



Vergadering van 16 maart 2022

**2022\_GR\_00168 Rechtspositie van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs - Stad Gent en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding - Stad Gent - Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding - Wijziging**

**Bevoegd:** Elke Decruynaere

### **Juridisch kader**

**De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:**

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 40 §1.

**De beslissing wordt genomen op grond van:**

- Het Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 186, §1;
- De omzendbrief PERS/2007/09 van 29 oktober 2007 betreffende de functiebeschrijving en evaluatie;
- De rechtspositieregeling van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs - Stad Gent en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding - Stad Gent - Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding zoals goedgekeurd in de gemeenteraad van 16 februari 2009.

### **Motivering**

Op 22 juni 2020 heeft de gemeenteraad de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs - Stad Gent en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding - Stad Gent - Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding van 16 februari 2009 gewijzigd.

Hoofdstuk 4 (Functioneren en evalueren) van de rechtspositieregeling omschrijft de procedure voor het functioneren en evalueren van het gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd onderwijzend personeel van het Stedelijk Onderwijs Gent en het iCLB.

Op 1 september 2021 werd de procedure inzake functioneren en evalueren conform het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding en de omzendbrief PERS/2007/09 van 29 oktober 2007 betreffende de functiebeschrijving en evaluatie grondig gewijzigd. Deze wijzigingen betreffen samengevat het volgende:

- Vanaf 1 september 2021 wordt het principe van de geïndividualiseerde functiebeschrijvingen verlaten en mogen nog enkel de kerntaken vastgelegd worden in de functiebeschrijvingen die lokaal per ambt, en desgevallend binnen een ambt per functie, worden vastgelegd. De instellingsgebonden taken horen dus niet langer thuis in

de functiebeschrijvingen, de verdeling van de lijst aan instellingsgebonden taken wordt bezorgd aan alle personeelsleden.

- Het evaluatieproces is bedoeld als een constructief en positief personeelsbeleidsinstrument, dat het mee mogelijk moet maken een autonoom personeelsbeleid te voeren gericht op het verstrekken van kwaliteitsvol onderwijs.
- Evaluatie mag geen momentopname zijn, maar moet eerder een procesmatig gebeuren vormen, waarbij ook de ondersteuning en de begeleiding van het personeelslid een zeer belangrijke plaats innemen.
- Vanaf 1 september 2021 stopt de verplichting om ieder personeelslid minstens vierjaarlijks te evalueren. De evaluatiegesprekken worden nog enkel voorbehouden voor de personeelsleden bij wie ernstige tekortkomingen worden vastgesteld die aanleiding geven tot het vastleggen van persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen in het verslag van een formeel functioneringsgesprek. Voor hen wordt ook een verplicht begeleidingstraject van minstens 120 dagen voorzien na de overhandiging van het verslag van het eerste formele functioneringsgesprek met daarin de persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen.
- Met alle andere personeelsleden moet enkel nog op regelmatige basis een (informeel) functioneringsgesprek gehouden worden. Personeelsleden krijgen ook het recht om zelf een functioneringsgesprek aan te vragen wanneer zij daar nood aan hebben.
- Voor de vastbenoemde personeelsleden en de personeelsleden die tijdelijk aangesteld zijn voor doorlopende duur die voor 1 september 2021 een evaluatie met als eindconclusie "onvoldoende" hebben gekregen die nog niet leidde tot hun ontslag treden alle wijzigingen pas in werking nadat deze personeelsleden opnieuw geëvalueerd worden en die nieuwe evaluatie definitief is geworden.

Op basis van voornoemde wijzigingen als gevolg van een vernieuwde functionerings- en evaluatieprocedure met ingang van 1 september 2021 wordt de procedure zoals voorzien in hoofdstuk 4 (Functioneren en evalueren) van voornoemde rechtspositieregeling herschreven. Paragraaf 2 van hoofdstuk 8 (De vergoeding van de kosten voor het woonwerkverkeer) van voornoemde rechtspositieregeling omschrijft dat het personeelslid die het woon-werkverkeer volledig of gedeeltelijk met de fiets aflegt, een maandelijkse fietsvergoeding van 24 cent per kilometer ontvangt, zonder dat de afstand meer mag bedragen dan de effectieve afstand woon-werkplaats.

