

## CAO III

Protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectorale programmatie voor de jaren 2010 - 2011 voor de sector "Hoger onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering, de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA en de besturen van het hoger onderwijs.

---

*De Vlaamse Regering, de representatieve vakorganisaties ACOD (onderwijs en sector overheidsdiensten), FCSOD (ACV-openbare diensten en COC) en VSOA (groep onderwijs) en de besturen van het hoger onderwijs hebben voor de jaren 2010 - 2011 een akkoord van sectorale programmatie gesloten dat betrekking heeft op de sector "Hoger onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap.*

## **1. TOEPASSINGSGBIED**

Dit protocol heeft betrekking op de personeelsleden die krachtens artikel 127, §1 van de Grondwet onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen ressorteren.

Het betreft de hierna vermelde personeelsleden:

- a) het academisch personeel bedoeld in hoofdstuk IV van het decreet van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap;
- b) het onderwijzend personeel bedoeld in titel III, hoofdstuk II van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap;
- c) de wetenschappelijke medewerkers en de bursalen werkzaam binnen een instelling, ongeacht de aard van de tewerkstelling of de herkomst van de bezoldiging;
- d) de beleidsondersteunende en technische personeelsleden van een instelling, ongeacht de aard van de tewerkstelling of de herkomst van de bezoldiging.

## **2. WERKDRUK**

### **2.1. Werkdruk algemeen**

De overheid, de instellingen en de representatieve vakorganisaties nemen de problemen van tewerkstelling en werkdruk nauw ter harte. Het gaat hier om een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de drie ondertekenaars van dit akkoord. Zij zullen de evolutie op dit vlak ook samen opnemen in het kader van de evaluatie van deze cao.

De overheid en de instellingen zullen elk voor zich het effect van de herstructureringsmaatregelen, van de flexibilisering, van de nieuwe financiering en van de besparingsmaatregelen op de werkdruk onderzoeken. Waar nodig zullen deze maatregelen binnen de beschikbare middelen worden bijgestuurd.

De geplande integratie van de academische opleidingen van de hogescholen in de universiteiten of een evenwichtiger ordening van het onderwijsaanbod moet leiden tot een doelmatiger inzet van de fysische en personele middelen. Een evenwichtiger aanbod moet leiden tot zwaartepuntvorming, taakverdeling en vorming van voldoende kritische massa. Dit heeft in principe een positieve invloed op de arbeidsorganisatie. Bij de integratie wordt er naar gestreefd de hogescholen niet op te zadelen met een sociaal passief.

De instellingen engageren zich om eveneens het intern debat over de optimale arbeidsorganisatie binnen de eigen instelling (verder) te voeren. Met het oog op de hervorming van het hoger onderwijs zullen zij hierover structureel met de vakorganisaties overleg plegen.

### **2.2. Werkdruk in het kader van flexibilisering**

Wat de bijkomende werkdruk als gevolg van het flexibiliseringsdecreet van 30 april 2004 betreft, bevestigt de overheid het engagement dat zij bij de onderhandelingen over het voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2010 genomen heeft.

De evaluatie van de implementatielasten die de flexibilisering heeft teweeggebracht, in het bijzonder naar de taakbelasting van de personeelsleden toe, zal gefaseerd gebeuren. Een werkgroep bakent verschillende thema's af die verder worden uitgewerkt. Per thema zal er naast een inventarisatie en beschrijving van de ervaren problemen/moeilijkheden en de impact op administratie en personeel, ook meteen gewerkt worden aan mogelijke oplossingen en zo nodig voorstellen voor

aanpassing/vereenvoudiging van de regelgeving. De evaluatie wordt op deze manier niet louter een lastenmeting, maar een probleemverkenning en meteen ook een zoektocht naar oplossingen.

Voor de uitwerking van de eerste vier thema's is het volgende tijdspad vastgelegd:

- Thema Informatisering / HOR / databanken : januari 2011;
- Thema Contractsoorten: mei 2011;
- Thema Leerkrediet en Studievoortgangsbewaking: oktober 2011;
- Thema Transparantie van opleidingen : januari 2012.

