

Onderhandelingscomité-LOC

Bevoegdheden:

Het LOC is in 1995 opgericht omdat de decreetgever de werking van de ondernemingsraad in het onderwijs problematisch vond (Parl.St. VI.Parl. 703, 1994-1995, nr. 1, 1-2). Maar net zoals de ondernemingsraad is het LOC een orgaan van collectief overleg. Dit houdt dus in dat het LOC niet bevoegd is om informatie te geven of om te onderhandelen over individuele personeelsdossiers. Het LOC is ook bevoegd voor het contractueel personeel. Dit is bijvoorbeeld van belang als je informatie geeft over de tewerkstelling of als je onderhandelt over een personeelsmaterie.

Waaruit bestaat de toezichtsbevoegdheid van het LOC?

Je LOC is bevoegd om na te gaan of de sociale wetgeving en de arbeidsgerichte bepalingen – het decreet heeft het over de “sociale en administratieve reglementeringen” - uit de onderwijswetgeving correct toegepast worden (art. 36 LOC-decreet).

De sociale wetgeving verwijst naar al wat te maken heeft met het arbeidsrecht en met het socialezekerheidsrecht.

Het LOC kan dus bijvoorbeeld de correcte naleving nagaan van:

- de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voor de contractuele personeelsleden;
- de algemene principes van het arbeidsrecht die van toepassing zijn op de gesubsidieerde personeelsleden;
- de hersamenstelling van de inspraakorganen (LOC, CPBW).

Wat de arbeidsgerichte bepalingen uit de onderwijswetgeving betreft, kan het bijvoorbeeld gaan om toezicht op de correcte naleving van de regelgeving in verband met:

- de aanvangsbegeleiding
- de TADD-regeling
- de vacantverklaring en vaste benoeming
- de clustering van opdrachten van deeltijdse personeelsleden

Over welke onderwerpen moet je het LOC informeren?

Naar analogie met de ondernemingsraad heeft het LOC een uitgebreid informatierecht (arts. 27-31 LOC-decreet) maar dan toegespitst op onderwerpen specifiek voor de onderwijswereld.

Je moet het inlichten over:

- de tewerkstelling
- het bestuur
- het financieel beleid
- de infrastructuur

- alle gebeurtenissen of interne beslissingen die een belangrijke weerslag kunnen hebben voor het personeel

Voor een LOC op instellingsniveau gaat het natuurlijk om informatie over de eigen instelling. Voor een LOC dat meerdere instellingen groepeerd, gaat het om informatie over alle betrokken instellingen. Het moment waarop en de frequentie waarmee je die informatie geeft wordt besturen overgelaten. Er is hier geen algemene regel. Een zo open mogelijke communicatie een blijk van goed werkgeverschap is en normaliter het sociaal klimaat in je instelling ten goede zal komen.

Volgens de decreetgever houdt het informatierecht in dat de informatie schriftelijk bezorgd wordt en zo nodig mondeling toegelicht wordt (Parl.St. VI.Parl. 703, 1994-1995, nr. 1, 7).

Informatie over de tewerkstelling (art. 27 LOC-decreet)

Het LOC heeft recht op inlichtingen over alle zaken die een weerslag kunnen hebben op de werkgelegenheid.

- het leerlingenverloop en de weerslag ervan op de tewerkstelling en op de infrastructuur (art. 27, 1° LOC-decreet);
- de huidige structuur van je instelling(en) en alle initiatieven die wijzigingen aan die structuur kunnen aanbrengen zoals een fusie, overname, sluiting, uitbreiding, rationalisering ... (art. 27, 2° LOC-decreet);
- het personeelsverloop (art. 27, 3° LOC-decreet);
- het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur verworven heeft op basis van een positieve beoordeling of dat geen beoordeling gekregen heeft (art. 27, 4° LOC-decreet);
- het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat op basis van de beoordeling een verslag met werkpunten gekregen heeft, met een opsplitsing tussen de personeelsleden die daarna een nieuwe aanstelling verkregen hebben en zij die daarna geen nieuwe aanstelling verkregen hebben (art. 27, 4° LOC-decreet).
- het aantal tijdelijke personeelsleden met een aanstelling voor bepaalde duur dat een negatieve beoordeling gekregen heeft (art. 27, 4°, 3de gedachtestreep LOC-decreet).

Je moet die informatie minstens jaarlijks geven (art. 27, 1ste lid LOC-decreet), maar niets belet ons om het LOC regelmatig over die dossiers te informeren.

Wanneer je het best informeert over gevoelige dossiers als fusies, overnames, sluiting ... beslissen we zelf. Het enige aanknopingspunt is hier de decretale formulering dat het over dossiers gaat "waarover de inrichtende macht onderhandelingen of besprekingen voert". Dit houdt in dat we het LOC niet voor voldongen feiten mag plaatsen.

Informatie over het bestuur (art. 28 LOC-decreet)

Het LOC heeft recht op inlichtingen over alles wat te maken heeft met (veranderingen aan en in) het bestuur.

- de basisinformatie over de juridische vorm van het statuut en de samenstelling van het bestuur (art. 28, 1° LOC-decreet);
- inlichtingen over de eventuele wijzigingen aan het statuut en de samenstelling van het bestuur (art. 28, 2° LOC-decreet);
- de basisinformatie over je instelling(en), te weten:
- het organogram van je instelling(en);

- de lijst van de onderwijsinrichtingen van gelijk niveau en/of met dezelfde aangeboden studierichtingen die in de streek gevestigd zijn;
- het beleid inzake rekrutering van leerlingen en cursisten en desgevallend inzake informatie aan de ouders;
- de aanbevelingen en conclusies uit het doorlichtingsverslag van de inspectie (art. 28, 3° LOC-decreet).

Je moet die informatie minstens jaarlijks geven (art. 28, 1ste lid LOC-decreet), maar niets belet ons natuurlijk om het LOC regelmatig over die dossiers te informeren.

!!Voor wat betreft de aanbevelingen en conclusies uit het doorlichtingsverslag van de inspectie heeft de decreetgever in de toelichtende memorie zelf aangegeven dat het daarbij geenszins de bedoeling is om gegevens over personeelsleden mee te delen (Parl.St. VI.Parl. 703, 1994-1995, nr. 1, 4).

Informatie over het financieel beleid (art. 29 LOC-decreet)

Het LOC heeft recht op inlichtingen over het financieel beleid van onze instelling(en).

- de ontvangen toelagen
- de inkomsten van initiatieven voor steun aan de instellingen
- de persoonlijke bijdragen in de internaten, maaltijdtickets, bij- en naschoolse activiteiten
- alle andere inkomsten
- de jaarrekeningen van het laatste kalenderjaar
- de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van je instelling(en)

We moeten die informatie minstens jaarlijks geven (art. 29, 1ste lid LOC-decreet), maar niets belet ons om het LOC regelmatig over die dossiers te informeren.

Merk op dat de gegevens waarover artikel 29 het heeft, uitsluitend betrekking hebben op het verleden. Ze hebben bovendien een publiek karakter omdat je ze ook terugvindt in de jaarrekening die elke vzw jaarlijks moet neerleggen.

Artikel 29 kan dus niet ingeroepen worden om je te verplichten om in je LOC informatie te delen over je begroting. *Een begroting is namelijk de financiële projectie van je toekomstplannen en is een zaak van je bestuur die de begroting moet opstellen en van je algemene vergadering die ze moet goedkeuren. Een begroting heeft een meer vertrouwelijk karakter.*

In tegenstelling tot een jaarrekening moet een begroting trouwens nergens neergelegd worden. Vanuit goed werkgeverschap is het geen slecht idee om erover - eventueel in grote lijnen - te communiceren waarbij dan de afspraak gemaakt wordt dat die gegevens vertrouwelijk behandeld moeten worden.