Met ingang van 1 januari 2022 is de fietsvergoeding vrijgesteld van inkomstenbelasting tot 0,25 euro per afgelegde kilometer, een stijging ten opzichte van de voorziene fietsvergoeding van 0,24 euro zoals vermeld in paragraaf 2. Om te vermijden dat er in de toekomst bij een verhoging van het fiscaal vrijgesteld bedrag van de fietsvergoeding telkens opnieuw een wijziging aan de rechtspositieregeling moet worden voorgelegd, wordt voortaan verwezen naar "het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag" in plaats van naar een effectief bedrag.

De wijzigingen aan respectievelijk hoofdstuk 4 en 8 van voornoemde rechtspositieregeling werden op 15 februari 2022 voorgelegd aan de representatieve vakorganisaties en goedgekeurd met een protocol van akkoord.

Aan de gemeenteraad wordt gevraagd om hoofdstuk 4 (Functioneren en evalueren) van de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs - Stad Gent en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding - Stad Gent - Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding van 16 februari 2009 als volgt te wijzigen:

#### **"HOOFDSTUK 4 FUNCTIONEREN EN EVALUEREN**

Conform de vernieuwde functionerings- en evaluatieprocedure met ingang van 1 september 2021 wordt de procedure zoals voorzien in hoofdstuk 4 (Functioneren en evalueren) van voornoemde rechtspositieregeling als volgt gewijzigd:

#### **IV.4.1 Gesubsidieerde personeelsleden**

##### 1. Aard van de evaluatiecyclus: nieuw

Dit wordt als nieuwe passage toegevoegd conform het vernieuwde evaluatieproces.

##### 2. Instellingsgebonden opdrachten op schoolniveau: nieuw

Dit wordt omschreven in een nieuwe passage waarin gezegd wordt op welke wijze deze opdrachten kunnen toegewezen worden;

##### 3. Het aanduiden van de evaluatoren

Ook de rol van de eerste en tweede evaluator wijzigt conform de vernieuwde evaluatieprocedure en wordt zodoende herschreven. Het schoolbestuur blijft zoals voordien ervoor opteren om te werken met twee evaluatoren daar waar het voornoemde decreet en de omzendbrief dit voorzien, met uitzondering van de functie van directeur en beheerder van het internaat:

- De eerste evaluator behoort steeds tot een instelling van hetzelfde schoolbestuur als het betrokken personeelslid. Er moet een 'hiërarchische rangorde' zijn tussen eerste evaluator en betrokken personeelslid.
- De tweede evaluator moet minstens van eenzelfde 'hiërarchische' rang zijn als de eerste evaluator of is een lid van het schoolbestuur. De hiërarchische rangorde moet blijken uit ofwel het ambt van de evaluator, ofwel uit het organogram van het schoolbestuur.
- Het overzicht van de evaluatoren conform de ambten wordt gewijzigd: bepaalde functies zoals coördinatiedirecteur basisonderwijs en algemeen directeur zijn in het Stedelijk Onderwijs Gent niet gekend en zullen nu worden uitgeoefend door de directeurscoaches. Zij zullen tevens optreden als evaluator.
- De rollen van de eerste en de tweede evaluator worden duidelijk omschreven.

##### 4. Vertrekpunt voor functioneren en evaluatie: functiebeschrijving met kerntaken: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de functiebeschrijving dat per ambt wordt opgemaakt en dat de kerntaken van het personeelslid omvat en wordt besproken door de eerste evaluator.

##### 5. Functioneren via samenwerkingsgesprekken: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de manier waarop samenwerkingsgesprekken worden gehouden. Binnen het stedelijk onderwijs Gent en het iCLB wordt ernaar gestreefd om minstens 1 x per jaar een samenwerkingsgesprek te organiseren tussen het personeelslid en de eerste evaluator. Een samenwerkingsgesprek heeft als doel de samenwerking met het personeelslid en de uitvoering van de functie, waar nodig, te verbeteren en het personeelslid te ondersteunen.

