

Op Stapel 2018-09

27 maart 2018

In de rubriek Op Stapel geven de collega's van de afdeling Onderwijsorganisatie en -personeel kort toelichting bij ontwerpregelgeving die eerstdaags wordt behandeld in het Vlaams Parlement (decreten) of door de Vlaamse Regering wordt goedgekeurd (besluiten).

De toelichting geeft de stand van zaken weer bij het afsluiten van de onderhandelingen in Sectorcomité X. Definitief uitsluitsel kan uiteraard alleen de tekst geven die in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

Voor bijkomende inlichtingen kunt u terecht bij:
GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
Onderwijsorganisatie en -personeel
Guido Liessens
guido.liessens@g-o.be

Had u graag zelf de tekst van het ontwerpdecreet of -besluit nagelezen?
Laat het weten aan:

Jan Brewee
jan.brewee@g-o.be

U kunt er ook terecht met uw commentaar, opmerkingen, bedenkingen en suggesties bij de toelichting.

In deze aflevering:

- **Leerlingenbegeleiding:** personeelsaspecten
- **Directeur Buitengewoon Basisonderwijs:** salaris
- **Rechthebbenden niet-verworven salarisschaal 030**

Ontwerp-BVR betreffende de vastlegging en indeling van de ambten, de prestatieregeling, de vaststelling van het recht op een salaris en de aanwending van de omkaderingsgewichten in een centrum voor leerlingenbegeleiding

Tot nog toe waren de ambten en personeelscategorieën van de personeelsformatie van een centrum voor leerlingenbegeleiding, de omkaderingsgewichten die ervoor moesten worden ingezet en de prestatieregeling decretaal vastgelegd (in de artikelen 73, 77, 78 van het decreet van 1 december 1998 *betreffende de centra voor leerlingenbegeleiding*). Zoals elders binnen het onderwijs, wordt dat alles nu bij besluit geregeld.

De ambten van het **technisch personeel** blijven behouden, met uitzondering van het bevorderingsambt van directeur. Dat wordt ingedeeld in de personeelscategorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel. Tot de personeelscategorie van het bestuurs- en onderwijzend personeel behoort ook het nieuwe selectieambt van coördinator, waarin personeel op drie diplomaniveaus kan worden aangesteld (respectievelijk voor de houder van het diploma van, en de erkenning als, arts, voor de houder van een masterdiploma en voor de houder van een bachelordiploma). De mogelijkheid aan bepaalde personeelsleden boven op hun ambt 0,2 extra omkaderingsgewichten te geven, om ze te belasten met een coördinatieopdracht, valt weg. Voor personeelsleden die recent met een coördinatieopdracht belast waren, is een concordantie mogelijk naar het nieuwe ambt van coördinator.

De personeelscategorie van het administratief personeel, met de ambten van medewerker en administratief werker, wordt vervangen we door de personeelscategorie van het **ondersteunend personeel**, met het ambt van administratief medewerker, dat op drie diplomaniveaus kan worden ingericht (master, bachelor, en hoger secundair onderwijs).

Een voltijdse opdracht in een ambt in een CLB staat voor 36 klokuren per week.

Tot nog toe kon een opdracht maar worden toegekend in schijven van 10%, met een minimum van 50% van een voltijdse betrekking (opdrachten kleiner dan 50% konden alleen bij uitzondering, n.a.v. verloven en vervanging in verloven). Die beperking valt weg: een opdracht wordt voortaan uitgedrukt in (hele) klokuren (van 1 uur tot 36 uur).

De bezoldiging van een CLB-personeelslid zal gebeuren op basis van de prestatienoemer, dus op basis van 36 klokuren (tot nog toe werd een personeelslid bezoldigd op basis van het percentage van zijn opdracht via de bezoldigingsnoemer 10). Niemand hoeft daardoor loonverlies te lijden: bij de omschakeling wordt het salaris van de betrokken personeelsleden gegarandeerd.