Informatie over de infrastructuur (art. 30 LOC-decreet)

Het LOC heeft recht op inlichtingen over de infrastructuur van onze instelling zonder dat de decreetgever hier inhoudelijke preciseringen toegevoegd heeft. Evenmin heeft hij de frequentie van die inlichtingen gepreciseerd.

Informatie over belangrijke gebeurtenissen en interne beslissingen (art. 31 LOC-decreet)

Het LOC heeft recht op inlichtingen over alle gebeurtenissen en interne beslissingen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor het personeel.

Behalve wat decretaal verplicht is, belet niets ons om het LOC ook over andere gebeurtenissen en beslissingen die van dicht of van ver gevolgen hebben voor uw personeel te informeren.

Over welke onderwerpen moet je in het LOC onderhandelen?

Het LOC-decreet zelf somt elf grote personeelsmateries op waarover je bijkomende afspraken – het decreet heeft het over ‘aanvullende regelen’ - moet maken in je LOC (art. 32 LOC-decreet). Het zijn materies waarvan de essentie decretaal geregeld is maar waarbij besturen een kleine beleidsruimte hebben omdat ze een keuze kunnen maken, of criteria of modaliteiten moeten bepalen.

1 De algemene principes van het personeelsbeleid (art. 32, 1° LOC-decreet)

- **Afspraken over de uiterste datum van bekendmaking van de vacante betrekkingen met het oog op vaste benoeming.**
 - Enkel na overleg in je LOC, kun je afwijken van de reglementair voorgeschreven deadline van 15 november om de vacante betrekkingen die in aanmerking komen voor vaste benoeming kenbaar te maken (art. 33, § 1 Rechtspositiedecreet).
- **Afspraken over de verdeling van de betrekkingen**
 - Aanvullende afspraken in het LOC kunnen bijvoorbeeld gaan over:
 - de intentie om bepaalde opdrachten zoveel mogelijk te groeperen;
 - de intentie om in de mate van het mogelijke rekening te houden met de voorkeur van de leerkrachten;
 - de intentie om oog te hebben voor de taakbelasting van de beginnende leerkrachten;
 - de keuze om de opdracht zoveel mogelijk te beperken tot één vak, één jaar of één graad of om juist voor het tegenovergestelde te opteren.
- **Afspraken over de bepaling van de voorrangsregels**
 - Een bestuur van een scholengemeenschap waarvan meerdere besturen deel uitmaken, kan autonoom beslissen om bij de vaststelling van de voorrangsregels voor de vaste benoeming enkel rekening te houden met de 360 dagen die gepresteerd zijn bij het eigen bestuur (art. 35, § 2, 2de lid Rechtspositiedecreet). Door de gevolgen van die beleids optie voor het personeel, beveelt Katholiek Onderwijs Vlaanderen aan om die mogelijkheid via onderhandelingen in het LOC vast te leggen.
- **De criteria die je zult gebruiken als meerdere personeelsleden in aanmerking komen voor een vaste benoeming in dezelfde betrekking**
 - In het LOC moet je afspreken welke criteria je zult hanteren om een vaste benoeming toe te kennen als er meerdere personeelsleden zijn die zich kandidaat gesteld hebben voor dezelfde betrekking (art. 31, § 5 Rechtspositiedecreet). Die afspraken kunnen ook gemaakt worden in het OCSG indien de scholen van de scholengemeenschap behoren tot hetzelfde bestuur.
- **Afspraken over nieuwe affectaties**
 - In je LOC moet je de criteria en de modaliteiten overleggen waarmee je nieuwe affectaties zult bekijken (art. 45, § 2 Rechtspositiedecreet).
- **Afspraken over de inzet van personeelsleden die aangesteld worden met overgedragen lestijden**
 - Je moet in het LOC onderhandelen over de manier waarop personeelsleden die aangesteld worden met overgedragen lestijden, ingezet zullen worden voor opdrachten voor en in andere scholen van de scholengemeenschap (art. 36 octies, § 1, 5° Rechtspositiedecreet). Die onderhandeling moet niet alleen plaatsvinden in je eigen LOC maar ook in het OCSG (Parl.St. VI.Parl., 1796, 2012-2013, 1, 53).
- **Afspraken over de bepaling van de gevolgen van de daling van de puntenenveloppe.**

- Bij een vermindering van het aantal punten van de puntenenveloppe heb je de bevoegdheid om te beslissen welke betrekking(en) je in die ambten nog in stand wilt houden. De criteria die die keuze zullen bepalen, moet je onderhandelen in je LOC (art. 2, § 12, 1ste lid Reaffectatiebesluit). Met die criteria moet je rekening houden bij de verdeling van de betrekkingen onder de vastbenoemde titularissen, bij de maatregelen die je moet nemen voorafgaand aan de terbeschikkingstelling en bij de terbeschikkingstelling (art. 18, § 1, 2, art. 18, § 1, 3, 2de lid, art. 20, § 1, 2de lid, 3°, art. 22, § 2, 4°, 2de lid Reaffectatiebesluit).

2 De aard en de duur van het dienstverband (art. 32, 2° LOC-decreet)

De fundamenteën van het dienstverband zijn ondertussen decretaal geregeld. De aard van het dienstverband moet vastgelegd worden in de functiebeschrijving en de duur ervan ligt decretaal vast.

Aanvullende regels kunnen onder meer zijn:

- de vastlegging van het begin- en het aanvangsuur;
- een regeling voor de middagpauze;
- de invoering van blokstages.

3 De rechten en plichten, onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, regeling van cumulaties met andere ambten, betrekkingen of bezigheden (art. 32, 3° LOC-decreet)

Na onderhandeling in je LOC kun je specifieke bepalingen afspreken die de reglementaire bepalingen ter zake aanvullen die al vastgelegd zijn in het Rechtspositiedecreet (arts.8-17) en in het toepasselijke Algemeen reglement.

De aanvullende afspraken kunnen bijvoorbeeld gaan over:

- de inzet van gastleraars en van personeelsleden die met een dienstverleningsovereenkomst in dienst genomen worden;
- het geven van naambekendheid aan activiteiten (jeugd- en sportkampen ...) die personeelsleden buiten de schoolcontext organiseren;
- het geven van betaalde privaattlessen;
- de inzet van leerlingen of cursisten als jobstudent in de privézaak van een personeelslid.

4 De aansprakelijkheidsreglementering (art. 32, 4° LOC-decreet)

Die bevoegdheid is zonder voorwerp geworden omdat de decreetgever in 2011 in het Rechtspositiedecreet een aansprakelijkheidsregeling ingeschreven heeft die uiteraard niet te onderhandelen is (art. 17bis/1 Rechtspositiedecreet).

5 De regeling inzake evaluatie van het personeel (art. 32, 5° LOC-decreet)

Scholen die behoren tot een scholengemeenschap moeten eerst algemene afspraken over de functiebeschrijving en over de evaluatie maken in het onderhandelingscomité van de scholengemeenschap (OCSG) (arts 47ter, § 3 en 47novies Rechtspositiedecreet). Die verplichting kan minimaal of maximaal (modellen van functiebeschrijvingen, gezamenlijk evaluatiereglement ...) ingevuld worden want de decreetgever heeft die verplichting inhoudelijk niet geconcretiseerd.

Afhankelijk van de algemene afspraken die reeds in het OCSG vastgelegd zijn, kun of moet je in je LOC vervolgens aanvullende afspraken maken zodat de functiebeschrijving minstens alle decretaal verplichte onderdelen bevat en zodat ze afgestemd is op de missie van je school.

6 Het algemeen beleid over de verloven en deeltijdse arbeid (art. 32, 6° LOC-decreet)

Tenzij erover al afspraken gemaakt zijn in het OCSG, moet je in je LOC onderhandelen over de algemene criteria die je zult gebruiken bij de beoordeling van aanvragen voor verlofstelsels die een gunst zijn.