##### 6. Niet-goed functioneren: formeel functioneringsgesprek: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de noodzaak van een formeel functioneringsgesprek wanneer een personeelslid niet goed functioneert. Het functioneringsgesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het leidt tot nieuwe, duidelijke persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen (POD's).

##### 7. Niet-goed functioneren: coaching gedurende minstens 120 dagen: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de noodzaak tot coaching. Als een personeelslid een eerste formeel functioneringsgesprek ontvangt met formulering van POD's en een duidelijke weergave van de tekortkomingen, moet een termijn van minimum 120 dagen effectieve prestaties gerespecteerd worden vooraleer een evaluatieverslag met als eindconclusie "onvoldoende" kan overhandigd worden. Tijdens deze periode wordt het personeelslid gecoacht en een begeleidingstraject aangeboden i.f.v. het verbeteren van het functioneren en het streven naar het behalen van de

POD's. Tijdens de coaching periode kunnen meerdere formele of informele gesprekken plaatsvinden met de eerste evaluator zowel op verzoek van het personeelslid als van de eerste evaluator.

Een personeelslid met een opdracht korter dan 120 dagen en bij wie het coaching traject onderbroken werd, krijgt een notitie daaromtrent in het individueel dossier.

#### 8. Evaluatiebasis: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de basis waarop geëvalueerd kan worden. Een personeelslid moet geëvalueerd worden op diens volledige functioneren op basis van zijn functiebeschrijving, desgevallend van de POD's indien opgenomen in het eerste formeel functioneringsgesprek, en van het doorlopen van een coaching periode van minstens 120 dagen.

#### 9. Formeel evaluatieverslag: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de modaliteiten waaraan het evaluatieverslag moet voldoen. Er wordt een formeel evaluatieverslag opgesteld door de eerste evaluator waarin het volledige functioneren van het personeelslid wordt omschreven ten opzichte van de functiebeschrijving, desgevallend met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken POD's en met een eindconclusie.

#### 10. Evaluatie 'onvoldoende', maar geen ontslag: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de gevolgen van een eindconclusie met "onvoldoende", zonder ontslag tot gevolg, en de modaliteiten waaronder een nieuwe evaluatie plaatsvindt.

#### 11. Beroepsprocedure: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de modaliteiten waaronder het personeelslid beroep kan aantekenen bij het College van beroep tegen de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" conform artikel 47undecies en volgende van afdeling II (De evaluatie met eindconclusie "onvoldoende") van het Decreet Rechtspositie van 27 maart 1991.

#### 12. Definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende': nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de gevolgen voor het personeelslid van een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' conform artikel 47undecies en volgende van afdeling II (De evaluatie met eindconclusie "onvoldoende") van het Decreet Rechtspositie van 27 maart 1991.

#### IV.4.1.2. tot en met IV.4.1.5.: geschrapt

De oude hoofdstukken IV.4.1.2. tot en met IV.4.1.5. worden geschrapt omdat ze niet meer van toepassing zijn onder de nieuwe evaluatieprocedure.

### **IV.4.2 Niet-gesubsidieerde personeelsleden**

#### 1. Evaluatieprocedure: wijziging

Deze titel vervangt het oude hoofdstuk IV.4.2.1.

Aan de huidige tekst wordt in de formulering vermeld dat, bij een evaluatie die resulteert in 'onvoldoende', de beroepsmogelijkheden voor het betrokken niet-gesubsidieerde personeelslid ten opzichte van de beroepsmogelijkheden voor een gesubsidieerd personeelslid verschillen.

#### 2. Beroepsprocedure: het College van Beroep: wijziging

Deze titel vervangt het oude hoofdstuk IV.4.2.2.

Onder deze titel wordt duidelijker vermeld op welke manier een personeelslid beroep kan aantekenen tegen een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende".

Deze modaliteiten werden reeds onder de oude hoofdstukken IV.2.2.1. en IV.2.2.2. omschreven en zijn nu vervat in één geheel.

Het oude hoofdstuk IV.2.2.1. wordt geschrapt.

