kan enkel op 1 september 2006 worden toegepast en de concordantie is eveneens persoonsgebonden. Het personeelslid volgt vervolgens de geldelijke en administratieve rechtspositie die verbonden is aan het ambt waarnaar hij als gevolg van de afwijking wordt geconcordeerd. Bij de toepassing van deze paragraaf moet de inrichtende macht steeds rekening houden met [³⁷artikel 30 van de codificatie betreffende het secundair onderwijs³⁷] .

§ 4. Het personeelslid behoudt bij de concordantie steeds de salarisschaal die hij genoot op 30 juni 2006 en de daarmee overeenstemmende puntenwaarde, zoals bepaald in [³⁷de bepalingen inzake de globale puntenenveloppe opgenomen in de codificatie betreffende het secundair onderwijs³⁷] .

§ 5. Het personeelslid dat op het ogenblik van de concordantie, vermeld in §§ 1 en 2, met toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 1994 betreffende de deeltijdse terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen voor personeelsleden van het onderwijs en van de psychomedisch-sociale centra of van het besluit van de Vlaamse Regering van 11 februari 2000 betreffende de volledige terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen, ter beschikking gesteld is in een ambt van het opvoedend hulppersoneel of van het administratief personeel, wordt beschouwd als zijnde ambtshalve geconcordeerd zoals vermeld in §§ 1 en 2.

²⁵] ¹¹] [¹¹Art. 84sexies. [¹⁹

§ 1. Een tijdelijk personeelslid kan vrijwillig afstand doen van de in artikel 84quinquies vastgelegde concordantie. Deze vrijwillige afstand is eenmalig en is onomkeerbaar.

§ 2. De in artikel 84quinquies vastgelegde concordantie eindigt voor een tijdelijk personeelslid van rechtswege als het personeelslid gedurende een ononderbroken periode van twee kalenderjaren niet in het onderwijs is tewerkgesteld. Voor de toepassing van deze bepaling worden niet als onderbreking beschouwd : de vakantieperioden, de militaire dienst en de perioden van wederoproeping, de ziekte- en bevallingsverloven, de borstvoedingsverloven, de verloven van korte duur met behoud van wedde(toelage) ter gelegenheid van sommige gebeurtenissen van familiale of sociale aard, de loopbaanonderbreking en de verloven zonder behoud van wedde(toelage) voor een maximumduur van 6 werkdagen per schooljaar.

§ 3. De in artikel 84quinquies vastgelegde concordantie eindigt voor een vastbenoemd personeelslid van rechtswege bij ontslag uit het onderwijs of ingevolge een bevordering in een ambt van het ondersteunend personeel in toepassing van artikel 44.

¹⁹] ¹¹] [¹¹Art. 84septies.

[¹⁹ ... ¹⁹]

¹¹] [¹¹Art. 84octies.

De Vlaamse regering kan maatregelen nemen ter uitvoering van de overgangsbepalingen inzake ondersteunend, administratief en opvoedend hulppersoneel.

¹¹] [¹²Art. 84novies.

De artikelen 84ter tot en met 84octies zijn niet van toepassing op de PMS-centra en op de CLB's.

¹²] [²⁰Art. 84decies.

§ 1. Voor de personeelsleden die in juni 2003 in dienst zijn in een gesubsidieerde instelling van het basisonderwijs als gesubsidieerd contractueel personeelslid, als contractueel personeelslid ten laste van het departement onderwijs of als contractueel personeelslid zoals bedoeld in artikel 154, § 1, van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs, worden de diensten gepresteerd als contractueel personeelslid in een administratieve functie in een gesubsidieerde instelling van het basisonderwijs,

beschouwd als dienstanciënniteit zoals bepaald in artikelen 6, 23, 23bis, 31, 35, 74 en 77. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het ambt van administratief medewerker in de personeelscategorie van het beleids- en ondersteunend personeel in het basisonderwijs.

Een personeelslid kan op basis van deze diensten een dienstanciënniteit van maximaal 720 dagen verwerven. De beperking tot 720 dagen geldt niet voor de toepassing van artikel 44, § 2bis.

De bepalingen van deze paragraaf zijn niet van toepassing op het contractueel personeelslid dat vóór juni 2003 werd ontslagen, tenzij dit personeelslid na dit ontslag opnieuw wordt aangeworven door het schoolbestuur dat het ontslag heeft gegeven.

§ 2. Voor de personeelsleden die in juni 2003 in dienst zijn als contractueel personeelslid ten laste van het departement onderwijs in een gesubsidieerde instelling van het basisonderwijs of secundair onderwijs, worden de diensten gepresteerd als contractueel personeelslid in een ambt van het onderwijzend, opvoedend of paramedisch, medisch, sociaal, psychologisch en orthopedagogisch personeel in een gesubsidieerde instelling van het basisonderwijs of secundair onderwijs beschouwd als dienstanciënniteit zoals bepaald in artikelen 6, 23, 23bis, 31, 35, 74 en 77. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het betrokken ambt of in het ambt van beleidsmedewerker in de personeelscategorie van het beleids- en ondersteunend personeel in het basisonderwijs.

Het personeelslid kan op basis van deze diensten een dienstanciënniteit van maximaal 720 dagen verwerven.

De bepalingen van deze paragraaf zijn niet van toepassing op het contractueel personeelslid dat vóór juni 2003 werd ontslagen, tenzij dit personeelslid na dit ontslag opnieuw wordt aangeworven door het schoolbestuur dat het ontslag heeft gegeven.

§ 3. Diensten gepresteerd door de personeelsleden die ter beschikking zijn gesteld wegens ontstentenis van betrekking en die wedertewerkgesteld zijn als administratieve medewerker in het basisonderwijs, worden, mits instemming van het schoolbestuur, beschouwd als dienstanciënniteit zoals bepaald in artikelen 6, 23, 23bis, 31, 35, 74 en 77, met dien verstande dat een personeelslid op basis van deze diensten een dienstanciënniteit van maximaal 720 dagen kan verwerven. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het ambt van administratief medewerker in de personeelscategorie van het beleids- en ondersteunend personeel in het basisonderwijs.

§ 4. In afwijking van de bepalingen van hoofdstuk III, en onverminderd de bepalingen van artikel 36quinquies, § 3, deelt de inrichtende macht vóór 15 oktober 2003 aan de personeelsleden die de voorwaarden voor vaste benoeming vervullen de vacante betrekkingen mee van administratief medewerker of beleidsmedewerker, die kunnen worden ingericht op basis van de puntenenveloppe zoals bedoeld in hoofdstuk IX, afdeling IIIbis van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs. De vacante betrekkingen worden vastgesteld in functie van de toestand op 15 september 2003. In een vacante betrekking die op deze wijze werd meegedeeld, kan op 1 januari 2004 worden vastbenoemd.

§ 5. Voor de personeelsleden die in juni 2003 in dienst zijn als contractueel personeelslid ten laste van het departement onderwijs in een gesubsidieerd CLB, worden de diensten gepresteerd als contractueel personeelslid in een ambt van het technisch of het administratief personeel in een gesubsidieerd CLB beschouwd als dienstanciënniteit zoals bepaald in artikelen 6, 23, 23ter, 31, 31ter, 35, 74 en 77. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het betrokken ambt. Het personeelslid kan op basis van deze diensten een dienstanciënniteit van maximaal 720 dagen verwerven. De bepalingen van deze paragraaf zijn niet van toepassing op het contractueel personeelslid dat vóór juni 2003 werd ontslagen, tenzij dit personeelslid na dit ontslag opnieuw wordt aangeworven door het centrumbestuur dat het ontslag heeft gegeven.