Hieronder een overzicht van het omkaderingsgewicht voor een voltijdse betrekking (voor de al bestaande ambten blijven de omkaderingsgewichten wat ze waren):

| Ambt | omkaderingsgewicht |
|--|--------------------|
| directeur | 1,6 |
| Arts | 1,6 |
| coördinator met salarisschaal 511 | 1,6 |
| coördinator met salarisschaal 540 | 1,4 |
| coördinator met salarisschaal 413 | 1,1 |
| <i>coördinator¹ met salarisschaal 202 + 268</i> | 0,9 |
| consulent | 1,3 |
| psycho-pedagogisch consulent | 1,3 |
| administratief medewerker met salarisschaal 200 of 202 | 0,7 |
| administratief medewerker met salarisschaal 333 | 1 |
| administratief medewerker met salarisschaal 542 | 1,2 |
| maatschappelijk werker | 1 |
| paramedisch werker | 1 |
| psycho-pedagogisch werker | 1 |
| ervaringsdeskundige | 0,7 |
| intercultureel bemiddelaar | 0,5 |

Het omkaderingsgewicht voor een deeltijdse betrekking krijg je door het omkaderingsgewicht voor een voltijdse betrekking door 36 te delen en te vermenigvuldigen met het aantal klokuren van de betrekking. Het resultaat wordt afgerond tot op twee decimalen.

Het besluit treedt in werking op 1 september 2018.

Het **GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap** gaat akkoord met het ontwerp.

¹ Het ambt van coördinator met salarisschaal 202 + niet-verworven salarisschaal 268 kan enkel worden toegewezen op basis van een individuele concordantie vanuit een ander ambt op 1 september 2018, voor een personeelslid dat niet beschikt over het vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van coördinator met salarisschaal 511, 540 of 413 (zie verder de toelichting bij het Ontwerp-BVR tot wijziging van diverse bepalingen van de regelgeving betreffende de concordantie, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen van de personeelsleden van het buitengewoon onderwijs en van de personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding).

Ontwerp-BVR tot wijziging van diverse bepalingen van de regelgeving betreffende de concordantie, de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen van de personeelsleden van het buitengewoon onderwijs en van de personeelsleden van de centra voor leerlingenbegeleiding

Het salaris van de directeur in het buitengewoon basisonderwijs hangt af van het aantal gewogen leerlingen op de teldatum (de weging gebeurt per type). Ook de GON-leerlingen die door de school het jaar voordien (op de eerste lesdag van oktober) werden begeleid, telden daarvoor mee (ongeacht het type gold elke GON-leerling voor 3).

De directeurs die, ten gevolge van het wegvallen van de GON-leerlingen in een lagere salarisschaal zouden terechtkomen, behouden de salarisschaal die ze hadden op 30 juni 2018. Voor de vast benoemde directeur geldt dat recht zolang hij in het onderwijs² in dienst blijft; voor de tijdelijk aangestelde directeur zolang hij ononderbroken³ in dienst blijft.

*Een aantal personeelsleden met een bijkomend diploma of getuigschrift⁴, tewerkgesteld in het buitengewoon onderwijs⁵ of, tot vorig jaar in het gewoon onderwijs in het kader van GON of ION, heeft recht op een bezoldiging (boven op zijn salaris) op basis van de **niet-verworven salarisschaal 030**.*

Personeelsleden die de overstap maken naar een wervingsambt in het gewoon onderwijs, behouden hun recht op de niet-verworven salarisschaal:

- de vast benoemden, na hun mutatie of nieuwe affectatie, zolang ze in dienst blijven in het onderwijs²;
- de tijdelijken die vóór de overstap 720 dagen dienstanciënniteit hadden in het buitengewoon onderwijs, zolang ze ononderbroken³ in dienst blijven.

² Uitgezonderd het academisch onderwijs.

³ De vakantieverlofperiodes, de loopbaanonderbreking en het zorgkrediet, de militaire dienst en de periodes van wederoproeping, de ziekte- en bevallingsverloven, onbezoldigd ouderschapsverlof, de periodes van verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte of moederschapsbescherming, de verloven van korte duur met behoud van salaris(toelage) ter gelegenheid van sommige gebeurtenissen van familiale of sociale aard en de verloven zonder behoud van salaris(toelage) voor een maximumduur van zes werkdagen per schooljaar worden niet als onderbrekingen beschouwd.