### **3. ALGEMENE LOOPBAANASPECTEN**

#### **3.1. Professionalisering**

De instellingen geven hun personeelsleden de mogelijkheid zich binnen hun functie te professionaliseren en verwachten dat hun personeelsleden terzake hun verantwoordelijkheid opnemen.

#### **3.2. Avond- en weekendwerk**

De instellingen beschikken over een onderhandelde prestatieregeling met voorwaarden voor avond- en weekendwerk. De instellingen engageren zich om in deze prestatieregeling rekening te houden met een gezond evenwicht tussen werk en privéleven.

#### **3.3. Harmonisering salarisschalen**

In de nota van de Vlaamse Regering van 16 juli 2010 betreffende de conclusies van het maatschappelijk debat over de mogelijke integratie van de academiserende opleidingen van de hogescholen in de universiteiten staat onder meer dat de Vlaamse overheid tegen het einde van 2012 een nieuwe rechtspositie zal ontwikkelen van alle personeelsleden en voor het geheel van het hoger onderwijs.

De overheid zal in een werkgroep in het kader van het VOC bij de uitwerking van een nieuwe rechtspositie voor het personeel van het hoger onderwijs nagaan of en hoe de verschillende salarisschalen voor de personeelsleden van de universiteiten en de hogescholen kunnen geharmoniseerd worden.

#### **3.4. Tweede pensioenpijler**

De overheid engageert zich om voor het hele onderwijs een discussie op te starten over een tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden.

#### **3.5. Lerarenkaart**

Er wordt een werkgroep opgericht die bestaat uit de overheid en de sociale partners om met betrekking tot de 'lerarenkaart' de volgende punten in kaart te brengen:

- de categorieën van actieve personeelsleden die nu geen gebruik kunnen maken van de 'lerarenkaart';
- de wijze waarop aan genoemde personeelsleden een 'lerarenkaart' of een alternatief kan worden aangeboden;
- het budget dat nodig is om een 'lerarenkaart' of een alternatief aan genoemde personeelsleden aan te bieden. Dit budget omvat naast de operationele en communicatieve kosten ook de kosten voor het aangaan van partnerschappen.

De werkgroep zal ook nagaan of een eventuele gefaseerde invoering mogelijk is. Deze werkgroep legt zijn conclusies neer uiterlijk op 31 december 2011.

## **4. LOOPBAANASPECTEN VOOR SPECIFIEKE PERSONEELSGROEPEN**

### **4.1. Loopbaan onderzoekers**

De overheid richt in samenwerking tussen het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en het beleidsdomein Economie, Wetenschap en Innovatie een werkgroep onderzoekers op. Deze werkgroep zal bijzondere aandacht besteden aan het statuut van bursalen en andere onderzoekers (post-docs) en zal hiervoor tegen 31 maart 2012 ook voorstellen uitwerken. De werkgroep zal ook voorstellen uitwerken voor de uitbouw van onderzoekscarrières voor het geheel van de Vlaamse kennisinstellingen met bijzondere aandacht voor de internationale en intersectorale mobiliteit.

De werkgroep hanteert als uitgangspunten voor de besprekingen het Europese Handvest voor de onderzoekers en de gedragscode voor de aanwerving van onderzoekers en het Vlaamse actieplan voor onderzoekers. De werkgroep houdt daarbij ook rekening met de financieringsregels, financieringsbronnen en de doelstellingen van de Vlaamse Regering inzake onderzoek.

In afwachting van een regeling ten gronde over opeenvolgende tijdelijke aanstellingen op grond van de besprekingen in de werkgroep onderzoekers zoekt elke universiteit binnen het betreffende onderhandelingsorgaan samen met de representatieve vakorganisaties naar een oplossing om de negatieve gevolgen van langdurige tewerkstelling onder arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd voor de betrokken personeelsleden te vermijden.