§ 6. In afwijking van de bepalingen van de artikelen 23, 23bis, 23ter en 84undecies, kan het personeelslid bedoeld in § 1, § 2, § 3 en § 5 dat een beroep wenst te doen op het recht van een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, op straffe van verlies van zijn recht voor schooljaar 2003-2004, vóór 15 augustus 2003 bij het schoolbestuur of centrumbestuur, kandideren met een ter post aangetekende brief.

[²²

§ 7. Voor de personeelsleden die in juni 2003 in dienst zijn als contractueel personeelslid ten laste van het departement Onderwijs in een gesubsidieerde instelling van het deeltijds kunstonderwijs of van het volwassenenonderwijs, worden de diensten gepresteerd als contractueel personeelslid ten laste van het departement Onderwijs in een ambt van een personeelscategorie van het deeltijds kunstonderwijs of volwassenenonderwijs beschouwd als dienstanciënniteit zoals bepaald in de artikelen 6, 23, 31, 35, 74 en 77. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het overeenkomstig ambt.

Het personeelslid kan op basis van deze diensten een dienstanciënniteit van maximaal 720 dagen verwerven.

De bepalingen van deze paragraaf zijn niet van toepassing op het contractueel personeelslid dat vóór juni 2003 werd ontslagen, tenzij dit personeelslid na dit ontslag opnieuw wordt aangeworven door de scholengroep die het ontslag heeft gegeven.

§ 8. Diensten als contractueel personeelslid ten laste van het departement Onderwijs die gepresteerd zijn door de personeelsleden die in de maand juni 2004 tewerkgesteld zijn als contractueel personeelslid ten laste van het departement Onderwijs bij een representatieve vereniging van inrichtende machten van het gesubsidieerd officieel onderwijs, het gesubsidieerd vrij confessioneel onderwijs of het gesubsidieerd vrij niet-confessioneel onderwijs, worden mits instemming van de inrichtende macht en het akkoord van het bevoegd lokaal comité, beschouwd als dienstanciënniteit zoals bepaald in de artikelen 6, 23, 23bis, 31, 35, 74 en 77, met dien verstande dat een personeelslid op basis van deze diensten een dienstanciënniteit van maximaal 720 dagen kan verwerven.

Deze diensten worden in dat geval beschouwd als zijnde gepresteerd bij de betrokken inrichtende macht. De inrichtende macht beslist voor welk ambt deze diensten in aanmerking komen. Als de inrichtende macht de diensten in aanmerking laat komen voor het ambt van administratief medewerker in het beleids- en ondersteunend personeel of het ambt van administratief medewerker in het ondersteunend personeel, geldt de beperking van 720 dagen dienstanciënniteit niet voor de toepassing van artikel 44, §§ 1, 2 of 2bis.

²²] [²⁰Art. 84undecies.

In afwijking van artikel 23 moet het personeelslid dat een beroep wenst te doen op het recht op tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een instelling van het basisonderwijs of het deeltijds kunstonderwijs, vóór 15 juni bij de inrichtende macht kandideren met een ter post aangetekende brief. Deze kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht werd verworven.

²⁰] [²²Art. 84duodecies.

Onverminderd de bepalingen van dit decreet en in afwijking op artikel 30 en artikel 33, § 1, laatste lid, kan een inrichtende macht eenmalig op 1 september 2004 een vaste benoeming uitspreken in een betrekking die wordt ingericht in uren-leraar, lessuren of lestijden die worden toegekend in het kader van het geïntegreerd onderwijs in het basis- en secundair onderwijs en het onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het gewoon basis- en secundair onderwijs.

Deze vaste benoeming kan slechts worden uitgesproken als de inrichtende macht de reglementering inzake terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, reffectatie en wedertewerkstellingen heeft nageleefd tot op het niveau van de instelling waar de vaste benoeming wordt uitgesproken.

²²] [²⁵Art. 84terdecies.

§ 1. De prestaties die een personeelslid tussen 1 september 2002 en 31 augustus 2006 geleverd heeft in de specifieke uren-leraar onthaalonderwijs die gebruikt werden voor lesuren Nederlands, vermeld in artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 inzake de organisatie van onthaalonderwijs voor anderstalige nieuwkomers in het gewoon secundair onderwijs, kunnen beschouwd worden als gepresteerd in het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers. Hiertoe pleegt de inrichtende macht of haar afgevaardigde overleg met ieder van de betrokken personeelsleden.

Als de inrichtende macht of haar afgevaardigde en een personeelslid overeenkomen dat de verrichte prestaties beschouwd worden als prestaties in het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers, dan wordt een individueel concordantieformulier opgesteld. Dit formulier, waaruit ook gedetailleerd blijkt welke prestaties beschouwd worden als prestaties in het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers, wordt ondertekend door de inrichtende macht of haar afgevaardigde en door het betrokken personeelslid. De concordantie heeft dan uitwerking met ingang van 1 september 2006 en moet ingediend worden ten laatste op 15 september 2006. De concordantie is persoonsgebonden en eenmalig.

§ 2. Als de inrichtende macht of haar afgevaardigde en een personeelslid ter zake geen overeenkomst bereiken, dan deelt de inrichtende macht of haar afgevaardigde de reden hiervan schriftelijk mee aan het betrokken personeelslid. Het personeelslid kan dan bij de Commissie Bezwaarschriften, hierna commissie genoemd, tot uiterlijk twintig kalenderdagen nadat de beslissing van de inrichtende macht hem werd meegedeeld een gemotiveerd bezwaarschrift neerleggen. Het personeelslid kan zich ook tot de commissie wenden als de inrichtende macht nalaat om een beslissing te nemen. In dat geval dient het bezwaarschrift uiterlijk op 5 oktober bij de commissie ingediend te worden.

Dat bezwaarschrift houdt in dat het personeelslid een eigen voorstel indient tot concordantie naar het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers op grond van § 1 of dat het personeelslid een voorstel indient om geen concordantie te verkrijgen.

De commissie hoort de betrokken partijen. Ze houdt bij haar uitspraak eveneens rekening met de bepalingen van § 1.

Als de commissie het bezwaarschrift van het betrokken personeelslid niet aanvaardt, is de door de inrichtende macht gemaakte keuze in hoofde van het personeelslid bindend en definitief vanaf 1 september 2006.

Als de commissie het bezwaarschrift van het betrokken personeelslid aanvaardt, is deze beslissing ten aanzien van de inrichtende macht bindend en definitief vanaf 1 september 2006.

De commissie bestaat uit de administrateur-generaal van het Agentschap voor Onderwijsdiensten of zijn afgevaardigde en de bevoegde leden van het college van inspecteurs-generaal of hun afgevaardigden.

§ 3. De individuele concordantie bedoeld in § 1 heeft voor gevolg dat :

1° de diensten, gepresteerd in de specifieke uren-leraar onthaalonderwijs die gebruikt werden voor lesuren Nederlands, worden geacht ook te zijn gepresteerd in het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers;

2° voor personeelsleden die vast benoemd zijn, de draagwijdte van hun vaste benoeming zoals bedoeld in artikel 40bis, § 1, wordt uitgebreid met het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers;

3° het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in de specifieke uren-leraar onthaalonderwijs die gebruikt werden voor lesuren Nederlands, wordt geacht ook te zijn verworven voor het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers;

4° een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verworven voor de specifieke uren-leraar onthaalonderwijs die gebruikt werden voor lesuren Nederlands, ook geldt voor het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers;

5° een reffectatie of wedertewerkstelling in de specifieke uren-leraar onthaalonderwijs die gebruikt werden voor lesuren Nederlands, ook blijft gelden als reffectatie of wedertewerkstelling in het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers.