Afspraken in dit verband kunnen zijn:

- de uiterste datum waarop een verlofaanvraag ingediend kan worden;
- de maximale periode die een personeelslid van een verlofstelsel kan gebruikmaken;
- de weigeringsgronden die het bestuur kan invoeren (verstoring van de goede werking van de school, omvang van het verlof, te lange afwezigheid, gebrek aan loopbaanperspectief voor de interimaris ...).

7 Het navormingsbeleid van personeelsleden (art. 32, 7° LOC-decreet)

Het professionaliseringsplan dat je jaarlijks moet opstellen, moet goedgekeurd worden in je LOC (art. 8, 3de lid Kwaliteitsdecreet). Merk op dat dat je hierbij een consensus moet bereiken. Enkel ter onderhandeling voorleggen, volstaat dus niet.

In je plan kun je onder andere afspreken:

- op welke navorming prioritair ingezet zal worden;
- welke algemene principes gehanteerd zullen worden om het lessenrooster van leerkrachten die aan een navorming deelnemen, te herschikken;
- hoe de pedagogische studiedag ingevuld zal worden.

8 De maatregelen van inwendige orde (art. 32, 8° LOC-decreet)

Normaliter worden met dit soort maatregelen alle maatregelen bedoeld die de goede, dagelijkse werking van je school moeten verzekeren.

Onder die noemer zou je kunnen afspraken maken over:

- de organisatie van de inschrijving van leerlingen;
- de principes voor het houden van klassenraden en ouderavonden;
- de communicatie tussen de directie en het personeel;
- de facultatieve verlofdag;
- de dienstverplaatsingen die de decretale bepalingen (art. 17septies van het Rechtspositiedecreet) aanvullen. Voorbeelden zijn onder andere afspraken over de exacte afbakening van het traject dat je als dienstverplaatsing zult beschouwen en over het parkeerbeleid.
- de kledingvoorschriften voor je personeel. Indien je die afspraken al opgenomen hebt in je arbeidsreglement (art. 28 van het model), zou je kunnen proberen om ze in het LOC ietwat te concretiseren om de kans op betwisting of misverstanden te verkleinen.

9 De richtlijnen en de regelen over de prestatieregeling (art. 32, 9° LOC-decreet)

De krachtlijnen van de prestatieregeling zijn door de overheid vastgelegd in het BVR van 17 juni 1997 betreffende de opdracht van het personeel in het basisonderwijs maar over de invulling van concrete onderdelen ervan moet je onderhandelen in je LOC.

Afwijking op de reglementair voorziene minima en maxima voor de hoofdopdracht en de schoolopdracht

Na onderhandelingen in je LOC kun je afwijken van de prestatieregeling voor de diverse ambten die de Vlaamse regering vastgelegd heeft in het BVR van 17 juni 1997 (art. 163, § 3 Decreet basisonderwijs).

De criteria voor de invulling van de hoofd- en de schoolopdracht.

Je moet afspreken op basis waarvan je de hoofdopdracht en de schoolopdracht van je personeel wilt invullen (art. 164, 1ste lid Decreet basisonderwijs).

- het werken met gemengde kleutergroepen in plaats van met jaargroepen;
- co-teaching;
- het werken met niveaugroepen voor bepaalde vakken;
- toezichten;
- ...

Hou ermee rekening dat de totale opdracht van het personeel ruimer is dan hun hoofd- en de schoolopdracht.

De omstandigheden waarin en de wijze waarop bepaalde taken die normaal niet tot het takenpakket behoren, opgelegd kunnen worden.

Het BVR van 17 juni 1997 somt in artikel 4 tien taken op die niet tot het opdrachtenpakket van het personeel mogen behoren. Vijf ervan kan je wel opleggen als de omstandigheden dit vereisen en als dat niet gebeurt op een systematische manier. Voorwaarde is wel dat je in je LOC bepaald hebt wat begrepen wordt onder 'uitzonderlijke omstandigheden' en onder een 'niet-systematische wijze' (art. 4bis BVR van 17 juni 1997).

Het gaat om:

- bijlessen of therapie geven voor en na de schooluren;
- huisbezoeken afleggen;
- middagtoezicht houden;
- verzekeren van busbegeleiding;
- het verkeer regelen op de openbare weg;
- het vervullen van administratieve en/of organisatorische taken die niet eigen zijn aan het uitgeoefende ambt.

De organisatie van plage-uren

Om de werkdruk te verlagen is in OnderwijsCAO VII van 4 februari 2005 overeengekomen om voortaan in het LOC te onderhandelen over de algemene regels voor het presteren van plage-uren (punt 2.2.b)). Dit engagement is juridisch vertaald in artikel 164, 2de lid van het Decreet basisonderwijs: "In elke school wordt bij de voorbereiding van het schooljaar onderhandeld over de algemene regels om de vaststelling van het aantal lestijden/uren prestatie tussen het minimum en het maximum van de hoofdopdracht en de schoolopdracht op een billijke en transparante wijze te bepalen." (OD XV, MvT, Parl.St. VI.Parl. 398, 2004-2005, nr. 1, 8). Vergeet daarbij niet dat onderwijzers slechts met een derde plagelestijd belast kunnen worden als dit organisatorisch nodig is (art. 164bis Decreet basisonderwijs).

10 De projecten en maatregelen die van aard zijn om de omstandigheden en voorwaarden waarin het werk in je instelling uitgevoerd wordt, te wijzigen (art. 32, 10° LOC-decreet)

Onder die noemer kunnen enkele materies geplaatst worden waarvoor de decreetgever expliciet onderhandelingsbevoegdheid voor het LOC voorziet:

- de beslissing om meer dan drie procent van je lestijden- en urenpakket te gebruiken voor BPT-uren. Opgelet, artikel 163bis, 2de lid van het Decreet Basisonderwijs verplicht je om hierover in je LOC een akkoord af te sluiten; erover onderhandelen volstaat dus niet.
- de modaliteiten voor het gebruik van de vervangingseenheden die gebruikt kunnen worden als er geen geschikte kandidaat gevonden wordt om een reguliere vervanging in een wervingsambt van het bestuurs- en onderwijzend personeel uit te voeren (art. 153viciessexies Decreet basisonderwijs);
- voor de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025: het aantal vacante lestijden dat je wilt besteden aan gastleraars (art. 141, § 4 Decreet basisonderwijs);
- de beslissing om aan een project deel te nemen of deelname eraan te verlengen;
- de beslissing om leerlingenvervoer te organiseren;
- de beslissing om onderhoudstaken te outsourcen.

11 Het opstellen en het wijzigen van je arbeidsreglement (art. 32, 11° LOC-decreet)

De onderhandelingen over het arbeidsreglement of over een wijziging ervan moeten tot een akkoord leiden. Voor het geval dit niet zo is, heeft de decreetgever – opnieuw naar analogie met de Arbeidsreglementenwet – een procedure voorzien waarin het Centraal Paritair Comité als bemiddelaar optreedt, of indien nodig, zelf knopen kan doorhakken (art. 34, § 2 LOC-decreet).

Over welke onderwerpen moet je in het LOC een akkoord bereiken?

Volgens het LOC-decreet heeft het LOC slechts vier soorten bevoegdheden:

- informatierecht
- onderhandelingsbevoegdheid
- controlebevoegdheid
- bemiddelingsbevoegdheid

Maar feitelijk heeft het LOC ook een vijfde bevoegdheid, namelijk een veto-bevoegdheid. Een aantal beslissingen kun je immers slechts nemen indien je LOC daarmee akkoord gaat.