### **4.2. Loonschaal arbeiders**

De vraagstelling over de vastlegging minimumloonschaal voor de arbeiders die de voordelen van een bediendenstatuut genieten en voor de bedienden met een onderhouds- of technische functie zal mee opgenomen worden in de vergelijking van de statuten van het arbeiderspersoneel in de verschillende netten. In de vergelijking zullen de volgende thema's aan bod komen: salarisschalen, preciaire contracten, brugpensioen, verloven, vakantieregeling, opleiding en vorming, vergoedingen woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen, prestatieregeling en carensdag.

De werkgroep die de vergelijking zal uitvoeren zal zijn conclusies ten laatste op 31 december 2011 neerleggen. Deze conclusies zullen de basis vormen voor verdere besprekingen met betrekking tot het statuut van deze personeelsleden.

### **4.3. Uitvoering cao II in verband met het algemeen bediendenstatuut**

De overheid bevestigt het engagement uit punt 4.2 van cao II-hoger onderwijs over het algemeen bediendenstatuut. De overheid stelt vast dat het juridisch niet mogelijk is arbeiders een bediendenstatuut te geven maar dat arbeiders wel de voordelen van het bediendenstatuut kunnen krijgen.

De overheid stelt ook vast dat de Vlaamse autonome hogescholen het engagement uit cao II uitgevoerd hebben en dat de vrije hogescholen dit nog niet gedaan hebben omwille van de juridische aard van het arbeidersstatuut.

Om verder uitvoering te geven aan het engagement uit cao II zal de overheid de werkgroep arbeiders-bedienden hoger onderwijs heropstarten. Deze werkgroep zal ten laatste in maart 2011 het financiële kader van de toekenning van de voordelen van het bediendenstatuut vastleggen en zal nagaan welke financiële vergoeding binnen de budgettaire ruimte mogelijk is.

Voor de Vlaamse autonome hogescholen gaat de financiële compensatie zoals bedoeld in punt 4.2. van cao II Hoger Onderwijs, gebaseerd op hun rekeningen, in vanaf het jaar 2008.

## **5. VERLOVEN**

### **5.1. Ziekteverlof**

Tijdelijke personeelsleden van het administratief en technisch personeel (ATP) en het onderwijzend personeel (OP) die bezoldigd worden ten laste van de werkingsuitkeringen verschaft door de Vlaamse Gemeenschap, hebben recht op eenzelfde regeling inzake ziekteverlof. De verschillen in de regelgeving die nu nog voor de beide personeelsgroepen bestaan, zullen bij de uitwerking van een nieuwe regeling voor het ziekteverlof voor het personeel van de hogescholen weggewerkt worden.

De hogescholen werken tegen het einde van 2010 binnen VLHORA een voorstel uit met de basisprincipes voor een nieuwe regeling voor het ziekteverlof. In dit voorstel wordt rekening gehouden met de verworvenheden van het OP. Het voorstel wordt voor overleg met de representatieve vakorganisaties aan het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs (VOC) overgemaakt. In het voorstel van VLHORA en het daaropvolgende debat zal ook de problematiek van het ziekteverlof bij een halftijdse werkhervatting van tijdelijk personeel aan bod komen.

Op basis van het overlegde voorstel en de beschikbare middelen werkt de overheid een nieuwe regelgeving voor het ziekteverlof van de personeelsleden van de hogescholen uit, inclusief een regeling voor deeltijdse werkhervatting. Hierover zullen in het voorjaar van 2011 formele onderhandelingen gevoerd worden in het VOC zodat de hogescholen voldoende tijd hebben om de nieuwe regeling in te voeren.

De representatieve vakorganisaties engageren zich om in de hogescholen mee te werken aan een verzuimbeleid.

De toepassing van de regeling over de deeltijdse werkhervatting wegens ziekte zal twee jaar na de ondertekening van de cao geëvalueerd en eventueel bijgestuurd worden.