§ 4. De kandidaatstellingen die in toepassing van dit decreet plaatsvonden voor de specifieke uren-leraar onthaalonderwijs voor het schooljaar 2006-2007, worden - waar nodig - geacht gebeurd te zijn voor het algemeen vak Nederlands voor nieuwkomers.

§ 5. In afwijking van artikel 33, § 1, deelt de inrichtende macht tijdens het schooljaar 2006-2007 de vacante betrekkingen in de specifieke uren-leraar onthaalonderwijs mee na 15 september 2006 en vóór 15 oktober 2006.

De vacante betrekkingen worden vastgesteld op basis van de toestand op 15 september 2006. De vacante betrekkingen in de specifieke uren-leraar onthaalonderwijs die werden meegedeeld vóór 15 mei 2006 op basis van de toestand op 15 april 2006, hebben geen uitwerking.

^{25]} [³⁰Art. 84quaterdecies.

§ 1. Voor de personeelsleden die in juni 2008 in dienst zijn in een gesubsidieerd internaat als contractueel personeelslid worden de diensten gepresteerd als contractueel personeelslid in een functie van studiemeester-opvoeder in een gesubsidieerd internaat beschouwd als dienstanciënniteit zoals bepaald in artikelen 6, 23, 31, 35, 74 en 77. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het ambt van studiemeester-opvoeder in de personeelscategorie van het opvoedend hulppersoneel in een internaat.

Een personeelslid kan op basis van deze diensten een dienstanciënniteit van maximaal 720 dagen verwerven.

De bepalingen van deze paragraaf zijn niet van toepassing op het contractueel personeelslid dat vóór juni 2008 werd ontslagen, tenzij dit personeelslid na dit ontslag opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht die het ontslag heeft gegeven.

§ 2. Voor de personeelsleden die in juni 2008 in dienst zijn in een gesubsidieerd internaat van het gesubsidieerd officieel onderwijs als tijdelijk personeelslid ten laste van de inrichtende macht worden de diensten gepresteerd als tijdelijk personeelslid ten laste van de inrichtende macht in een functie van studiemeester-opvoeder in een gesubsidieerd internaat beschouwd als dienstanciënniteit zoals bepaald in artikelen 6, 23, 31, 35, 74 en 77. Deze diensten worden beschouwd alsof zij gepresteerd werden in het ambt van studiemeester-opvoeder in de personeelscategorie van het opvoedend hulppersoneel in een internaat.

Een personeelslid kan op basis van deze diensten een dienstanciënniteit van maximaal 720 dagen verwerven.

De bepalingen van deze paragraaf zijn niet van toepassing op het tijdelijk personeelslid ten laste van de inrichtende macht dat vóór juni 2008 werd ontslagen, tenzij dit personeelslid na dit ontslag opnieuw wordt aangeworven door de inrichtende macht die het ontslag heeft gegeven.

§ 3. In afwijking van de bepalingen van hoofdstuk III deelt de inrichtende macht vóór 15 oktober 2008 aan de personeelsleden die de voorwaarden voor vaste benoeming vervullen de vacante betrekkingen mee van studiemeester-opvoeder, die kunnen worden ingericht op basis van [³⁷artikel 27, § 1, van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving en artikel 17, § 1, van de codificatie betreffende het secundair onderwijs³⁷]. De vacante betrekkingen worden vastgesteld in functie van de toestand op 15 september 2008. In een vacante betrekking die op deze wijze werd meegedeeld, kan op 1 januari 2009 worden vastbenoemd.

§ 4. In afwijking van de bepalingen van artikel 23, kan het personeelslid bedoeld in § 1 dat een beroep wenst te doen op het recht van een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, op straffe van verlies van zijn recht voor schooljaar 2008-2009, vóór 15 augustus 2008 bij de inrichtende macht kandideren met een ter post aangetekende brief.

^{30]} [³³Art. 84quinquies decies.

Met behoud van de toepassing van [⁵⁴de bepalingen inzake geldelijke rechtspositie opgenomen in de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs^{54]} , blijven het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs en de ter uitvoering ervan genomen bepalingen van toepassing op de gesubsidieerde leden van de pedagogische begeleidingsdiensten.

^{33]} [³⁴Art. 84sexies decies.

De salarisschaal, het bekwaamheidsbewijs en de geldelijke anciënniteit die tussen 1 september 1999 en 30 september 2000 conform de op dat ogenblik geldende regelgeving werden toegekend aan een personeelslid dat tijdens voormelde periode in een betrekking in een bepaald ambt aangesteld was, en als het gaat om het ambt van leraar in een bepaald vak of specialiteit, in een centrum voor volwassenenonderwijs, worden voor dat ambt en als het gaat om het ambt van leraar in dat vak of die specialiteit als verworven beschouwd.

Het personeelslid behoudt deze salarisschaal, het bekwaamheidsbewijs en de geldelijke anciënniteit bij wijze van overgangsmaatregel voor het in het eerste lid bedoelde ambt, vak of specialiteit bij een aanstelling in een centrum voor volwassenenonderwijs, tenzij het personeelslid voor dat ambt, dat vak of die specialiteit in een centrum voor volwassenenonderwijs conform de vigerende regelgeving recht heeft op een betere salarisschaal, een beter bekwaamheidsbewijs en een betere geldelijke anciënniteit.

^{34]} [³⁴Art. 84septies decies. [³⁶

§ 1. Een personeelslid dat werd aangesteld op basis van artikel 15 van de wet van 30 juli 1963 houdende taalregeling in het onderwijs of op basis van artikel 27 van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van talen in bestuurszaken kan na 1 september 2009 opnieuw worden aangesteld in een zelfde ambt en voldoet vanaf 1 september 2009 aan de taalvereisten zoals bepaald in de artikelen 19bis tot en met 19quater.

§ 2. Een personeelslid dat de grondige kennis van de tweede taal bewees en werd aangesteld op basis van artikel 15 van de wet van 30 juli 1963 houdende taalregeling in het onderwijs kan na 1 september 2009 opnieuw worden aangesteld in een zelfde ambt en voldoet vanaf 1 september 2009 aan de taalvereisten voor de wettelijk of decretaal verplichte tweede taal zoals bepaald in artikel 19quinquies.

§ 3. Een personeelslid dat tot en met het academiejaar 2009-2010 een diploma behaalt of behaald heeft dat beschouwd wordt als een vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van onderwijzer in het basisonderwijs, wordt geacht aan de voorwaarde van artikel 19quinquies te voldoen voor een aanstelling in het ambt van onderwijzer in een basisschool gelegen in het Vlaamse Gewest.

^{36]} [^{34]} [⁴⁰Art. 84octiesdecies.

De vastbenoemde personeelsleden van het Hoger Instituut voor Readaptatiewetenschappen Leuven die bij de overname van de opleiding Sociale readaptatiewetenschappen door de Katholieke Hogeschool Leuven onder de voorwaarden vallen van artikel 307sexies van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en geen gebruik wensen te maken van dit artikel, blijven personeelslid van het CVO HIRL en worden op het ogenblik van de overdracht van deze opleiding ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking.

^{40]} [⁴⁹Art. 84undevicies. [⁶¹

§ 1. Met het oog op een vaste benoeming op 1 oktober 2018 deelt de inrichtende macht volgende betrekkingen in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel mee als vacante betrekkingen :

1° het deel van de betrekking van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 1 mei 2018 een verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar geniet als vermeld in artikel 5, § 1, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor

verminderde prestaties;

2° het deel van de betrekking van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 1 mei 2018 een gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar geniet als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding.