Het gaat om:

- het opstellen of wijzigen van het arbeidsreglement (art. 34, § 2 LOC-decreet);
- het professionaliseringsplan met het nascholingsbeleid (art. 8, 3de lid Kwaliteitsdecreet);
- de beslissing om meer dan drie procent van je lestijden- en urenpakket te gebruiken voor BPT-uren (art. 163bis Decreet basisonderwijs);
- de beslissing om meer lestijden om te zetten naar uren en omgekeerd, om beter te kunnen inspelen op de ondersteuningsnoden van bepaalde leerlingen of voor het behoud van expertise en tewerkstelling om die leerlingen te kunnen ondersteunen (art. 172quinquie s/1, § 3, 3de lid Decreet basisonderwijs);
- de afspraken die je gemaakt hebt over de deconnectie (Onderwijscao XII). De afspraken zelf moet je overeenkomen in je CPBW maar aangezien ze als een bijlage bij het arbeidsreglement gevoegd worden, heb je ook het akkoord nodig van je LOC.

Hoe moeten de **onderhandelingen** in het LOC **concreet gevoerd worden**?

Voor de onderhandelingen

Om de onderhandelingen in het LOC behoorlijk te kunnen voorbereiden, is in Onderwijscao IX van 10 december 2010 afgesproken dat de LOC-leden vooraf alle documenten – officiële en andere – moeten ontvangen (punt 2.1. Onderwijscao IX).

Tijdens de onderhandelingen

Als er consensus is

Indien de onderhandelingen tot een consensus leiden, wordt dit zo opgetekend in een protocol (art. 34, § 1 LOC-decreet). Opgelet, dit protocol bindt je als bestuur. Wat in onderling overleg overeengekomen is, kun je nadien niet meer eenzijdig wijzigen (art. 35, 2de lid LOC-decreet).

Wat vandaag misschien een goede afspraak is, komt in de toekomst mogelijk onder druk door veranderde inzichten of door een veranderde context. Het is daarom aangewezen om in het protocol van akkoord ook af te spreken hoe de overeenkomst beëindigd kan worden ofwel om het protocol van akkoord zelf in tijd te beperken. Bepalingen over de geldigheidsduur zijn in de privésector trouwens een verplicht onderdeel van de cao's die afgesloten worden in het kader van de Cao-wet van 5 december 1968 (art. 16, 5°).

Als er geen akkoord is

Als er na onderhandeling geen akkoord bereikt wordt, moeten de standpunten van het bestuur en van de personeelsafgevaardigden in het protocol opgetekend worden (art. 34, § 1 LOC-decreet). Dit betekent dat er in het LOC niet hoofdelijk gestemd wordt, maar per geleding.

Als er een gedeeltelijk akkoord is

Een onderhandeling kan ook leiden tot een gedeeltelijk akkoord. In dit geval wordt in het protocol genoteerd waarover er een akkoord bestaat en waarover niet. Over de aspecten waarover er geen akkoord is, worden in het protocol de respectievelijke standpunten geformuleerd.

Na de onderhandelingen

Pas als een onderhandeling afgelopen is en de neerslag ervan in een protocol opgenomen is, kan het bestuur een beslissing nemen. Dit is zo overeengekomen in punt 2.3. van Onderwijscao IX van 10 december 2010. Indien er consensus of een gedeeltelijk akkoord bereikt is over een voorgenomen maatregel, moet je die maatregel uitvoeren zoals overeengekomen is.

Maar ook bij een protocol van niet-akkoord heb je als bestuur juridisch de mogelijkheid om de voorgenomen maatregel toch te nemen. Besef daarbij wel dat dit de sociale vrede in je instelling wellicht niet ten goede zal komen.

Wat is een protocol?

Een protocol is een document waarin het resultaat van een onderhandeling in je LOC genotuleerd moet worden (art. 34, § 1 LOC-decreet). Idealiter wordt over een voorgenomen maatregel een volledig akkoord bereikt. Het kan natuurlijk ook zijn dat er slechts over bepaalde onderdelen van de maatregel een akkoord bereikt wordt of dat er zelfs helemaal geen akkoord bereikt wordt.

- Bij een consensus wordt een 'protocol van akkoord' gegeven.
- Bij een gedeeltelijk akkoord wordt gesproken over een 'protocol van gedeeltelijk akkoord'.
- Wanneer beide geledingen het helemaal niet eens geraakt zijn, wordt een 'protocol van niet-akkoord' gegeven.

Rechten en plichten van de personeelsvertegenwoordigers

Welke rechten hebben de personeelsvertegenwoordigers in het LOC?

Het LOC-mandaat geeft je personeelsvertegenwoordigers een aantal rechten, ongeacht of ze er zitting hebben als vakbondsafgevaardigde of als verkozen lid:

- De personeelsvertegenwoordigers mogen aan de voorzitter een bijkomende bijeenkomst van het LOC vragen, los van de geplande vergaderingen die bij het begin van het schooljaar afgesproken zijn. Voor die vergadering kunnen ze dan ook agendapunten inbrengen (art. 38 LOC-decreet).
- De personeelsvertegenwoordigers mogen mondeling en schriftelijk alle professionele en syndicale informatie meedelen die nuttig is voor het personeel. Ze doen dit onder eigen verantwoordelijkheid (art. 39, 1ste lid LOC-decreet).
- De personeelsvertegenwoordigers mogen mededelingen aanbrenge n op plaatsen die daarvoor aangewezen zijn, op voorwaarde dat die mededelingen op voorhand aan de directie voorgelegd zijn (art. 39, 2de lid LOC-decreet).
- De personeelsvertegenwoordigers mogen buiten de schooluren in de school informatievergaderingen organiseren voor het personeel. Ze moeten daarvoor wel op voorhand de directie ingelicht hebben (art. 39, 3de lid LOC-decreet).
- De personeelsvertegenwoordigers mogen het schoolbestuur contacteren in het gemeenschappelijk belang van het personeel (art. 40 LOC-decreet).
- De personeelsvertegenwoordigers mogen jaarlijks deelnemen aan drie vormingsdagen die door de vakbonden georganiseerd worden (art. 41, 1ste lid LOC-decreet). Voorwaarde daarbij is dat ze de datum van elke vormingsdag minimaal één maand op voorhand aan het bestuur meedelen (art. 41 LOC-decreet).
- De personeelsvertegenwoordigers moeten de nodige faciliteiten krijgen om hun taak naar behoren uit te oefenen. De afspraken erover moet je vastleggen in het huishoudelijk reglement van je LOC (art. 42 LOC-decreet).
- De personeelsvertegenwoordigers hebben recht op dienstvrijstelling om de vergaderingen van het LOC te kunnen bijwonen. Die vrijstelling wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit (art. 26quinquies BVR van 17 juni 1997 betreffende de opdracht van het personeel in het basisonderwijs). Dit betekent dat je de personeelsvertegenwoordigers voor de duur van de LOC-vergadering moet vrijstellen van de opdracht die ze dan op basis van het wekelijkse uurrooster zouden hebben.
- De personeelsvertegenwoordigers hebben recht op terugbetaling van de verplaatstingskosten die ze extra voor deelname aan LOC-vergaderingen moeten maken; dit kan het geval zijn indien ze voor de vergadering speciaal naar de school moeten komen. De terugbetaling gebeurt volgens de regeling die geldt voor de dienstverplaatsingen (punt 4 Onderwijscao X). Vergoeding voor deelname aan voorbereidende LOC-vergaderingen vallen natuurlijk niet onder dit recht.

Welke plichten hebben de personeelsvertegenwoordigers in het LOC?

Ongeacht of ze er zitting hebben als vakbondsafgevaardigde of als verkozen lid, zijn de personeelsvertegenwoordigers in je LOC gehouden aan de discretieplicht voor feiten en documenten die vertrouwelijk van aard zijn (art. 43 LOC-decreet).

Die discretieplicht houdt in dat vertrouwelijke informatie niet zomaar gedeeld kan worden met om het even wie. Overtreding van die plicht kan beschouwd worden als een deontologische fout.

Welke informatie je als vertrouwelijk beschouwt, kun je overeenkomen in je huishoudelijk reglement. Tijdens een LOC-vergadering kun je natuurlijk ook overeenkomen dat een bepaald item vertrouwelijk behandeld wordt. Is dit het geval, dan moet je dat opnemen in het verslag.

Hoe gebeurt de samenstelling van het LOC?

Aantal mandaten

Je LOC moet minimaal uit vier leden bestaan en mag maximaal 16 leden tellen. Dat betekent dat elke geleding minimaal twee leden moet tellen en maximaal acht. Het precieze aantal leden hangt af van het aantal personeelsleden in je school (art. 14, § 2 LOC-decreet).

Aantal personeelsleden	Aantal mandaten per geleding
2 tot 25	2
26 tot 50	3
51 tot 75	4
76 tot 100	5
101 tot 125	6
126 tot 150	7
vanaf 151	8

Meer mandaten voorzien dan het aantal dat voorzien is in het LOC-decreet kan nooit, dus bijvoorbeeld ook niet als er meer dan acht vakbondsafgevaardigden automatisch ('van rechtswege') in aanmerking komen om vanuit het LOC van een school zitting te hebben in een gemeenschappelijk LOC.

Minder mandaten voorzien mag, indien de vakbondsafgevaardigden dit onderling overeenkomen (art. 15, § 1 LOC-decreet). Het is aangewezen dat ze dit voor de oprichting of hersamenstelling van het LOC melden aan het bestuur. De gemaakte overeenkomst is bindend voor de duur van het LOC-mandaat.

Het is belangrijk dat het bestuur voor ogen houdt dat beide geledingen altijd gelijk in aantal ("paritair") moeten zijn (art. 14, § 1 LOC-decreet), dat het bestuur dus even veel personen naar het LOC moet afvaardigen als er vertegenwoordigers van het personeel zijn. Dat heeft onder andere tot gevolg dat we de bestuursdelegatie zullen moeten verkleinen als er in de loop van het LOC-mandaat een vertegenwoordiger van het personeel zou wegvallen en niet vervangen zou worden.

Vervangers

Het LOC-decreet voorziet niet in de vervanging van een effectief lid dat verhinderd is om aan een LOC-vergadering deel te nemen. Een opvolger kan dus niet de plaats innemen van een verontschuldigd effectief lid. Van de effectieve leden verwacht de decreetgever namelijk dat ze ook daadwerkelijk hun mandaat uitoefenen en dus op de LOC-vergaderingen aanwezig zijn. Een regeling met opvolgers die verhinderde effectieven zouden kunnen vervangen, zou volgens de decreetgever de goede werking van het LOC verstoren (Parl.St. VI.Parl. 703, 1994-1995, nr. 1, 5).

Wie is personeelslid?

Het LOC-decreet zegt niet wie allemaal als personeelslid beschouwd moet worden. Het Centraal Paritair Comité voor het Katholiek Onderwijs beschouwt elke persoon die op 15 september een arbeidsovereenkomst heeft met het bestuur als een personeelslid van de school. Het statuut, het ambt, het volume van tewerkstelling of de administratieve stand zijn daarbij niet van belang; dus ook MVD-personeel, personeelsleden die op de teldatum geen effectieve prestaties leveren en interimarissen moeten we mee in rekening brengen.

De enigen die niet je niet moet meetellen, zijn personeelsleden die genieten van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen. Hoewel die personen strikt genomen nog een overeenkomst hebben met het schoolbestuur, hebben ze geen recht meer op tewerkstelling bij dat schoolbestuur.

Technisch adviseurs

Beide geledingen mogen zich laten bijstaan door technisch adviseurs. In uitvoering van artikel 24, § 1, 11° van het LOC-decreet zijn in het model van huishoudelijk reglement van het Centraal Paritair Comité voor het Katholiek Onderwijs enkele bepalingen opgenomen die de bijstand van die personen regelen (art. 12 model van huishoudelijk reglement). Die adviseurs hebben natuurlijk geen stemrecht.

Werking

Waarom moet het LOC een huishoudelijk reglement opstellen?

Hoe je LOC functioneert heeft de decreetgever overgelaten aan het lokaal overleg. Hij heeft enkel bepaald dat het voorzitterschap voorbehouden is voor een afgevaardigde van het bestuur en dat het secretariaat waargenomen wordt door een afgevaardigde van het personeel (art. 23 LOC-decreet). Het overige moet lokaal afgesproken worden en in een huishoudelijk reglement vastgelegd worden.

Wat moet er opgenomen worden in het LOC?

- hoeveel keer het LOC per jaar zal bijeenkomen. Het minimale aantal is vijf keer (art. 24, § 1, 1° LOC-decreet);
- de manier waarop de uitnodiging verstuurd wordt en de termijn die daarbij gerespecteerd wordt (art. 24, § 1, 2° LOC-decreet);
- de manier waarop de documenten ter beschikking gesteld worden (art. 24, § 3° LOC-decreet);
- de termijn waarbinnen de personeelsafvaardiging een agendapunt kan aanbrengen (art. 24, § 1, 4° LOC-decreet);
- welke taken door de voorzitter en door de secretaris vervuld worden (art. 24, § 1, 5° en 6° LOC-decreet);
- de manier waarop de besluitvorming tot stand komt en de wijze waarop gestemd wordt (art. 24, § 7° LOC-decreet);
- de faciliteiten die de personeelsafgevaardigden krijgen om hun mandaat te kunnen uitoefenen (art. 24, § 1 8° LOC-decreet);
- de manier waarop met de schoolraad gecommuniceerd zal worden (art. 24, § 1, 9° LOC-decreet);
- welke toestanden onverenigbaar zijn met de uitoefening van het LOC-mandaat (art. 24, § 1, 10° LOC-decreet);
- onder welke omstandigheden technici aan de LOC-vergaderingen kunnen deelnemen (art. 24, § 1, 11° LOC-decreet).

LOC kalender

De kieskalender geeft je een overzicht van de te respecteren deadlines in aanloop naar de LOC-verkiezingen. Hij geeft aan wat je wanneer moet doen en is gebaseerd op het model van kiesreglement van het Centraal Paritair Comité van het gesubsidieerd vrij onderwijs en de pedagogische begeleidingsdiensten.

Voorbeeld 2023-2024

Kiesdatum (A)	Mededeling kiesdatum	Uiterste datum indiening kandidatenlijsten (B)	Uiterste datum uithanging kandidatenlijsten (B)	Uiterste datum verwittigen afwezig
	(30 kalenderdagen voor A)	(15 kalenderdagen voor A)	(7 kalenderdagen na B)	(7 kalenderdagen voor A)
maandag 27 november 2023	zaterdag 28 oktober 2023	zondag 12 november 2023	zondag 19 november 2023	maandag 20 november 2023
dinsdag 28 november 2023	zondag 29 oktober 2023	maandag 13 november 2023	maandag 20 november 2023	dinsdag 21 november 2023
woensdag 29 november 2023	maandag 30 oktober 2023	dinsdag 14 november 2023	dinsdag 21 november 2023	woensdag 22 november 2023
donderdag 30 november 2023	dinsdag 31 oktober 2023	woensdag 15 november 2023	woensdag 22 november 2023	donderdag 23 november 2023
vrijdag 1 december 2023	woensdag 1 november 2023	donderdag 16 november 2023	donderdag 23 november 2023	vrijdag 24 november 2023
zaterdag 2 december 2023	donderdag 2 november 2023	vrijdag 17 november 2023	vrijdag 24 november 2023	zaterdag 25 november 2023
zondag 3 december 2023	vrijdag 3 november 2023	zaterdag 18 november 2023	zaterdag 25 november 2023	zondag 26 november 2023
maandag 4 december 2023	zaterdag 4 november 2023	zondag 19 november 2023	zondag 26 november 2023	maandag 27 november 2023
dinsdag 5 december 2023	zondag 5 november 2023	maandag 20 november 2023	maandag 27 november 2023	dinsdag 28 november 2023
woensdag 6 december 2023	maandag 6 november 2023	dinsdag 21 november 2023	dinsdag 28 november 2023	woensdag 29 november 2023
donderdag 7 december 2023	dinsdag 7 november 2023	woensdag 22 november 2023	woensdag 29 november 2023	donderdag 30 november 2023
vrijdag 8 december 2023	woensdag 8 november 2023	donderdag 23 november 2023	donderdag 30 november 2023	vrijdag 1 december 2023

De lokale onderhandelingscomités

Afdeling 1. - Algemeen

Art. 12.

§ 1. Iedere inrichtende macht richt voor elk van haar scholen een LOC op. [Iedere inrichtende macht richt voor elk van haar centra voor leerlingenbegeleiding een lokaal onderhandelingscomité op.]

Decr.18-5-1999

§ 2. In afwijking van § 1 kan de inrichtende macht na akkoord met de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school :

- één LOC oprichten per pedagogische entiteit;
- één LOC oprichten per maximum 5 scholen samen die behoren tot haar inrichtende macht;
- [- [[een LOC oprichten voor alle scholen van de inrichtende macht die tot dezelfde scholengemeenschap van het basisonderwijs of van het secundair onderwijs behoren.]]]

Decr. 18-5-1999; [[]] Decr.10-7-2003

§ 3. De per school opgerichte LOC's kunnen overeenkomen een gemeenschappelijk LOC op te richten.

Die overeenkomst geldt voor de duur van het mandaat van de samenstellende lokale onderhandelingscomités en bevat de aangelegenheden waarvoor het gemeenschappelijk LOC bevoegd is, maar houdt niet in dat de samenstellende LOC's ophouden te bestaan.

[§ 4. In afwijking van §§ 1, 2 en 3 wordt in de scholengemeenschap van het secundair onderwijs voor de scholen van eenzelfde pedagogische entiteit, één LOC opgericht.

Dit LOC kan ook andere scholen omvatten, behorend tot diezelfde pedagogische entiteit, op voorwaarde dat de scholengemeenschap van het secundair onderwijs met deze scholen een samenwerkingsakkoord heeft gesloten en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elke betrokken school hiermee akkoord gaan.]

Decr.18-5-1999

Art. 13.

§ 1. Met school wordt bedoeld een pedagogisch geheel, al dan niet verspreid over één of meer gebouwen en gevestigd op één of meer adressen waar onderwijs georganiseerd wordt en dat onder het gezag staat van één directeur.

§ 2. Met pedagogische entiteit wordt bedoeld het geheel van scholen die afhangen van eenzelfde inrichtende macht en die in eenzelfde gebouwencomplex gelegen zijn.

Afdeling 2. - Samenstelling

Art. 14.

§ 1. Elk LOC is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van :

1° de inrichtende macht;

2° het personeel.

§ 2. Het aantal mandaten per geleding is vastgesteld op minimum twee en maximum acht. Zijn er meer dan vijftientig personeelsleden, dan komt er boven het in deze paragraaf bepaalde minimum één effectieve afgevaardigde bij per begonnen schijf van vijftientig personeelsleden.

Art. 15.

§ 1. De afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties kunnen overeenkomen het aantal effectieve afgevaardigden te beperken.

§ 2. Er zijn evenveel opvolgers als effectieve leden.

Art. 16.

De vertegenwoordigers van de inrichtende macht worden door de inrichtende macht gekozen uit personen die bevoegd zijn om de inrichtende macht te verbinden.

De directeur van een school voor kleuter-, lager of basisonderwijs is de permanente adviseur van het LOC.

In de andere scholen kan de directeur aangeduid worden als vertegenwoordiger van de inrichtende macht, zoniet is hij permanent adviseur van het LOC.

Art. 17.

§ 1. De vakbondsafgevaardigde is van rechtswege vertegenwoordiger van het personeel in het LOC op voorwaarde dat zijn vakorganisatie een aantal bijdrageplichtige leden telt dat tenminste 10 percent vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de school of scholen behorend tot het LOC.

Het behalen van de 10 percent wordt bewezen bij de voorzitter van het Centraal Paritair Comité.

§ 2. Indien er in het LOC meer mandaten te begeben zijn dan er vakbondsafgevaardigden kunnen aangeduid worden overeenkomstig § 1, worden de overige mandaten toegewezen door verkiezingen overeenkomstig de artikelen 18 en 19 van dit decreet.

§ 3. Indien er in het LOC een kleiner aantal mandaten te begeben is dan er vakbondsafgevaardigden zijn die krachtens § 1 deel uitmaken van het LOC, dan zetelen al deze afgevaardigden in het LOC met dien verstande dat het maximum van acht mandaten gerespecteerd dient te blijven.

Art. 18.

§ 1. De vertegenwoordigers van het personeel die bedoeld worden in artikel 17, § 2, worden door de personeelsleden van de betrokken onderwijsinstelling verkozen. In principe zijn alle personeelsleden, met uitzondering van de directeur, stemgerechtigd en verkiesbaar.

§ 2. De kandidaten worden voorgedragen op lijsten ingediend door de personeelsverenigingen zoals bepaald in artikel 7, § 1, of door een vakorganisatie die een aantal bijdrageplichtigen telt dat tenminste 10 percent vertegenwoordigt van het aantal personeelsleden van de school of scholen behorend tot het LOC.

Art. 19.

De kandidaten worden in volgorde van hun stemmenaantal verkozen. Bij gelijk aantal stemmen wordt voorrang gegeven aan de kandidaat met de grootste anciënniteit in de betrokken instelling of instellingen.

De kandidaten die niet werden verkozen worden, in volgorde van hun stemmenaantal, als opvolger aangewezen.

Art. 20.

Het mandaat in de LOC's duurt vier jaar en is hernieuwbaar.

Art. 21.

§ 1. Aan het mandaat in de LOC's komt een einde wanneer het lid :

1° niet opnieuw wordt verkozen of gekozen;

2° niet langer voldoet aan de voorwaarden van de geleding waarvan hij deel uitmaakt;

3° ontslag neemt;

4° in een toestand van onverenigbaarheid komt.

§ 2. Bij een betwisting over 4° van § 1 beslist het Centraal Paritair Comité. In afwachting van die beslissing blijft betrokkene zijn mandaat uitoefenen.

Art. 22.

Het LOC stelt een reglement voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel op. Indien er binnen een termijn van één jaar na de oprichting van het LOC geen akkoord is over een kiesreglement, is het model van kiesreglement opgesteld door het Centraal Paritair Comité van toepassing.

Afdeling 3. - Werking

Art. 23.

§ 1. Het LOC wordt voorgezeten door de voorzitter of een afgevaardigde van de inrichtende macht.

§ 2. Het secretariaat van het LOC wordt waargenomen door een secretaris die onder en door de vertegenwoordigers van het personeel wordt gekozen.

Art. 24.

§ 1. Na de oprichting stelt elk LOC een huishoudelijk reglement op.

Dat huishoudelijk reglement bepaalt minimaal :

1° het aantal bijeenkomsten met een minimum van vijf per jaar;

2° de wijze en de termijn van bijeenroeping;

3° de wijze van mededeling van de documenten;

4° de termijn voor de inschrijving van een materie op de agenda door een vertegenwoordiger van het personeel;

5° de taak van de voorzitter;

6° de taak van de secretaris;

7° de wijze van besluitvorming en de stemming;

8° de faciliteiten voor de vertegenwoordigers van het personeel;

9° de wijze van communicatie met de [schoolraad] inzonderheid de wijze van communicatie wat betreft de wederzijdse agenda's;

10° de onverenigbaarheden bedoeld in artikel 21, § 1, van dit decreet;

11° de wijze waarop en de gevallen waarin de geledingen technische adviseurs kunnen laten deelnemen aan de vergaderingen.

§ 2. Indien er binnen een termijn van drie maanden na de oprichting van het LOC geen akkoord is over een huishoudelijk reglement, is het model van huishoudelijk reglement opgesteld door het Centraal Paritair Comité van toepassing.

Decr. 21-12-2012

Art. 25.

Een materie wordt op de agenda van het LOC geplaatst op initiatief van de inrichtende macht of van één of meerdere vertegenwoordigers van het personeel.

Afdeling 4. - Bevoegdheden

Art. 26.

De LOC's hebben informatierecht, onderhandelingsbevoegdheid, toezichtsbevoegdheid en bemiddelingsbevoegdheid.

Onderafdeling A. - Informatierecht

Art. 27.

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

Deze inlichtingen hebben betrekking op :

1° inlichtingen over de evolutie van het aantal leerlingen en de weerslag ervan op tewerkstelling en infrastructuur;

2° inlichtingen over de structuur van de scho(o)l(en) inclusief over de fusies, overname, sluiting, uitbreiding, rationalisering of andere belangrijke structuurwijzigingen waarover de inrichtende macht onderhandelingen of besprekingen voert, en de weerslag daarvan op de evolutie van de tewerkstelling;

3° inlichtingen over het personeelsverloop.

Art. 28.

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

Deze inlichtingen betreffen :

1° basisinformatie over de juridische vorm van het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;

2° inlichtingen over de eventuele wijzigingen aan het statuut en de samenstelling van de inrichtende macht;

3° basisinformatie over de positie van de scho(o)l(en);

- het organogram van de scho(o)l(en);

- de lijst van de onderwijsinrichtingen van gelijk niveau en/of met dezelfde aangeboden studierichtingen die in de streek gevestigd zijn;

- het beleid inzake recrutering van leerlingen en informatie aan de ouders;

- de aanbevelingen en conclusies uit het doorlichtingsverslag van de inspectie.

Art. 29.

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

Deze inlichtingen betreffen :

1° de ontvangen toelagen;

2° de inkomsten voortvloeiend uit initiatieven voor steun aan de scholen;

3° kostgelden van internaten, maaltijdtickets, bij- en naschoolse activiteiten;

4° alle andere inkomsten;

5° de jaarrekeningen van het laatste kalenderjaar;

6° de overeenkomsten en akkoorden die fundamentele en duurzame gevolgen hebben voor de toestand van de scho(o)l(en).

Art. 30.

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

Art. 31.

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

Onderafdeling B. - Onderhandelingsbevoegdheid

Art. 32.

In de LOC's onderhandelen de inrichtende macht en de vertegenwoordigers van het personeel over de aanvullende regelen ter zake van :

1° de algemene principes van het personeelsbeleid;

2° de aard en duur van het dienstverband;

3° de rechten en plichten, onverenigbaarheden en verbodsbepalingen, regeling van cumulaties met andere ambten, betrekkingen of bezigheden;

4° de aansprakelijkheidsreglementering;

5° de regeling inzake evaluatie van het personeel;

6° het algemeen beleid inzake de verlopen en deeltijdse arbeid;

7° het navormingsbeleid van personeelsleden;

8° de maatregelen van inwendige orde;

9° de richtlijnen en de regelen inzake de prestatieregeling;

10° de projecten en maatregelen die van aard zijn de omstandigheden en voorwaarden waarin het werk in de school wordt uitgevoerd, te wijzigen;

11° het opstellen en het wijzigen van een arbeidsreglement.

Art. 33.

De afwezigheid van één of meer regelmatig opgeroepen leden maakt de onderhandelingen niet ongeldig.

Art. 34.

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

§ 2. Indien de onderhandelingen over het arbeidsreglement niet leiden tot een eenparig akkoord, zal het Centraal Paritair Comité op vraag van één van de geledingen bemiddelend optreden en indien nodig voor de betwiste punten uitsluitsel geven over wat wel of niet in het arbeidsreglement komt.

Art. 35.

De maatregelen die na onderhandeling worden genomen door de inrichtende macht vermelden de datum van het protocol bedoeld in artikel 34 van dit decreet.

In geval van een eenparig akkoord kan de inrichtende macht geen maatregelen nemen die afwijken van het protocol.

Onderafdeling C. - Toezichtsbevoegdheid

Art. 36.

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

Onderafdeling D. - Bemiddelingsbevoegdheid

Art. 37.

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

[HOOFDSTUK IIIbis. - [[Onderhandelingscomité van de scholengemeenschap van het basisonderwijs en het secundair onderwijs.]]

Art. 37bis.

Er wordt één LOC opgericht per scholengemeenschap, [[zoals bedoeld in hoofdstuk VIIIbis van het decreet van 25 februari 1997 betreffende het basisonderwijs en]]¹ zoals bedoeld in [[de reglementaire bepalingen inzake scholengemeenschappen van de codificatie betreffende het secundair onderwijs]]². Dit LOC is bevoegd om te onderhandelen over de aangelegenheden waarvoor de scholengemeenschap bevoegd is.

Art. 37ter.

§ 1. Het aantal leden per geleding in het LOC van de scholengemeenschap bedraagt minimum 4.

§ 2. Onverminderd § 1 duidt elke geleding van elk LOC van de scholen van de scholengemeenschap één persoon aan als lid van het LOC van de scholengemeenschap. In onderling akkoord tussen de betrokken geledingen kan hiervan worden afgeweken zonder de pariteit tussen de geledingen te verbreken.

§ 3. Bij ontstentenis van een LOC per school of per pedagogische entiteit wordt één persoon per geleding per ondernemingsraad van de scholen, die behoren tot de scholengemeenschap, lid van het LOC van de scholengemeenschap. In onderling akkoord kan hiervan worden afgeweken zonder de pariteit tussen de geledingen te verbreken.

§ 4. Worden alle scholen van de scholengemeenschap beheerd door éénzelfde inrichtende macht en is er op het niveau van de scholengemeenschap één ondernemingsraad opgericht, dan oefent deze ondernemingsraad eveneens de bevoegdheden uit van het onderhandelingscomité op niveau van de scholengemeenschap.]

Decr. 18-5-1999; [[]]¹ Decr. 10-7-2003; [[]]² B.VI.R. 17-12-2010

HOOFDSTUK IV. - Rechten en plichten van de vertegenwoordigers van het personeel in de LOC's en specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden

Afdeling 1. - Rechten en plichten van de vertegenwoordigers van het personeel in de lokale onderhandelingscomités

Art. 38.

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

Art. 39.

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

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

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

Art. 40.

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

Art. 41.

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

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

Art. 42.

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

Art. 43.

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

Art. 44.

§ 1. De vertegenwoordigers van het personeel kunnen voor daden gesteld in de uitoefening van hun mandaat geen tuchtsancties oplopen zoals bedoeld in artikel 64 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra.

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

§ 3. De personen bedoeld in § 2 kunnen slechts worden ontslagen om dringende reden of om economische of technische reden. Voor de toepassing hiervan geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de inrichtende macht, met of zonder vergoeding, aldan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in § 4;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door het personeelslid wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de inrichtende macht kan gelegd worden.

§ 4. De personen bedoeld in § 2 genieten het voordeel van de bepalingen van § 2 en § 3 gedurende een periode die loopt vanaf de vijfenzestigste dag, voorafgaand aan de voordracht als kandidaat, tot de dag dat het LOC wordt hersamengesteld.

Voor de vakbondsafgevaardigden die van rechtswege worden opgenomen in het LOC loopt deze periode vanaf de vijfenzestigste dag, voorafgaand aan de samenstelling van het LOC.