### **5.2. Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte**

Als er in het voorjaar van 2011 geen formele onderhandelingen opgestart zijn over een nieuwe globale regeling voor het ziekteverlof van de personeelsleden van de hogescholen waarin ook een regeling over verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte opgenomen is, werkt de overheid voor deze personeelsleden een aparte regeling uit over het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte volgens de hierna volgende principes:

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte geeft aan het personeelslid de kans zich na ziekteverlof omwille van een ernstige of langdurige ziekte opnieuw aan te passen aan het normale arbeidsritme. Het einddoel van dit verlofstelsel is het volledig hernemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende voor de aanvang van het ziekteverlof. Dit verlofstelsel wordt hervormd.

Personeelsleden hebben de mogelijkheid om aansluitend op een periode van bezoldigd ziekteverlof het werk te hervatten met verminderde prestaties. Deze prestaties moeten ten minste 50% van een fulltime opdracht bedragen. Dit percentage is hetzelfde tijdens de gehele verlofperiode. Tijdens dit verlof heeft het personeelslid recht op het salaris dat of de salaristoelage die het personeelslid zou hebben ontvangen, mocht het geen verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte hebben genoten.

Het verlof voor verminderde prestaties kan ofwel door het personeelslid worden aangevraagd, ofwel door het controleorgaan worden voorgesteld na een controle.

De behandelende arts stelt een plan op met als finaliteit het opnieuw opnemen van de opdracht die het personeelslid uitoefende vóór het ziekteverlof een aanvang nam. In dit plan wordt bepaald aan welk percentage het personeelslid zal werken, en wordt de vermoedelijke datum van volledige hervatting vastgelegd.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt door het controleorgaan toegestaan of geweigerd. De weigering moet ten aanzien van het personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd. De bestaande beroepsmogelijkheid blijft behouden.

Als het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte langer duurt dan twee maanden, gaat het controleorgaan op het einde van iedere periode van twee maanden na of de gezondheidstoestand van het betrokken personeelslid het verlof voor verminderde prestaties nog wettigt. Als dat niet het geval is, dan kan het controleorgaan haar toestemming intrekken. Deze intrekking moet ten aanzien van het betrokken personeelslid schriftelijk worden gemotiveerd. Tegen deze beslissing is beroep mogelijk.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte eindigt in de volgende gevallen:

- op het ogenblik dat het personeelslid de opdracht herneemt die het uitvoerende voor dat verlof;
- na de intrekking van de instemming van het controleorgaan;
- op het ogenblik dat het personeelslid geen recht meer heeft op bezoldigd ziekteverlof.

De periode van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt, pro rata, aangerekend op het aantal bezoldigde ziekte-dagen waarop het personeelslid aanspraak kan maken.

Het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte wordt mogelijk gemaakt voor vast benoemde en in principe ook voor tijdelijke personeelsleden. Voor de tijdelijke personeelsleden kan het verlof nooit langer duren dan de feitelijke aanstelling van het personeelslid.]

De representatieve vakorganisaties engageren zich om in de hogescholen mee te werken aan een verzuimbeleid.

De toepassing van de regeling over het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte zal twee jaar na de ondertekening van de cao geëvalueerd en eventueel bijgestuurd worden.

### **5.3. Vakantieregeling contractueel personeel**

Contractuele en statutaire personeelsleden die binnen eenzelfde universiteit of hogeschool een gelijkaardige functie uitoefenen, hebben op jaarbasis recht op evenveel vakantiedagen.

Aan de meeste instellingen is er nu al een gelijke behandeling inzake het aantal vakantiedagen voor statutaire en contractuele personeelsleden. De instellingen waar er nog wel een verschil bestaat, kennen aan de contractuele personeelsleden bijkomende vakantiedagen toe volgens de modaliteiten die gelden voor de vakantiedagen van het statutair personeel, zodat zij hetzelfde aantal vakantiedagen krijgen als de statutaire personeelsleden in een gelijkaardige functie .