De mededeling van deze vacante betrekkingen gebeurt voor 10 september 2018.

§ 2. Onverminderd artikel 33, § 1 en § 4, moet de inrichtende macht met het oog op een vaste benoeming [⁶⁴op 1 januari 2021⁶⁴] bijkomend ook betrekkingen als vacante betrekkingen meedelen die beantwoorden aan de volgende voorwaarden :

1° de betrekking is ingericht in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel;

2° de vastbenoemde titularis van de betrekking, vermeld in punt 1°, is voor zijn volledige opdracht of voor een deel van zijn opdracht voor een volledig schooljaar afwezig omwille van een of meer van volgende verlofstelsels :

a) verlof wegens bijzondere opdracht zoals bepaald in artikel 51quater van dit decreet;

b) verlof wegens opdracht zoals bepaald in artikel 51quater van dit decreet;

c) verlof voor vakbondsopdrachten zoals bepaald in artikel 53 van het decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs of zoals bepaald in het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffende het syndicaal verlof in het Gesubsidieerd onderwijs;

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

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

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

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

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

[⁶⁴...⁶⁴]

[⁶⁴...⁶⁴]

Deze betrekkingen worden toegevoegd aan de mededeling van de vacante betrekkingen, vermeld in artikel 33, § 1.

⁶¹] [⁶⁴

§ 3. Onverminderd artikel 33, § 1 en § 4, moet de inrichtende macht met het oog op een vaste benoeming op 1 januari 2021 bijkomend ook betrekkingen als vacante betrekkingen meedelen die uiterlijk op 15 november 2020 beantwoorden aan de volgende voorwaarden:

1° betrekkingen in het gewoon secundair onderwijs die de school inricht met uren-leraar die de school in toepassing van artikel 21 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010 of van artikel 90, § 1, 9°, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap tijdens het schooljaar 2019-2020 heeft overgedragen;

2° betrekkingen die een school voor gewoon secundair onderwijs inricht met uren-leraar die ze heeft ontvangen van een andere school van hetzelfde schoolbestuur of van een ander schoolbestuur binnen hetzelfde net, of volgens artikel 19 of volgens artikel 20 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010.

De inrichtende macht deelt de vacante betrekkingen uiterlijk voor 30 november 2020 mee op de wijze die vermeld is in artikel 33, § 1.”

^{64]} ^{49]} [⁵⁸Art. 84vicies.

De prestaties die een personeelslid tot en met 31 augustus 2018 geleverd heeft in het mandaat van directeur in een CLB worden in aanmerking genomen voor de administratieve en geldelijke anciënniteit van het personeelslid.

^{58]} [⁵⁹Art. 84vicies semel.

Een vastbenoemde lector aan een centrum voor volwassenenonderwijs die op 1 september 2019 niet wil overgaan naar een hogeschool overeenkomstig de regeling, vermeld in artikel V.206/1 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, deelt die beslissing uiterlijk op 1 januari 2019 aan de inrichtende macht van het centrum voor volwassenenonderwijs mee. In dat geval komt er op 1 september 2019 in toepassing van artikel 62, eerste lid, 6°, een einde aan de vaste benoeming van het betrokken personeelslid als lector bij het centrum voor volwassenenonderwijs.

In afwijking van het eerste lid blijft een personeelslid dat geaffecteerd is aan een centrum voor volwassenenonderwijs, ingericht door een inrichtende macht van het gesubsidieerd officieel onderwijs, dat niet wil overgaan naar een vrije hogeschool personeelslid van de inrichtende macht van het centrum voor volwassenenonderwijs en wordt het op het ogenblik van de overdracht van de opleiding ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt van lector.

In afwijking van het eerste lid blijft een personeelslid dat geaffecteerd is aan een centrum voor volwassenenonderwijs, ingericht door het gesubsidieerd vrij onderwijs, dat niet wil overgaan naar een publiekrechtelijke hogeschool overeenkomstig de regeling, vermeld in artikel V.206/1 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, personeelslid van de inrichtende macht van het centrum voor volwassenenonderwijs en wordt het op het ogenblik van de overdracht van de opleiding ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking in het ambt van lector.

^{59]} [⁵⁹Art. 84vicies bis.

De hierna volgende personeelsleden die op 31 december 2018 aangesteld zijn in een betrekking in een specifieke lerarenopleiding en na de stopzetting van die opleiding overeenkomstig de regeling, vermeld in artikel V.206/1 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, naar een hogeschool overgaan, delen uiterlijk op 1 januari 2019 aan de raad van bestuur van het centrum voor volwassenenonderwijs mee of zij na de stopzetting van de specifieke lerarenopleiding aan de hogeschool of de universiteit willen werken die de financiering voor die opleiding overneemt :

1° de vastbenoemde lector, voor het deel van zijn opdracht waarvoor hij niet ter beschikking is gesteld wegens ontstentenis van betrekking;

2° de lector die tijdelijk aangesteld is voor doorlopende duur in een vacante betrekking.

^{59]} [59] **Art. 84vicies ter.**

§ 1. De bevoegde dienst van het Ministerie van Onderwijs en Vorming bezorgt ieder centrum voor volwassenenonderwijs dat een hbo5-opleiding of een specifieke lerarenopleiding aanbiedt, uiterlijk op 1 januari 2019 een nominatieve lijst van de volgende personeelsleden van het centrum :

1° de lectoren die aan de hbo5-opleiding verbonden zijn;

2° de lectoren die aan de specifieke lerarenopleiding verbonden zijn;

3° de leden van het bestuurs- en ondersteunend personeel.

In afwijking van het eerste lid worden de personeelsleden met een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen niet op de personeelslijst opgenomen.

Er wordt voor elk van de in het eerste lid vermelde groepen een aparte personeelslijst opgemaakt. Voor de in het eerste lid, 1° en 2°, vermelde groepen worden twee deellijsten gemaakt, met name :

1° een deellijst voor de personeelsleden die overeenkomstig de regeling, vermeld in artikel V.206/1 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, overgenomen worden door een hogeschool;

2° een deellijst voor de personeelsleden die overeenkomstig de regeling, vermeld in artikel V.206/4 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013, zonder openbare vacature en vergelijkende selectieprocedure door een hogeschool kunnen overgenomen worden. De vastbenoemde personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking in het ambt van lector worden op de tweede deellijst opgenomen.

§ 2. Een in paragraaf 1 vermelde lijst bevat de volgende gegevens :

1° de voor- en achternaam;

2° het stamboeknummer;

3° het ambt en de daaraan verbonden salarisschaal;

4° het statuut (vastbenoemd, terbeschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur, tijdelijk aangesteld voor bepaalde duur);

5° de aanduiding 'titularis' of 'vervanger van een titularis';

6° de omvang van de opdracht in de opleiding op 31 december 2018;

7° de werkelijk uitgeoefende omvang van de betrekking op 31 december 2018 met vermelding van het eventuele verlofstelsel.

^{59]} [59] **Art. 84vicies quater.**

Ieder centrum voor volwassenenonderwijs verifieert de door het Ministerie van Onderwijs en Vorming bezorgde lijst. Het centrum stuurt de lijst voor 1 februari 2019 naar het Ministerie van Onderwijs en Vorming terug met de volgende vermeldingen :

1° rechtzettingen van administratieve onjuistheden van de bezorgde gegevens;

2° de vastbenoemde personeelsleden die niet naar een hogeschool willen overgaan overeenkomstig de regeling, vermeld in artikel V.206/1 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;

3° de dienstanciënniteit van de personeelsleden;

4° op de lijst met de vastbenoemde lectoren en lectoren met een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een vacante betrekking aan een specifieke lerarenopleiding : de voorkeur van het personeelslid om over te gaan naar de hogeschool of de universiteit die de financiering van de specifieke lerarenopleiding overneemt.