#### 3. Samenstelling van het College van Beroep: wijziging

Deze titel vervangt het oude hoofdstuk IV.4.2.2.2.

Aan de huidige tekst wordt in de formulering gewijzigd dat het College van Beroep voor de behandeling van een beroep van zowel een niet-gesubsidieerd personeelslid van het IVA SOG als van het iCLB door het college van burgemeester en schepenen wordt samengesteld.

#### 4. Quorum en stemming

Onder deze titel worden de modaliteiten van de stemming omschreven zoals reeds opgenomen in het oude hoofdstuk IV.4.2.2.2. en zodoende naar dit deel verplaatst.

#### 5. Bevoegdheden van het College van Beroep

Deze nieuwe titel vervangt de titel van het oude hoofdstuk IV.4.2.2.3.

#### 6. Procedure College van Beroep

Onder deze titel wordt vermeld op welke manier de zaak aanhangig kan gemaakt worden bij het College van Beroep.

Deze modaliteiten werden reeds onder de oude hoofdstukken IV.4.2.4.1. en IV.4.2.2.4.2. omschreven en zijn nu vervat in één geheel.

Het oude hoofdstuk IV.4.2.2.4.2. wordt geschrapt.

#### 7. Motivering en werking van de beslissing in beroep

Deze nieuwe titel vervangt de titel van het oude hoofdstuk IV.4.2.2.4.3.

#### 8. Gevolgen definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende'

Deze nieuwe titel vervangt de titel van het oude hoofdstuk IV.4.2.2.4.4.

Het oude hoofdstuk IV.4.2.3. wordt geschrapt.

Aan de gemeenteraad wordt tevens gevraagd om paragraaf 2 van hoofdstuk 8 (De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer) van voornoemde rechtspositieregeling als volgt te wijzigen:

#### **"HOOFDSTUK 8 DE VERGOEDING VAN DE KOSTEN VOOR HET WOONWERKVERKEER**

§ 2. Het personeelslid die het woon-werkverkeer volledig of gedeeltelijk met de eigen fiets aflegt, ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag zonder dat de afstand meer mag bedragen dan de effectieve afstand woon-werkplaats. Het personeelslid dat een pendelfiets gebruikt, heeft geen recht op een fietsvergoeding".

### **Bijgevoegde bijlage(n):**

- Rechtspositieregeling Onderwijs \_oude gecoördineerde versie 22 juni 2020
- Rechtspositieregeling Onderwijs nieuwe gecoördineerde tekst
- Wijzigingen aan hoofdstuk 4 Functioneren en evalueren

### **Voorstel**

**Legt aan de gemeenteraad voor ter beslissing:**

#### **Artikel 1:**

Wijzig hoofdstuk 4 (Functioneren en evalueren) van de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs - Stad Gent en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding - Stad Gent - Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding van 16 februari 2009 als volgt:

#### **"IV.4.1 Gesubsidieerde personeelsleden**

##### 1. Aard van de evaluatiecyclus: nieuw

Dit wordt als nieuwe passage toegevoegd conform het vernieuwde evaluatieproces.

## 2. Instellingsgebonden opdrachten op schoolniveau: nieuw

Dit wordt omschreven in een nieuwe passage waarin gezegd wordt op welke wijze deze opdrachten kunnen toegewezen worden;

## 3. Het aanduiden van de evaluatoren

Ook de rol van de eerste en tweede evaluator wijzigt conform de vernieuwde evaluatieprocedure en wordt zodoende herschreven. Het schoolbestuur blijft zoals voordien ervoor opteren om te werken met twee evaluatoren daar waar het voornoemde decreet en de omzendbrief dit voorzien, met uitzondering van de functie van directeur en beheerder van het internaat:

- De eerste evaluator behoort steeds tot een instelling van hetzelfde schoolbestuur als het betrokken personeelslid. Er moet een 'hiërarchische rangorde' zijn tussen eerste evaluator en betrokken personeelslid.
- De tweede evaluator moet minstens van eenzelfde 'hiërarchische' rang zijn als de eerste evaluator of is een lid van het schoolbestuur. De hiërarchische rangorde moet blijken uit ofwel het ambt van de evaluator, ofwel uit het organogram van het schoolbestuur.
- Het overzicht van de evaluatoren conform de ambten wordt gewijzigd: bepaalde functies zoals coördinatiedirecteur basisonderwijs en algemeen directeur zijn in het Stedelijk Onderwijs Gent niet gekend en zullen nu worden uitgeoefend door de directeurscoaches. Zij zullen tevens optreden als evaluator.
- De rollen van de eerste en de tweede evaluator worden duidelijk omschreven.

## 4. Vertrekpunt voor functioneren en evaluatie: functiebeschrijving met kerntaken: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de functiebeschrijving dat per ambt wordt opgemaakt en dat de kerntaken van het personeelslid omvat en wordt besproken door de eerste evaluator.

## 5. Functioneren via samenwerkingsgesprekken: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de manier waarop samenwerkingsgesprekken worden gehouden. Binnen het stedelijk onderwijs Gent en het iCLB wordt ernaar gestreefd om minstens 1 x per jaar een samenwerkingsgesprek te organiseren tussen het personeelslid en de eerste evaluator. Een samenwerkingsgesprek heeft als doel de samenwerking met het personeelslid en de uitvoering van de functie, waar nodig, te verbeteren en het personeelslid te ondersteunen.

## 6. Niet-goed functioneren: formeel functioneringsgesprek: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de noodzaak van een formeel functioneringsgesprek wanneer een personeelslid niet goed functioneert. Het functioneringsgesprek heeft als eerste doel het functioneren van het personeelslid te verbeteren daar waar dit nodig is en het te ondersteunen. Het leidt tot nieuwe, duidelijke persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen (POD's).

## 7. Niet-goed functioneren: coaching gedurende minstens 120 dagen: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de noodzaak tot coaching. Als een personeelslid een eerste formeel functioneringsgesprek ontvangt met formulering van POD's en een duidelijke weergave van de tekortkomingen, moet een termijn van minimum 120 dagen effectieve prestaties gerespecteerd worden vooraleer een evaluatieverslag met als eindconclusie "onvoldoende" kan overhandigd worden. Tijdens deze periode wordt het personeelslid gecoacht en een begeleidingstraject aangeboden i.f.v. het verbeteren van het functioneren en het streven naar het behalen van de POD's. Tijdens de coaching periode kunnen meerdere formele of informele gesprekken plaatsvinden met de eerste evaluator zowel op verzoek van het personeelslid als van de eerste evaluator.

Een personeelslid met een opdracht korter dan 120 dagen en bij wie het coaching traject onderbroken werd, krijgt een notitie daaromtrent in het individueel dossier.

#### 8. Evaluatiebasis: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de basis waarop geëvalueerd kan worden. Een personeelslid moet geëvalueerd worden op diens volledige functioneren op basis van zijn functiebeschrijving, desgevallend van de POD's indien opgenomen in het eerste formeel functioneringsgesprek, en van het doorlopen van een coaching periode van minstens 120 dagen.

#### 9. Formeel evaluatieverslag: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de modaliteiten waaraan het evaluatieverslag moet voldoen. Er wordt een formeel evaluatieverslag opgesteld door de eerste evaluator waarin het volledige functioneren van het personeelslid wordt omschreven ten opzichte van de functiebeschrijving, desgevallend met inbegrip van de voor de betrokken evaluatieperiode afgesproken POD's en met een eindconclusie.

#### 10. Evaluatie 'onvoldoende', maar geen ontslag: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de gevolgen van een eindconclusie met "onvoldoende", zonder ontslag tot gevolg, en de modaliteiten waaronder een nieuwe evaluatie plaatsvindt.

#### 11. Beroepsprocedure: nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de modaliteiten waaronder het personeelslid beroep kan aantekenen bij het College van beroep tegen de evaluatie met eindconclusie "onvoldoende" conform artikel 47undecies en volgende van afdeling II (De evaluatie met eindconclusie "onvoldoende") van het Decreet Rechtspositie van 27 maart 1991.