Iedere instelling bepaalt na onderhandelingen in het bevoegde orgaan, afgesloten met een protocol van akkoord, hoe bij een combinatie van wettelijke en bijkomende vakantiedagen deze dagen worden aangerekend bij de uitdiensttreding van het personeelslid. Deze regeling zal twee jaar na de inwerkingtreding geëvalueerd en eventueel bijgestuurd worden.

Inwerkingtreding : uiterlijk academiejaar 2011-2012.

### **5.4. Loopbaanonderbreking ouderschapsverlof**

Het recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof wordt in het hele onderwijs uitgebreid tot het kind de leeftijd heeft bereikt van 12 jaar. Deze uitbreiding is al gerealiseerd voor het personeel van de universiteiten. Voor het personeel van de hogescholen past de Vlaamse Regering hiertoe het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2002 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool aan.

Door een leemte in de federale wetgeving hebben de contractuele personeelsleden aan de Vlaamse autonome hogescholen nog geen recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en voor de

verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. De Vlaamse overheid zet haar inspanningen naar de federale overheid toe verder om deze anomalie weg te werken.

Ingangsdatum : 1 september 2010

### **5.5. Uitzonderlijk verlof wegens overmacht**

Er is een maatschappelijke evolutie dat mensen steeds langer leven. Daardoor stijgt voor personeelsleden de nood aan verlofdagen om voor hun ouders te zorgen. De overheid erkent deze nood maar heeft tegelijk ook begrip voor de bezorgdheid van de instellingen dat bijkomende verlofmogelijkheden niet te zwaar mogen wegen op een goede organisatie van het werk.

De bestaande mogelijkheid van uitzonderlijk verlof wegens overmacht wordt ingeschreven in het besluit van de Vlaamse Regering over de verloven van 31 maart 2006 en wordt uitgebreid tot niet-inwonende gezinsleden in de eerste graad.

Het personeelslid kan de verlofdagen voor een niet-inwonend gezinslid opnemen als een dag onbezoldigd verlof of als een verworven vakantiedag die in mindering wordt gebracht van het aantal vakantiedagen. Als het personeelslid kiest voor een dag onbezoldigd verlof, wordt deze dag gelijkgesteld met dienstactiviteit.

### **5.6. Meer flexibele loopbaanonderbreking**

De ondertekenende partijen zijn het erover eens dat personeelsleden aan de hogescholen en de universiteiten bij deeltijdse loopbaanonderbreking ook een vermindering met 1/5 moeten kunnen opnemen.

Een onderbreking van de loopbaan met 1/5 bestaat nog niet voor het personeel van de hogescholen. De overheid voegt aan het besluit van de Vlaamse Regering van 24 mei 2004 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool de mogelijkheid van een deeltijdse loopbaanonderbreking met 1/5 toe.

Inwerkingtreding : uiterlijk 1 september 2011

### **5.7. Pleegzorgverlof**

De universiteiten die de regeling van het Vlaams personeelsstatuut toepassen en de hogescholen kennen aan hun personeelsleden een gelijkaardige regeling inzake pleegzorgverlof toe zoals uitgewerkt in uitvoering van artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het gaat om zes dagen per kalenderjaar die worden toegekend aan een werknemer die door de rechtbank, een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand is aangesteld als pleegouder. Het pleegzorgverlof wordt toegekend voor de volgende gebeurtenissen die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie, waarbij de tussenkomst van de werknemer vereist is en waarvoor geen andere mogelijkheid bestaat om hierop aanwezig te zijn:

- 1° alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- 2° contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders of voor het pleegkind en de pleeggast belangrijke derden;
- 3° contacten met de dienst voor pleegzorg.

De universiteiten passen hiertoe indien nodig hun interne reglementen aan en bepalen de nadere uitvoeringsmodaliteiten. Voor de hogescholen wordt deze regeling ingeschreven in het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 tot regeling van sommige verloven en terbeschikkingstellingen

voor de personeelsleden van de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap en van de Hogere Zeevaartschool.