^{59]} **Art. 84vicies quinquies.**

De Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, bezorgt uiterlijk op 15 februari 2019 aan ieder centrum voor volwassenenonderwijs dat een hbo5-opleiding aanbiedt en aan de hogeschool waarmee het centrum een intentieverklaring over die opleiding afgesloten heeft, de geverifieerde en gecorrigeerde lijsten met de in artikel 84vicies ter, § 1, eerste lid, 1° en 3°, vermelde personeelsleden.

De Vlaamse minister, bevoegd voor het onderwijs, bezorgt uiterlijk op 15 februari 2019 aan ieder centrum voor volwassenenonderwijs dat een specifieke lerarenopleiding aanbiedt en aan de hogeschool en universiteit waarmee het centrum een intentieverklaring over die opleiding afgesloten heeft, de geverifieerde en gecorrigeerde lijsten met de in artikel 84vicies ter, § 1, eerste lid, 2° en 3°, vermelde personeelsleden.

^{59]} **Art. 84vicies sexies.**

§ 1. In afwijking van artikel 33, moet de inrichtende macht met het oog op een vaste benoeming op 1 juli 2021, voor 15 juni 2021 aan de personeelsleden van haar instellingen de vacante betrekkingen meedelen. Behoort een instelling tot een scholengemeenschap dan deelt de inrichtende macht van die instelling de vacante betrekkingen in haar instellingen die behoren tot die scholengemeenschap mee aan de personeelsleden van de scholengemeenschap. De mededeling van de vacante betrekkingen omvat:

1° alle vacante betrekkingen in de betrokken instelling of instellingen op 15 mei 2021;

2° eventueel de betrekkingen die in de periode van 15 mei tot en met 1 juli 2021 vacant zullen worden ten gevolge van de pensionering of de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen van de titularis. De inrichtende macht kan deze betrekkingen eveneens meedelen als vacante betrekking met het oog op een vaste benoeming;

3° de betrekking van een vastbenoemd personeelslid dat uiterlijk op 15 mei 2021 in toepassing van artikel V.75, § 2, van de Codificatie sommige bepalingen voor het onderwijs van 28 oktober 2016 ter beschikking wordt gesteld wegens ontstentenis van betrekking. Op het ogenblik van deze terbeschikkingstelling wordt de betrekking waar het personeelslid titularis van is een vacante betrekking;

4° het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onder- wijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 mei 2021 een verlof wegens verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar geniet als vermeld in artikel 5, § 1, 3°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 1990 betreffende het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties;

5° het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onder- wijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 mei 2021 een gedeeltelijke loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar geniet als vermeld in artikel 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 september 2011 betreffende de loopbaanonderbreking van de personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingen- begeleiding;

6° de betrekking of het deel van de betrekking in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel van een vastbenoemd personeelslid waarvoor dat personeelslid op 15 mei 2021 van dat schooljaar voor een volledig schooljaar afwezig is omwille van een of meer van volgende verlofstelsels:

a) verlof wegens bijzondere opdracht zoals bepaald in artikel 51quater van dit decreet;

b) verlof wegens opdracht zoals bepaald in artikel 51quater van dit decreet;

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

De mededeling van de vacante betrekkingen bevat een duidelijke omschrijving van de aangeboden betrekkingen en vermeldt de vorm waarin en de termijn waarbinnen een personeelslid moet kandideren, evenals de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een vaste benoeming. Dit bericht wordt aan alle in het eerste lid bedoelde personeelsleden meegedeeld en openbaar gemaakt.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, bepaalt de inrichtende macht afzonderlijk voor haar centra voor volwassenenonderwijs jaarlijks op basis van een beleidsplan en na onderhandelingen in het bevoegde lokale onderhandelingscomité welke vacante betrekkingen ze meedeelt.

De inrichtende macht moet de vacante betrekkingen waarover in het bevoegde lokale onderhandelingscomité geen akkoord wordt bereikt, meedelen als het gaat om vacante betrekkingen die gedurende de drie aan het betrokken schooljaar voorafgaande schooljaren ook vacant waren. De inrichtende macht moet met het oog op de vaste benoeming op 1 juli 2021 alleszins de betrekkingen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 4°, 5° en 6°, meedelen.

⁶⁵] [⁶⁵Art. 84vicies septies.

§ 1. In afwijking van artikel 31 kan een inrichtende macht een personeelslid op 1 juli 2021 vast benoemen in een ambt in een vacant verklaarde betrekking als vermeld in artikel 84vicies sexies, als dat personeelslid op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de voorwaarden van artikel 19 en hij, rekening houdend met artikel 77, daarenboven:

1° op 31 mei 2021 ten minste 360 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in het bedoelde ambt in een of meer instellingen van de inrichtende macht. Als het een leraar betreft in het bezit van een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs moeten de 360 dagen gepresteerd zijn in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn, vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° op 30 juni 2021 in een instelling van de inrichtende macht waar hij de in punt 1° vereiste dienstanciënniteit heeft verworven, tijdelijk is aangesteld in het ambt waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld. Behoort de instelling waar het personeelslid tijdelijk is aangesteld niet tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de inrichtende macht die niet tot een scholengemeenschap behoren. Behoort de instelling waar het personeelslid tijdelijk is aangesteld tot een scholengemeenschap, dan vervult het personeelslid deze voorwaarde voor alle instellingen van de inrichtende macht in de scholengemeenschap. Is het personeelslid op 30 juni 2021 aangesteld in het ambt van leraar met een vereist bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor alle opleidingen, modules of vakken en specialiteiten waarvoor dat vereiste bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, geldt. Is het personeelslid op 30 juni 2021 aangesteld in het ambt van leraar met een voldoende geacht bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, in een opleiding, module, vak of specialiteit dan geldt dit als een aanstelling in dat ambt voor die opleiding, die module, dat vak of die specialiteit en daarenboven ook voor alle opleidingen, modules, vakken en specialiteiten waarvoor het personeelslid een vereist bekwaamheidsbewijs, bij organieke bepaling of bij overgangsmaatregel, bezit. Voor het personeelslid dat werd aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling en voor het personeelslid bedoeld in hoofdstuk IVbis voor wat betreft het volume van zijn opdracht waarvoor hij is vast benoemd en waarvoor hij een verlof heeft verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen, moeten, voor zover hij het ambt van leraar uitoefent, de 360 dagen dienstanciënniteit verworven zijn in de opleiding, de module, het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie in het betrokken ambt geen evaluatie met de eindconclusie “onvoldoende” verkregen heeft bij de inrichtende macht waar de vacante betrekking zich situeert. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” kreeg in een instelling van de inrichtende macht die behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die behoren tot deze scholengemeenschap. Als het personeelslid de evaluatie met eindconclusie “onvoldoende” kreeg in een instelling van de inrichtende macht die niet behoort tot een scholengemeenschap, dan geldt deze bepaling voor alle instellingen van deze inrichtende macht die niet behoren tot een scholengemeenschap. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.

De vaste benoeming is slechts mogelijk als het personeelslid de betrekking in hoofdamt uitoefent.