#### 12. Definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende': nieuw

Dit nieuwe deel omschrijft de gevolgen voor het personeelslid van een definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende' conform artikel 47undecies en volgende van afdeling II (De evaluatie met eindconclusie "onvoldoende") van het Decreet Rechtspositie van 27 maart 1991.

#### IV.4.1.2. tot en met IV.4.1.5.: geschrapt

De oude hoofdstukken IV.4.1.2. tot en met IV.4.1.5. worden geschrapt omdat ze niet meer van toepassing zijn onder de nieuwe evaluatieprocedure.

### **IV.4.2 Niet-gesubsidieerde personeelsleden**

#### 1. Evaluatieprocedure: wijziging

Deze titel vervangt het oude hoofdstuk IV.4.2.1.

Aan de huidige tekst wordt in de formulering vermeld dat, bij een evaluatie die resulteert in 'onvoldoende', de beroepsmogelijkheden voor het betrokken niet-gesubsidieerde personeelslid ten opzichte van de beroepsmogelijkheden voor een gesubsidieerd personeelslid verschillen.

#### 2. Beroepsprocedure: het College van Beroep: wijziging

Deze titel vervangt het oude hoofdstuk IV.4.2.2.

Onder deze titel wordt duidelijker vermeld op welke manier een personeelslid beroep kan aantekenen tegen een evaluatie met eindconclusie "onvoldoende".

Deze modaliteiten werden reeds onder de oude hoofdstukken IV.2.2.1. en IV.2.2.2. omschreven en zijn nu vervat in één geheel.

Het oude hoofdstuk IV.2.2.1. wordt geschrapt.

#### 3. Samenstelling van het College van Beroep: wijziging

Deze titel vervangt het oude hoofdstuk IV.4.2.2.2.

Aan de huidige tekst wordt in de formulering gewijzigd dat het College van Beroep voor de behandeling van een beroep van zowel een niet-gesubsidieerd personeelslid van het IVA SOG als van het iCLB door het college van burgemeester en schepenen wordt samengesteld.

#### 4. Quorum en stemming

Onder deze titel worden de modaliteiten van de stemming omschreven zoals reeds opgenomen in het oude hoofdstuk IV.4.2.2.2. en zodoende naar dit deel verplaatst.

## 5. Bevoegdheden van het College van Beroep

Deze nieuwe titel vervangt de titel van het oude hoofdstuk IV.4.2.2.3.

## 6. Procedure College van Beroep

Onder deze titel wordt vermeld op welke manier de zaak aanhangig kan gemaakt worden bij het College van Beroep.

Deze modaliteiten werden reeds onder de oude hoofdstukken IV.4.2.4.1. en IV.4.2.2.4.2. omschreven en zijn nu vervat in één geheel.

Het oude hoofdstuk IV.4.2.2.4.2. wordt geschrapt.

## 7. Motivering en werking van de beslissing in beroep

Deze nieuwe titel vervangt de titel van het oude hoofdstuk IV.4.2.2.4.3.

## 8. Gevolgen definitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende'

Deze nieuwe titel vervangt de titel van het oude hoofdstuk IV.4.2.2.4.4.

Het oude hoofdstuk IV.4.2.3. wordt geschrapt".

### **Artikel 2:**

Wijzigt hoofdstuk 8, § 2 van de rechtspositie van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs - Stad Gent en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding - Stad Gent - Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding van 16 februari 2009 als volgt:

#### **"HOOFDSTUK 8 DE VERGOEDING VAN DE KOSTEN VOOR HET WOONWERKVERKEER**

§ 2. Het personeelslid die het woon-werkverkeer volledig of gedeeltelijk met de eigen fiets aflegt, ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding van het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag zonder dat de afstand meer mag bedragen dan de effectieve afstand woon-werkplaats. Het personeelslid dat een pendelfiets gebruikt, heeft geen recht op een fietsvergoeding".

### **Artikel 3:**

Neemt kennis van de gecoördineerde versie van de rechtspositie van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs - Stad Gent - en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding - Stad Gent- Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding van 16 februari 2009, zoals gevoegd in bijlage.