### **5.8. Meemoederschapsverlof**

Voor het personeel van de hogescholen wordt het vaderschapsverlof als gevolg van een overname van het moederschapsverlof bij een langdurige hospitalisatie of het overlijden van de moeder, dat geregeld is in het Besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006, ook toegekend aan de samenwonende partner van de moeder.

Wanneer door de toepassing van de geldende regelgeving de mogelijkheid bestaat dat de samenwonende partner zowel aanspraak kan maken op het omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van de partner of een overname van het moederschapsverlof als op adoptieverlof, kan de universiteit of hogeschool het betrokken personeelslid vragen een keuze te maken tussen enerzijds het verlof naar aanleiding van de bevalling van de samenwonende partner en anderzijds het verlof naar aanleiding van de adoptie van het kind.

## **6. MOBILITEIT**

### **6.1. Meenemen anciënniteit**

Voor nieuwe personeelsleden van de hogescholen wordt de beperking van het aantal jaren nuttige beroepservaring dat in aanmerking kan genomen worden tot 10 jaar opgeheven. Het loslaten van de beperking tot 10 jaar van het aantal jaren nuttige beroepservaring voor nieuwe personeelsleden geeft de hogescholen een grotere autonomie bij het verrekenen van diensten die niet ambtshalve in aanmerking genomen worden zoals diensten in het hoger onderwijs buiten de Europese Unie.

De toekenning van de nuttige beroepservaring gebeurt op basis van een gemotiveerde beoordeling van de doorlopen carrière, de verworven ervaring en de verworven kwalificaties.

Inwerkingtreding : 1 september 2011

### **6.2. Overname benoeming personeel**

Naast de bestaande manieren om een vacante betrekking in te vullen kunnen de hogescholen voor het OP en ATP een vacante betrekking ook invullen via de overname van een benoemd personeelslid van een andere hogeschool. Bij de invulling van een vacante betrekking via overname behoudt het betrokken personeelslid de salarisschaal en anciënniteit alsof het al benoemd is aan de hogeschool die de vacante betrekking invult, tenzij deze hogeschool het betrokken personeelslid in een hoger salaris inschaalt.

Benoemingen of aanstellingen in een functie van het ATP van een universiteit kunnen ook gebeuren via de overname van een benoemd personeelslid van een andere universiteit. Bij de invulling van een functie via overname behoudt het betrokken personeelslid de salarisschaal en anciënniteit alsof het al werkzaam is aan de universiteit die de benoeming of aanstelling verricht, tenzij deze universiteit het betrokken personeelslid in een hoger salaris inschaalt.

De invulling van een vacante betrekking via de overname van een personeelslid is niet mogelijk zonder de instemming van het betrokken personeelslid.

## **7. SPECIFIEKE EISEN HOGESCHOLEN**

### **7.1. Overdracht bijkomende middelen**

In uitvoering van cao II, is er een regeling uitgewerkt voor de aanstelling van tijdelijke medewerkers op de overgedragen overschotten van de geraamde personeelskosten van de vorige begrotingsjaren.

Aansluitend op de regeling uit cao II voorziet de overheid in het begrotingsschema een aparte subrekening "ander bestemd fonds" waarop een hogeschool het saldo kan onderbrengen van niet in de initiële of aangepaste begroting opgenomen middelen waarop personeel kan worden betaald. De hogeschool kan 80% van de middelen van dit fonds gebruiken voor de aanstelling van tijdelijke personeelsleden.

### **7.2. Maximale tewerkstelling in een statutair ambt**

De instellingen engageren zich om bij de opmaak van de jaarlijkse personeelsformatie een discussie te voeren over het bereiken van een benoemingspercentage voor het onderwijzend personeel van minimaal 64%.