§ 2. [⁶⁶Als er meerdere personeelsleden zijn die zich kandidaat stellen voor vaste benoeming in eenzelfde betrekking moet de inrichtende macht, onverminderd artikel 35, §2 en §3, bij de toewijzing van de vaste benoeming in die betrekking de volgende volgorde respecteren:

1° de personeelsleden die bij de inrichtende macht deeltijds benoemd zijn in het ambt;

2° de tijdelijke personeelsleden die bij de inrichtende macht uiterlijk op 30 juni 2021 in het ambt tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur;

3° de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei 2021 in het ambt ten minste 580 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van de inrichtende macht of desgevallend in een of meer instellingen van dezelfde scholengemeenschap. Voor het bepalen van deze 580 dagen dienstanciënniteit wordt, in afwijking van artikel 6, §1, a), het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd. De inrichtende macht kan beslissen om een tijdelijk personeelslid dat voldoet aan deze voorwaarde niet vast te benoemen, als het personeelslid in het ambt uiterlijk op 30 juni 2021 van de eerste evaluator een beoordeling met werkpunten heeft gekregen. De inrichtende macht deelt de weigering via een schriftelijke motivatie mee aan het personeelslid. Dit geldt ook als het tijdelijk personeelslid de enige kandidaat is voor de vacant verklaarde betrekking;

4° de tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei 2021 in het ambt waarvoor ze zich kandidaat stellen ten minste 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van de inrichtende macht. De inrichtende macht kan beslissen om een tijdelijk personeelslid dat voldoet aan deze voorwaarde niet vast te benoemen, op voorwaarde dat het personeelslid dan een schriftelijke motivatie krijgt waarin de inrichtende macht opneemt om welke redenen ze de vaste benoeming weigert. Dit geldt ook als het tijdelijk personeelslid de enige kandidaat is voor de vacant verklaarde betrekking

^{66]}

[⁶⁶ ... ^{66]}

De inrichtende macht kan binnen elke groep, vermeld in het eerste lid, bijkomende criteria bepalen om een vaste benoeming toe te kennen. Deze criteria worden onderhandeld in het daartoe bevoegde lokaal onderhandelingscomité.

§ 3. In de instellingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt elke benoeming in een wervingsambt en elke wijziging ervan schriftelijk vastgesteld. De overeenkomst vermeldt ten minste:

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;

4° in voorkomend geval, het pedagogisch project, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

De overeenkomst van benoeming wordt opgemaakt in ten minste twee exemplaren, waarvan één bestemd voor het personeelslid.

§ 4. In de instellingen van het gesubsidieerd officieel onderwijs wordt elke benoeming in een wervingsambt en elke wijziging ervan vastgesteld bij besluit van de inrichtende macht. Het besluit vermeldt ten minste:

1° de benaming en het adres van de inrichtende macht en van de instelling waarin het personeelslid tewerkgesteld wordt;

2° de identiteit van het personeelslid;

3° het uit te oefenen ambt en de omvang van de opdracht;

4° in voorkomend geval, het pedagogisch project, de aanvullende verplichtingen en onverenigbaarheden.

Een afschrift van dit besluit wordt meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

§ 5. Bij ontstentenis van hetzij de schriftelijke overeenkomst bedoeld in paragraaf 3, hetzij het besluit bedoeld in paragraaf 4, wordt het personeelslid geacht vast benoemd te zijn voor het ambt, voor de opdracht en in de betrekking die het werkelijk uitoefent.

§ 6. Het personeelslid wordt benoemd bij een inrichtende macht en geaffecteerd aan een instelling van deze inrichtende macht.

§ 7. De Vlaamse Regering bepaalt de regels volgens welke de vaste benoeming, de nieuwe affectatie en de mutatie worden meegedeeld aan het Departement Onderwijs opdat zij zouden uitwerking hebben ten aanzien van de overheid.

§ 8. De Vlaamse Regering bepaalt de gevolgen van een nieuwe vaste benoeming ten aanzien van de door het betrokken personeelslid voorheen reeds verkregen vaste benoeming, met dien verstande dat een personeelslid slechts vast benoemd kan zijn ten belope van maximaal één voltijdse betrekking in hoofdamt.

Het vol- tijds karakter wordt bepaald in functie van de prestaties vereist voor een voltijdse betrekking in het ambt van de nieuwe benoeming.

§ 9. In afwijking van artikel 33, § 1, gaat de vaste benoeming in op 1 juli 2021 volgend op de vacantverklaring, voor zover de betrekking op die datum nog vacant is.

^{65]} [71 Art. 84 duodetricies

§1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° een leersteuncentrum: een centrum als vermeld in artikel 20 van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun;

2° de opdracht van ondersteuner: de opdracht, vermeld in artikel 172quinquies, §8, en 172quinquies/1, §6, van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 en van artikel 314/8, §8, en 314/9, §6, van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;

3° een betrekking van ondersteuner: een betrekking die is opgericht op basis van de personeelsomkadering, vermeld in artikel 172quinquies en 172quinquies/1 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 en artikel 314/8 en 314/9 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010.

§2. In afwijking van titel II, hoofdstuk III, gebeurt de aanstelling in een ambt van het leerondersteunend personeel in een leersteuncentrum op 1 september 2023, van een personeelslid dat tijdens het schooljaar 2022-2023 is aangesteld in een betrekking van ondersteuner, volgens de volgende procedure:

1° een personeelslid dat tijdens het schooljaar 2022-2023 aangesteld is in een betrekking van ondersteuner, deelt aan de inrichtende macht van de school mee kandidaat te zijn voor een aanstelling in een ambt van het leerondersteunend personeel in het leersteuncentrum van zijn voorkeur. De inrichtende macht beslist over de wijze van kandidaatstelling;

2° de inrichtende macht van de school stelt per leersteuncentrum een lijst op met de personeelsleden, vermeld in punt 1°. Een personeelslid kan maar op één lijst voorkomen;

3° de inrichtende macht van de school bezorgt uiterlijk op 5 juni 2023 de lijst of de lijsten, vermeld in punt 2° en in artikel 103sexies decies, §2, 2°, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, met de personeelsleden aan de inrichtende machten van de betreffende leersteuncentra;

4° de lijst met personeelsleden, vermeld in punt 2°, bevat:

a) van elk personeelslid de identiteit en contactgegevens;

b) van elk personeelslid alle diploma's;

c) van elk personeelslid het laatst uitgeoefende ambt;

d) van elk personeelslid het aantal dagen dienstanciënniteit in een betrekking van ondersteuner en in voorkomend geval in een betrekking in het tijdelijke project van de prewaarborgregeling of waarborgregeling, in het geïntegreerd onderwijs of het project inclusief onderwijs voor leerlingen met een verstandelijke beperking;

e) van elk personeelslid de statutaire toestand: vastbenoemd, ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking, tijdelijk aangesteld voor doorlopende duur, tijdelijk aangesteld voor bepaalde duur;

f) van elk personeelslid de omvang van de laatste opdracht als ondersteuner;

g) van elk personeelslid de omvang van de gewenste aanstelling in het leersteuncentrum;

h) van elk vastbenoemd personeelslid de gewenste statutaire toestand in het leersteuncentrum;

5° de inrichtende macht van het leersteuncentrum kiest uit de verkregen lijst of lijsten, vermeld in punt 2° en in artikel 103sexies decies, §2, 2°, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, de personeelsleden die op 1 september 2023 zullen worden aangesteld in het leersteuncentrum. Daarbij houdt ze ten minste rekening met de vereiste expertise, vermeld in artikel 8 van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun;

6° uiterlijk op 23 juni 2023 doet de inrichtende macht van het leersteuncentrum via een aangetekende brief of via een e-mail met ontvangstbevestiging een voorstel van aanstelling in een betrekking in een ambt van het leerondersteunend personeel, aan de personeelsleden die ze conform punt 5° geselecteerd heeft. Een personeelslid dat niet akkoord gaat met het voorstel meldt dat op de wijze die wordt bepaald door de inrichtende macht van het leersteuncentrum, binnen vijf werkdagen nadat het personeelslid het voorstel heeft ontvangen;

7° als de inrichtende macht van het leersteuncentrum beslist om een personeelslid uit de lijst of lijsten, vermeld in punt 2° en in artikel 103sexies decies, §2, 2°, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, niet in aanmerking te nemen, deelt ze dat mee via een aangetekende brief of via een e-mail met ontvangstbevestiging aan het betrokken personeelslid uiterlijk op 23 juni 2023. Ze voegt daarbij een motivering voor die beslissing.

De inrichtende macht van de school voor buitengewoon onderwijs waar het personeelslid tijdens het schooljaar 2022-2023 aangesteld is in een betrekking van ondersteuner, en de inrichtende macht van het leersteuncentrum dat toegang krijgt tot de lijst of lijsten, zijn elk verwerkingsverantwoordelijke voor wat betreft hun opdracht, vermeld in het eerste lid. De verwerkingsverantwoordelijken bewaren de lijsten tot uiterlijk 31 december 2023.

§3. Onverminderd paragraaf 2, eerste lid, 1°, kan een inrichtende macht ook kandidaten toevoegen aan de lijst of lijsten, vermeld in paragraaf 2, tweede lid, 2°, en in artikel 103sexies decies, §2, 2°, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991, die diensten hebben gepresteerd in een betrekking van ondersteuner vóór het schooljaar 2022-2023, in het tijdelijke project van de prewaarborgregeling of waarborgregeling of in het geïntegreerd onderwijs of het project inclusief onderwijs voor leerlingen met een verstandelijke beperking. De toevoeging van een kandidaat aan deze lijst gebeurt uitsluitend op vraag van de kandidaat zelf

^{71]} [71] Art. 84undetricies.

§1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° een leersteuncentrum: een centrum als vermeld in artikel 20 van het decreet van 5 mei 2023 over leersteun;

2° een betrekking van ondersteuner: een betrekking die is opgericht op basis van de personeelsomkadering, vermeld in artikel 172quinquies en 172quinquies/1 van het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 en artikel 314/8 en 314/9 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010;

3° een betrekking in het tijdelijke project van de prewaarborgregeling of waarborgregeling: een betrekking die is opgericht in het schooljaar 2015-2016 of 2016-2017 op basis van de personeelsomkadering, vermeld in artikel 172ter van het decreet basisonderwijs van 25 februari 2017 en artikel 314/6 van de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010.

§2. De diensten die een personeelslid gepresteerd heeft in een betrekking van ondersteuner of in het tijdelijke project van de prewaarborgregeling of waarborgregeling, gelden vanaf 1 september 2023 als diensten die zijn gepresteerd in een ambt van het leerondersteunend personeel in een leersteuncentrum.

§3. Met behoud van de toepassing van paragraaf 2 geldt voor een personeelslid dat uiterlijk op 30 juni 2023 aangesteld was in een betrekking van ondersteuner, en dat vanaf 1 september 2023 en uiterlijk op 15 november 2023 aangesteld wordt in een betrekking van het ambt van leerondersteuner in een leersteuncentrum, het volgende:

1° wie uiterlijk op 30 juni 2023 vastbenoemd is voor een ambt, is voor hetzelfde volume vastbenoemd voor het ambt van leerondersteuner, voor zover het leersteuncentrum dat ambt binnen de hem toegekende omkadering kan oprichten;

2° een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in een ambt die het personeelslid uiterlijk op 30 juni 2023 heeft, geldt voor ten minste hetzelfde volume voor het ambt van leerondersteuner waarin het personeelslid aangesteld wordt in een leersteuncentrum, voor zover het leersteuncentrum dat ambt binnen de hem toegekende omkadering kan oprichten.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, 1°, moet op het ogenblik dat hij in een ambt van leerondersteuner vast benoemd wordt, voor het overeenkomstig volume van opdracht ontslag nemen in de school in het ambt van vaste benoeming.

^{71]} [71] Art. 84tricies.

In afwijking van artikel 36 kan de inrichtende macht een personeelslid op 1 januari 2024 vast benoemen in het ambt van leerondersteuner in een vacant verklaarde betrekking als vermeld in artikel 33, als dat personeelslid op het ogenblik van de vaste benoeming voldoet aan de bepalingen van artikel 19 en daarenboven:

1° op 15 november 2023 minstens 360 dagen dienstanciënniteit heeft verworven in het betrokken ambt in het leersteuncentrum van de inrichtende macht;

2° zich kandidaat heeft gesteld in de vorm en binnen de termijn, vermeld in de oproep tot de kandidaten;

3° op 31 december 2023 voor doorlopende duur is aangesteld in het ambt waarvoor het personeelslid zich kandidaat heeft gesteld. De bepalingen van dit punt zijn niet van toepassing op personeelsleden die zijn aangesteld bij wijze van reffectatie of wedertewerkstelling of op personeelsleden als vermeld in hoofdstuk IVbis voor wat betreft het volume van hun opdracht waarvoor ze vastbenoemd zijn en waarvoor ze een verlof hebben verkregen om tijdelijk een andere opdracht uit te oefenen. Die personeelsleden moeten 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in het ambt van de vacant verklaarde betrekking;

4° als laatste evaluatie in het ambt in kwestie geen evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' heeft verkregen bij de inrichtende macht waar de betrekking vacant is. Als het personeelslid niet is geëvalueerd, wordt die voorwaarde geacht vervuld te zijn.

De vaste benoeming is alleen mogelijk als het personeelslid de betrekking in hoofdamt uitoefent.

^{71]} [72] Art. 84tricies semel.

§1. Voor de personeelsleden die in het schooljaar 2022-2023 in dienst zijn als contractueel personeelslid in een functie van opvoeder en aangesteld worden in een onderwijsinternaat binnen de omkadering, vermeld in artikel 25 tot en met 28 van het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten, worden de diensten die ze gepresteerd hebben als contractueel personeelslid in een functie van opvoeder, beschouwd als dienstanciënniteit als vermeld in artikel 6, 23, 31 en 35. De diensten worden beschouwd alsof ze gepresteerd werden in het ambt van internaatsmedewerker in de personeelscategorie van het ondersteunend personeel in een onderwijsinternaat.

In afwijking van het eerste lid, komen de volgende periodes niet in aanmerking voor de berekening van de dienstanciënniteit:

1° politiek verlof of politiek mandaat;

2° onbezoldigde ziektedagen;

3° verlof zonder wedde.