§ 5. De inrichtende macht die een personeelslid in toepassing van § 3 wil ontslaan, moet vooraf een erkenning hebben bekomen van de dringende reden of de economische of technische reden door het paritair comité waaronder de werknemer ressorteert. Hij vraagt deze erkenning door een ter post aangetekende brief, gericht aan het paritair comité. Op dezelfde dag worden bij een ter post aangetekende brief zowel het betrokken personeelslid, als de organisatie die hem heeft aangeduid of voorgedragen, hierover ingelicht. In deze drie brieven moet de inrichtende macht alle feiten vermelden die het ontslag zouden rechtvaardigen. In geval van ontslag om dringende reden, moeten

deze brieven worden verstuurd binnen de drie werkdagen, volgend op de dag gedurende welke de inrichtende macht kennis kreeg van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Het paritair comité moet zich binnen de twee maanden vanaf de aanvraag uitspreken over het bestaan van een dringende reden of een economische of technische reden voor ontslag.

Wanneer het paritair comité niet binnen de twee maanden tot een beslissing komt, kan de werkgever slechts tot ontslag overgaan in volgende gevallen :

1° als de in de brieven vermelde feiten een dringende reden voor ontslag uitmaken;

2° wanneer het personeelslid behoort tot een welbepaalde personeelscategorie waarvan alle leden worden ontslagen.

De inrichtende macht moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor het paritair comité. Wanneer een dringende reden wordt ingeroepen, kan het paritair comité toestaan dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Het personeelslid heeft tijdens deze schorsing echter recht op het normale loon.

§ 6. In het geval dat de inrichtende macht een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij § 3 tot § 5 bedoelde voorwaarden en procedure na te leven, zijn de artikelen 14 tot 17 en 19 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen van toepassing. De in artikel 17 van deze wet voorziene bijkomende vergoeding, aanvullend bij de in artikel 16 van deze wet bedoelde vergoeding, wordt berekend op basis van het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode van vier jaar die volgt op de samenstelling van het LOC.

Het personeelslid heeft bovendien recht op de vergoedingen, voorzien in artikel 17 van deze wet, wanneer hijzelf de arbeidsovereenkomst beëindigde wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de inrichtende macht of wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze werd geschorst tijdens de procedure voor het paritair comité zoals bedoeld in § 5.

§ 7. De bepalingen van § 3 tot en met § 6 zijn niet van toepassing op de vertegenwoordigers die onder toepassing vallen van de wet van 19 maart 1991 zoals bedoeld in § 6. Zij zijn evenmin van toepassing op de syndicale afgevaardigden die op basis van artikel 1, § 4 b) 4 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen zijn belast met de uitoefening van de opdrachten van de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Afdeling 2. - Specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden

Art. 45.

§ 1. De vakbondsafgevaardigde die conform artikel 17, § 1, van dit decreet vertegenwoordiger van het personeel is, heeft de rechten en de plichten zoals bedoeld in de artikelen 38 tot en met 44 van dit decreet.

§ 2. Daarnaast heeft de vakbondsafgevaardigde ook specifieke rechten en plichten die hij ofwel uitoefent naast het in § 1 van dit artikel bepaalde of die zijn enig bevoegdheidsterrein vormen indien hij geen lid is van het LOC.

Art. 46.

§ 1. De specifieke rechten en plichten van de vakbondsafgevaardigden worden geregeld in overeenkomsten afgesloten tussen de inrichtende machten en de vakbonden.

§ 2. Bij gebrek aan dergelijke overeenkomst gelden de bepalingen vermeld in de artikelen 47 tot en met 51 van dit decreet.

Art. 47.

De vakbondsafgevaardigde heeft het recht om met betrekking tot de aangelegenheden vermeld in artikel 32 voorstellen te doen aan het LOC, gehoord te worden en advies uit te brengen.

Art. 48.

De vakbondsafgevaardigden kunnen mondeling en schriftelijk, onder eigen verantwoordelijkheid, alle mededelingen verstrekken die nuttig zijn voor het personeel zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. De mededelingen moeten van professionele en syndicale aard zijn. Schriftelijke

mededelingen mogen aangeplakt worden op de daartoe bestemde plaatsen mits ze vooraf door de directie gezien zijn. Informatievergaderingen voor het personeel kunnen mits mededeling aan de directie in de school, maar buiten de schooluren georganiseerd worden.

Art 49.

De vakbondsafgevaardigden kunnen stappen zetten bij de inrichtende macht ter verdediging van de belangen van de personeelsleden en kunnen de personeelsleden bijstaan die zich ten aanzien van de inrichtende macht moeten verantwoorden.

Art. 50.

De vakbondsafgevaardigden zijn tot discretie gehouden over feiten en bescheiden van vertrouwelijke aard.

Art. 51.

De vakbondsafgevaardigden kunnen voor daden gesteld in de uitoefening van hun mandaat geen tuchtsancties oplopen zoals bedoeld in artikel 64 van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde psycho-medisch-sociale centra.

Art. 52.

§ 1. Op verzoek van een verantwoordelijk bestuurslid van een representatieve vakorganisatie zoals bedoeld in artikel 7, § 1, van dit decreet krijgt de vakbondsafgevaardigde verlof om deel te nemen aan de werkzaamheden van werkgroepen en commissies die door zijn vakorganisatie in haar schoot zijn opgericht, alsook om deel te nemen aan vormingsdagen die georganiseerd zijn door zijn vakorganisatie.

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

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

§ 2. De vakbondsafgevaardigden krijgen eveneens verlof om zitting te hebben in de raden en commissies opgericht bij of krachtens een wet of een decreet, op persoonlijke uitnodiging van hun voorzitter of van een verantwoordelijk bestuurslid vermeldend dag en uur van de vergadering.

§ 3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het wordt gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap.

§ 4. Wordt beschouwd als verantwoordelijk bestuurslid, de persoon waarvan de naam, functie en mandaat in zijn vakorganisatie bij de bevoegde minister bekend zijn.

§ 5. De vakorganisaties delen de namen mee van hun verantwoordelijke bestuursleden aan de Vlaamse minister bevoegd voor onderwijs die de betrokken inrichtende macht hiervan in kennis stelt.

Art. 53.

§ 1. Een vakbondsafgevaardigde is eveneens met verlof wanneer hij een vakorganisatie op regelmatige wijze en permanent vertegenwoordigt.

Bedoelde persoon wordt geacht zich in dienstactiviteit te bevinden.

§ 2. De aanvraag tot het krijgen van het verlof zoals bedoeld in § 1, wordt toegestaan op aanvraag van de betrokken organisatie.

§ 3. Op verzoek van de betrokken administratie stort de betrokken vakorganisatie elk semester een som, gelijk aan het globaal bedrag der weddetoelagen, vergoedingen en bijslagen die uitgekeerd werden aan de personeelsleden bedoeld in § 1.

Er wordt een einde gesteld aan het verlof wanneer de vakorganisatie op het einde van een semester nalaat de gevraagde stortingen te verrichten of als de betrokken vakorganisatie beslist een einde te stellen aan het verlof.

HOOFDSTUK V. - Afdwingbaarheid

Art. 54.

Het Centraal Paritair Comité is bevoegd om :

1° bemiddelend op te treden ten aanzien van een LOC op verzoek van minstens twee leden van een geleding;

2° inbreuken op de bepalingen van dit decreet vast te stellen die de goede werking van het LOC op duurzame wijze onmogelijk maken.

Art. 55.

§ 1. De Vlaamse regering kan, na het optreden van of de vaststelling door het Centraal Paritair Comité zoals bedoeld in artikel 54, 1° en 2°, de inrichtende macht en/of de vertegenwoordigers van het personeel die de verplichtingen van dit decreet niet naleven, sanctioneren.

§ 2. De sanctie voor de inrichtende macht kan een terugvordering van maximum 10 percent van de werkingstoelagen, zoals bedoeld in [artikel 37 van de codificatie betreffende het secundair onderwijs], inhouden.

§ 3. De sanctie voor de vertegenwoordigers van het personeel kan inhouden dat de inrichtende macht voor een bepaalde periode en/of voor een bepaalde materie beslissingen kan nemen zonder onderhandelingen in het LOC.

B.VI.R. 17-12-2010

Art. 56.

De Vlaamse regering bepaalt de regels voor de toepassing van de sancties.