### **7.3. Overgang van het volwassenenonderwijs of het deeltijds kunstonderwijs naar een hogeschool**

Op dit moment worden voor personeelsleden van een centrum voor volwassenenonderwijs (VO) of van een instelling voor deeltijds kunstonderwijs (DKO) die overgaan naar het onderwijzend personeel van een hogeschool op grond van artikel 18, §1, 3° van het koninklijk besluit van 15 april 1958 hun in het VO of DKO opgebouwde diensten maar meegeteld aan betrekkelijke duur en voor zover deze diensten afgesloten zijn.

De overheid heft deze bepaling op, zodat voor personeelsleden met een gecombineerde opdracht in het VO of het DKO de diensten in het VO of het DKO onbepaald kunnen meegenomen worden, ook als deze diensten nog niet afgesloten zijn. De betrokken instellingen zullen hiervoor gecompenseerd worden.

Inwerkingtreding : 1 september 2011

Financiële weerslag: 200.000 euro.

### **7.4. Benoeming personeel**

Het hogeschoolbestuur kan een personeelslid van het ATP of het OP met een aanstelling in een vacant ambt dat de leeftijd van 55 jaar bereikt heeft, benoemen zonder de decretaal bepaalde benoemingspercentages in acht te nemen. Het hogeschoolbestuur bepaalt bij reglement de voorwaarden waaronder deze benoeming mogelijk is.

Inwerkingtreding : 1 september 2011

### **7.5. Immuun tijdelijken**

In afwijking van artikel 322 van het hogescholendecreet kan het hogeschoolbestuur personeelsleden, bedoeld in artikel 318, 2° en die voldoen aan de voorwaarde in 326, tweede lid, vanaf 1 januari 2011 benoemen in het ambt waarnaar ze geconcordeerd zijn, als het personeelslid voldoet aan de benoemingsvoorwaarden opgenomen in het benoemingsreglement van de hogeschool, met uitzondering van de diplomavereiste.

Inwerkingtreding : 1 september 2011

## **7.6. Gastprofessoren**

Iedere hogeschool beschikt tegen ten laatste het begin van het academiejaar 2011-2012 over een in het hogeschoolonderhandelingscomité onderhandeld reglement over de voorwaarden voor het tewerkstellen van gastprofessoren.

## **8. SPECIFIEKE EISEN UNIVERSITEITEN**

### **8.1. Opeenvolgende tijdelijke aanstellingen**

De universiteiten onderkennen de problematiek van de stapeling van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd voor leden van het administratief en technisch personeel in het kader van projecten van wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijke dienstverlening. Elk van de universiteiten is bereid om met de representatieve vakorganisaties in het betrokken onderhandelingsorgaan naar een oplossing te zoeken om de negatieve gevolgen van langdurige tewerkstelling onder arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd voor de betrokken personeelsleden te vermijden.

Twee jaar na de ondertekening van de cao zal geëvalueerd worden hoe de universiteiten met de stapeling van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd omgaan.

### **8.2. Klokkenuidersstatuut en interne audit**

De universiteiten werken tegen ten laatste 1 januari 2014 een systeem uit voor de interne controle van de werking van de instelling of instellingen. Het kan gaan om een regeling per afzonderlijke instelling of voor meerdere instellingen samen.

Naast het systeem voor de interne controle voorzien de universiteiten eveneens tegen ten laatste 1 januari 2014 in een regeling (bijvoorbeeld via een ombudspersoon) waarbij een personeelslid ten minste:

- onregelmatigheden in het kader van de uitoefening van zijn functie kan melden;
- kan vragen dat zijn identiteit niet bekendgemaakt wordt;
- beschermd wordt tegen een tuchtstraf of een andere maatregel om redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid, met uitzondering van de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel of valse aangifte die een dienst of persoon schade toebrengen. De bewijslast hiervoor berust bij het instellingsbestuur.

Een onregelmatigheid is in deze context een nalatigheid, misbruik of misdrijf binnen de organisatie waar het personeelslid is tewerkgesteld.

Op basis van de ervaring bij de universiteiten, zal de overheid nagaan of gelijkaardige afspraak voor de hogescholen opportuun is.