§2. In afwijking van de bepalingen van artikel 23, §3 en §4, heeft het personeelslid, vermeld in paragraaf 1, op 1 september 2023 recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur als het personeelslid voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° het personeelslid wordt op 1 september 2023 aangesteld in een onderwijsinternaat binnen de omkadering, vermeld in artikel 25 tot en met 28 van het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten;

2° het personeelslid heeft op 1 september 2023 een dienstanciënniteit verworven van 290 dagen;

3° het personeelslid stelt zich, om een beroep te doen op het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, op straffe van verlies van zijn recht voor het volgende schooljaar, voor 15 augustus 2023 kandidaat bij de inrichtende macht. Het personeelslid kan dat naar keuze doen met een aangetekende brief of op een wijze die door de inrichtende macht, na onderhandeling in het bevoegde lokaal comité, wordt vastgelegd en die, wat tegenstelbaarheid betreft, minimaal dezelfde garanties biedt als een aangetekende brief. De inrichtende macht deelt de mogelijkheden van mededeling van kandidaatstelling mee aan alle personeelsleden en maakt die ook openbaar. De kandidaatstelling geldt voor alle betrekkingen waarvoor het recht is verworven. Als de kandidatuur van het personeelslid aan alle voorwaarden voldoet, vermeld in het eerste lid, geldt die vanaf dat ogenblik als een kandidatuur voor dat ambt die over de schooljaren doorloopt.

Voor het bepalen van de dienstanciënniteit, bedoeld in punt 2°, wordt, in afwijking van artikel 6, §1, a), het aantal gepresteerde dagen niet met 1,2 vermenigvuldigd.

§3. In afwijking van artikel 31, §1, 1°, wordt voor het personeelslid, vermeld in paragraaf 1, voor een vaste benoeming op 1 januari 2024 de dienstanciënniteit in het ambt van internaatsmedewerker vastgesteld op 1 september 2023.

§4. Voor de personeelsleden die in het schooljaar 2022-2023 in dienst zijn als contractueel personeelslid en aangesteld worden in een onderwijsinternaat binnen de omkadering, vermeld in artikel 25 tot en met 28 van het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten wordt de geldelijke anciënniteit die uiterlijk op 31 augustus 2023 door de inrichtende macht was toegekend aan hen als contractueel personeelslid meegenomen.

^{72]} [72] Art. 84 tricies bis.

De vastbenoemde beheerders die op 31 augustus 2023 titularis zijn van een betrekking en die op 1 september 2023 niet als directeur in een onderwijsinternaat worden aangesteld, worden, voor het volume van de opdracht waarvan ze op 31 augustus 2023 titularis zijn, aangesteld in het ambt van internaatsmedewerker in de personeelscategorie van het ondersteunend personeel binnen de omkadering, vermeld in artikel 25 tot en met 28 van het decreet van 16 juni 2023 over de onderwijsinternaten. Ze behouden de salarisschaal die ze hebben op 31 augustus 2023, tenzij ze door het besluit van de Vlaamse Regering dat de salarisschalen regelt, recht hebben op een gunstiger salaris.

^{72]}

TITEL III. - Andere bepalingen

Art. 85.

§ 1. Artikel 51 van de wetten op het lager onderwijs, gecoördineerd op 20 augustus 1957, opgeheven door de wet van 14 juli 1975 wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing : ...

§ 2. De artikelen 24, 25 en 26 van dezelfde gecoördineerde wetten, zoals later gewijzigd, worden opgeheven.

§ 3. Artikel 27 van dezelfde gecoördineerde wetten wordt vervangen door de volgende bepaling : ...

§ 4. In artikel 28 van dezelfde gecoördineerde wetten worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het vijfde lid wordt vervangen door het volgend lid : ...

2° het zesde lid wordt opgeheven.

Art. 86.

In artikel 10, § 4, laatste streepje van het koninklijk besluit van 30 juli 1975 betreffende de voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen in de gesubsidieerde inrichtingen voor secundair technisch en beroepsonderwijs met volledig leerplan en voor sociale promotie worden de woorden ... vervangen door de woorden ...

Art. 87.

In artikel 8 van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, gewijzigd door de wetten van 14 juli 1975 en 20 februari 1978 en het decreet van 5 juli 1989 worden tussen de woorden "israëlitische" en "islamitische" het woord "anglicaanse" ingevoegd.

Art. 88.

De bepalingen van de rubrieken A en B, punt 4 van de omzendbrief van 11 september 1978, ref. III/GP/RD/WW/VDH betreffende de prestaties van het onderwijzend, opvoedend hulppersoneel en paramedisch personeel van de onderwijsinrichtingen voor buitengewoon onderwijs, zoals gewijzigd bij de omzendbrief van 2 februari 1984 betreffende dezelfde aangelegenheid, worden bekrachtigd. De bepalingen van de hoofdstukken I, II en IV van de omzendbrief van 10 juli 1985, ref. B4/42/S27

(voetnoot 1)

betreffende de prestaties van het personeel, de klasseraad en klassedirectie en de bijscholing in het buitengewoon onderwijs [⁷worden bekrachtigd⁷] , behalve :

Decr. van 8-7-1996

- de bepalingen van de rubrieken 4.1.1., 4.1.2. en 4.2.2.3.1., litt. C die worden bekrachtigd tot 31 augustus 1986;

- de bepalingen van de rubrieken 3.2. en 4.2.2.3. die worden bekrachtigd tot 31 augustus 1989.

De Vlaamse Regering kan deze bepalingen geheel of gedeeltelijk opheffen.

Art. 89.

In artikel 199 van het decreet van 31 juli 1990 betreffende het onderwijs-II worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden "en buiten" vervangen door de woorden "of buiten";

2° het tweede lid wordt vervangen door de volgende bepaling : ...

Art. 90.

Dit decreet treedt in werking de eerste dag van de maand volgend op de publikatie ervan in het Belgisch Staatsblad met uitzondering van :

- artikel 85 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 1990;

- artikel 86 dat uitwerking heeft vanaf 1 september 1971.

- (3): Artikel 19quater, tweede lid, schendt artikel 129, § 2, van de Grondwet, in zoverre het van toepassing is op de personeelsleden van een Franstalige basisschool die behoort tot het gesubsidieerd vrij onderwijs en die gevestigd is in een gemeente met een bijzonder taalstatuut. (Arr. Grondwettelijk Hof nr. 28/2015, 12-3-2015)
- (4): Vernietigt artikel 19quater, tweede lid, in zoverre het van toepassing is op de personeelsleden van een Franstalige basisschool die behoort tot het vrij gesubsidieerd onderwijs en die gevestigd is in een gemeente met een bijzonder taalstatuut. (Arr. Grondwettelijk Hof nr. 68/2016, 11-5-2016)
- (2): Met ingang van 1 februari 1998 heeft de vaste benoeming, bedoeld in artikel 33, § 3, eerste lid, terug uitwerking ten aanzien van de overheid. (B.Vl.R. 9-3-1999; Art. 2)
- (5): De wijzigingen aangebracht door het decreet over het onderwijs XXXI, art. 21 t.e.m. 32 aan hoofdstuk Vbis en Vter treden voor de vastbenoemde personeelsleden en de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur die voor 1 september 2021 een eerste evaluatie met als eindconclusie “onvoldoende” hebben gekregen pas in werking nadat deze personeelsleden opnieuw geëvalueerd worden en die nieuwe evaluatie definitief is geworden (art. 263 van het decreet over het onderwijs XXXI (09/07/2021, B.S. 26/08/2021)
- (6): De wijzigingen aangebracht door het decreet over het onderwijs XXXI, art. 21 t.e.m. 32 aan hoofdstuk Vbis en Vter treden voor de vastbenoemde personeelsleden en de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur die voor 1 september 2021 een eerste evaluatie met als eindconclusie “onvoldoende” hebben gekregen pas in werking nadat deze personeelsleden opnieuw geëvalueerd worden en die nieuwe evaluatie definitief is geworden (art. 263 van het decreet over het onderwijs XXXI (09/07/2021, B.S. 26/08/2021)
- (1): Opgeheven, voor zover het betrekking heeft op de hogescholen (B.Vl.R. 9-5-1996; Art. 2, 37°)