⁴ Concreet gaat het om: een getuigschrift van bekwaamheid tot het opvoeden van abnormale kinderen uitgereikt door de Commissie ingesteld bij ministerieel besluit van 10 mei 1924; een^o getuigschrift van bekwaamheid tot het geven van buitengewoon onderwijs uitgereikt door de Commissie ingesteld bij ministerieel besluit van 10 mei 1924; een getuigschrift van bekwaamheid tot het geven van buitengewoon onderwijs uitgereikt door de Normaalleergang voor buitengewoon onderwijs; een bekwaamheidsgetuigschrift buitengewoon onderwijs uitgereikt door de Normaalleergang voor buitengewoon onderwijs; een getuigschrift van navorming buitengewoon onderwijs uitgereikt door de Centrale Examencommissie volgens besluit van de Vlaamse Regering van 6 februari 1991; een diploma voortgezette lerarenopleiding buitengewoon onderwijs; een diploma voortgezette lerarenopleiding buitengewoon onderwijs en remedial teaching; een diploma bachelor in het onderwijs : buitengewoon onderwijs (of getuigschriften of diploma's die ermee gelijkgesteld zijn).

⁵ Personeel in het buitengewoon onderwijs, een internaat bij een instelling voor buitengewoon onderwijs een tehuis, IPO, of semi-internaat; personeelsleden tewerkgesteld in het gewoon onderwijs in het kader van GON of ION; zorgcoördinatoren in het gewoon en buitengewoon onderwijs.

Een bijlage bij het besluit legt de bekwaamheidsbewijzen en de salarisschalen vast voor de ambten in de centra voor leerlingenbegeleiding.

Vanaf 1 september 2018 oefenen de directeurs van een CLB hun ambt niet meer uit als mandaathouder. De directeur wordt voortaan bezoldigd in salarisschaal 525. Wie op 31 augustus 2018 als directeur vast benoemd was, of titularis-mandaathouder, behoudt op persoonlijke titel salarisschaal 599, ook als hij, bijvoorbeeld na een fusie, niet langer het ambt van directeur uitoefent. Als vast benoemde behoudt hij het recht op die salarisschaal zolang hij in het onderwijs² in dienst blijft; als tijdelijke zolang hij er ononderbroken³ in dienst blijft. Wie als niet-titularis in 2014-15, 2015-16 of 2016-17 met het mandaat belast was, heeft ook nadien nog recht op salarisschaal 599 als hij in het ambt van directeur in een CLB wordt aangesteld. Dat recht blijft hij behouden zolang hij in het onderwijs² ononderbroken³ in dienst blijft.

Vanaf 1 september 2018 zijn er in de centra geen medewerkers en administratief werkers meer in de personeelscategorie van het administratief personeel. In de plaats komen, op drie diplomaniveaus (respectievelijk hoger secundair onderwijs: voor 0,7 omkaderingsgewichten, bachelor: voor 1 omkaderingsgewicht en master: voor 1,2 omkaderingsgewichten) secundair onderwijs, administratief medewerkers in de personeelscategorie van het ondersteunend personeel (zie hogerop in deze Op Stapel). Er wordt in overgangsmaatregelen voorzien voor wie uiterlijk op 31 augustus 2018 vast benoemd is of in de loop van 2015-16, 2016-17 of 2017-18 tijdelijk aangesteld of belast was met een opdracht als medewerker of administratief werker. De medewerkers worden geacht over een bekwaamheidsbewijs te beschikken voor het ambt van administratief medewerker-omkaderingsgewicht 0,7, waarnaar hun ambt wordt geconcordeerd, en ze behouden hun salarisschaal; de administratief werkers worden geacht over een bekwaamheidsbewijs te beschikken voor het ambt van administratief medewerker-omkaderingsgewicht 1, waarnaar hun ambt wordt geconcordeerd, en ze behouden hun salarisschaal. Voor de vast benoemen geldt dat zolang ze in het onderwijs² in dienst blijven; voor de tijdelijken zolang ze ononderbroken³ in dienst blijven.

Het centrumbestuur kan het ambt van een personeelslid dat uiterlijk op 31 augustus 2018 vast benoemd was of in 2015-16, 2016-17 of 2017-18 tijdelijk was aangesteld of met een ambt belast, op 1 september 2018 individueel concorderen naar het ambt van coördinator, als het betrokken personeelslid vóór 1 januari 2018 belast was met een coördinatieopdracht die werd aangerekend op de omkaderingsgewichten. Beschikt het personeelslid níet over het vereist bekwaamheidsbewijs voor het ambt van coördinator (een erkenning van een titel of bekwaamheid als arts-specialist uitgereikt door het agentschap Zorg en Gezondheid, een master- of een bachelordiploma), dan kan zijn ambt, op persoonlijke titel, worden geconcordeerd naar het ambt van coördinator met salarisschaal 202 + de niet-verworven salarisschaal 268. Voor het personeelslid moeten dan 0,9 omkaderingsgewichten worden ingezet.

De personeelsleden behouden de rechten⁶ die ze hadden in hun vorige ambt. Voor de vast benoemen geldt dat zolang ze in het onderwijs¹ in dienst blijven; voor de tijdelijken zolang ze ononderbroken² in dienst blijven. Het personeelslid kan overigens ook nog in beroep gaan bij de Commissie Bezwaarschriften: tot 10 dagen nadat hem kennis is gegeven van de beslissing al dan niet te concorderen; tot 5 oktober 2018 als het bestuur stilzit.

De maatregelen gaan in op 1 september 2018.

Het **GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap** gaat akkoord met het ontwerp.

Ontwerp-BVR betreffende de vakantieregeling van de personeelsleden van een centrum voor leerlingenbegeleiding

- 1) De personeelsleden hebben vakantie **op de sluitingsdagen van het centrum**. De **verplichte** sluitingsdagen zijn: de zaterdagen en de zondagen, de wettelijke en decretale feestdagen, de periode van 15 juli tot 15 augustus, de periode van 25 december tot 1 januari. Het centrum kan **bijkomend** voor (maximaal) nog 14 dagen sluiten, op dagen of in periodes die het zelf kiest.
- 2) Een personeelslid dat voor een heel jaar voltijds is aangesteld heeft, daarbovenop, recht op 21 dagen vakantieverlof.

Maakt het centrum geen (of niet maximaal) gebruik van de mogelijkheid nog een aantal dagen te sluiten boven op de verplichte sluitingsdagen, dan wordt het aantal dagen (van die veertien) waarop het centrum openblijft, toegevoegd aan de 21 dagen vakantieverlof.

Het aantal dagen vakantieverlof voor een personeelslid dat deeltijds presteert of niet tijdens het hele jaar, wordt evenredig verminderd. Er wordt altijd naar boven afgerond, tot op een halve dag. De vermindering vindt plaats in het lopende jaar; als het niet anders kan (omdat het personeelslid voordien al te veel vakantieverlof heeft opgenomen), in het jaar nadien.

Het personeelslid neemt zijn vakantieverlofdagen op tijdens het schooljaar, op een moment naar keuze (opname in juni is dus niet langer a priori uitgesloten), maar rekening houdend met de organisatie van het centrum (het is de directeur van het centrum die bepaalt of een verlofaanvraag past binnen de organisatie, op basis van de criteria en afspraken waarover in het BOC werd onderhandeld).

Vakantieverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Het besluit treedt in werking op 1 september 2018.

Het **GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap** gaat akkoord met het ontwerp.

⁶ De diensten in hun oude ambt tellen mee als diensten in het nieuwe; wie vast benoemd was in het oude, is het ook in het nieuwe; wie in het oude ambt ter beschikking gesteld is wegens ontstentenis van betrekking, of erin gereffecteerd of weder tewerkgesteld, is het ook in het nieuwe; een conformiteitsattest (Europese Richtlijn 2005/36) voor het oude ambt, geldt ook voor het nieuwe.

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

Het besluit bevat enkel technische wijzigingen: zo behoort het ambt van directeur in een CLB niet langer tot de personeelscategorie van het technisch personeel, maar tot die van het bestuurs-(en onderwijzend) personeel en wordt het ook niet meer als een mandaat uitgeoefend. De administratief medewerker in de categorie van het ondersteunend personeel komt in de plaats van de administratief werker en de medewerker in de categorie van het administratief personeel.

Ook dit besluit gaat in op 1 september 2018

Het *GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap* gaat akkoord met het ontwerp.