## **9. SYNDICAAL STATUUT**

### **9.1. Vormvoorschriften onderhandelingen**

Na onderhandelingen in het lokaal comité moeten alle personeelsleden de protocollen en de bijbehorende beslissingen vlot kunnen raadplegen.

Een beslissing inzake personeelsaangelegenheden die het instellingsbestuur neemt en waarover moest onderhandeld worden, verwijst naar de gevoerde onderhandelingen en vermeldt het nummer van het desbetreffende protocol.

De overheid expliciteert in de besluiten van de Vlaamse Regering van 5 april 1995 en 5 september 2003 over de taken van de regeringscommissarissen bij de hogescholen en de universiteiten dat de regeringscommissarissen bij een beslissing van het instellingsbestuur de naleving van de onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties controleren.

Ingangsdatum: uiterlijk 1 september 2011

## **9.2. Vakbondspremie**

Een werkgroep bestaande uit de overheid en de representatieve vakbonden zal een voorstel uitwerken dat tot doel heeft de personeelsleden aangesloten zijn bij een representatieve vakorganisatie en die vandaag geen recht hebben op een vakbondspremie een vakbondspremie toe te kennen vanaf 2011. Deze vakbondspremie is gelijk aan de premie die door de federale overheid aan haar ambtenaren wordt uitgekeerd en wordt onder dezelfde voorwaarden toegekend.

Deze werkgroep zal tevens alle modaliteiten uitwerken evenals een controlesysteem door de overheid over de betaling van deze premies.

Financiële weerslag : 137.275 euro (cao IX "onderwijs" en cao II basiseducatie inbegrepen)

## **9.3. Betere bescherming personeelsvertegenwoordigers**

In uitvoering van de beleidsbrief werkt de overheid momenteel aan een nieuw geïntegreerd syndicaal statuut voor het gehele onderwijs. Daarin zal ook een regeling over de bescherming van de personeelsvertegenwoordigers worden opgenomen.

## **9.4. Dienstvrijstelling om deel te nemen aan lokale inspraakorganen en andere vergaderingen**

Personeelsleden die zitting hebben in lokale inspraakorganen opgericht door of krachtens een wet of decreet, hebben het recht hieraan deel te nemen en krijgen daarvoor de nodige dienstvrijstelling.

Vakbondsafgevaardigden die zitting hebben in vergaderingen ingericht door de VLOR, hebben het recht hieraan deel te nemen en krijgen daarvoor de nodige dienstvrijstelling.

Onder dienstvrijstelling wordt verstaan dat de toestemming gegeven wordt aan een personeelslid om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor de duur die nodig is om deze vergaderingen bij te wonen. Gedurende deze dienstvrijstelling bevinden deze personeelsleden zich in de stand dienstactiviteit.

De Vlaamse Regering en de besturen verbinden zich tot een correcte en volledige uitvoering van deze cao. De respectieve vakorganisaties engageren zich om het akkoord in zijn geheel loyaal te respecteren en de sociale vrede te bewaren over de afspraken in deze cao. Binnen twee jaar na de ondertekening van de cao wordt de implementatie ervan geëvalueerd in het VOC.

Tot de aanvang van de onderhandelingen aangaande cao IV kunnen de vakorganisaties initiatief nemen met het oog op het sluiten van een gelijkwaardige aanvullende cao, indien in andere sectoren van de Vlaamse overheid voor het afsluiten van cao's voor de periode 2010-2011 bijkomende budgettaire inspanningen door de Vlaamse Regering gebeuren voor de periode 2010-2011.

Brussel,

cao III hoger onderwijs

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

VOORZITTER,

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

Pascal SMET,  
Vlaams minister van Onderwijs, Jeugd, Gelijke  
Kansen en Brussel

AFVAARDIGING VAN DE BESTUREN:

Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten  
der Openbare Diensten:

Voor het Vrij Syndicaat voor het  
Openbaar Ambt: