

INHOUDSTAFEL

TOELICHTING BIJ HET VLAAMS PERSONEELSSTATUUT VAN 15 JULI 2002

| | |
|---|-----------|
| SITUERING VAN HET BESLUIT | 1 |
| DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN | 5 |
| Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied | 6 |
| Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen | 7 |
| Hoofdstuk 3. Overgangsbepalingen | 12/3 |
| DEEL II. ORGANISATIE EN WERKING VAN HET MINISTERIE | 15 |
| TITEL 1. De structuur van het ministerie | 16 |
| TITEL 2. De directieraden | 16 |
| TITEL 3. De raad van beroep | 24 |
| TITEL 4. De secretarissen-generaal, de leidend ambtenaren en de afdelingshoofden | 28 |
| DEEL III. RECHTEN EN PLICHTEN | 35 |
| Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten | 36 |
| Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten | 40 |
| Hoofdstuk 3. Cumulatie van beroepsactiviteiten | 41 |
| Hoofdstuk 4. Gemeenschappelijke bepaling | 44 |
| DEEL IV. MOBILITEIT | 45 |
| TITEL 1. De herplaatsing | 46 |
| TITEL 2. De interne arbeidsmarkt | 48 |
| TITEL 3. Wijziging van dienstaanwijzing en/of standplaatsbepaling | 50 |
| TITEL 4. Overgangsbepalingen | 51 |
| DEEL V. DE AANWERVING | 54 |
| Hoofdstuk 1. De toelatings- en aanwervingsvoorwaarden | 55 |
| Hoofdstuk 2. De vergelijkende aanwervingsexamens | 60 |
| Hoofdstuk 3. De aanwerving van personen met een handicap | 64 |
| Hoofdstuk 4. De aanwerving van personeel belast met wetenschapsbeleid en van personeel van de academies | 65 |
| Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling | 66 |
| DEEL VI. DE STAGE EN DE BENOEMING TOT AMBTENAAR | 68 |
| Hoofdstuk 1. De stage | 68 |
| Hoofdstuk 2. De benoeming tot ambtenaar | 75 |
| DEEL VII. DE FUNCTIONERINGSEVALUATIE | 77 |
| Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied, doel en basisbeginselen van de evaluatie .. | 77 |
| Hoofdstuk 2. De evaluatoren | 79 |
| Hoofdstuk 3. De procedure | 81 |
| Hoofdstuk 4. Beroep tegen evaluatie | 83 |
| Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling | 84 |

| | |
|--|------------|
| DEEL VIII. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN | 85 |
| TITEL 1. De hiërarchie van de graden | 88 |
| TITEL 2. De anciënniteit | 90 |
| TITEL 3. De bevordering | 92 |
| TITEL 4. De mandaten en de tijdelijke aanstellingen | 102 |
| TITEL 5. De functionele loopbaan van de ambtenaar | 123 |
| TITEL 6. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de administratieve loopbaan | 128 |
| TITEL 7. Functiewijziging | 131 |
| TITEL 8. De vrijwillige terugzetting in graad | 131 |
| TITEL 9. Ambtshalve graadverandering | 134 |
| TITEL 10. Overgangsbepalingen | 134 |
| | |
| DEEL IX. TUCHTREGELING | 140 |
| TITEL 1. Tuchtstraffen | 141 |
| TITEL 2. Tuchtprocedure | 144 |
| TITEL 3. De doorhaling van de tuchtstraffen | 150 |
| | |
| DEEL X. DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST | 151 |
| | |
| DEEL XI. DE VERLOVEN | 155 |
| TITEL 1. Algemene bepalingen | 157 |
| TITEL 2. Jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen | 160 |
| TITEL 3. Bevallingsverlof en opvangverlof | 164 |
| TITEL 4. Ouderschapsverlof | 165 |
| TITEL 5. Ziekteverlof | 166 |
| TITEL 6. Verlof voor deeltijdse prestaties | 170 |
| TITEL 7. Verlof voor loopbaanonderbreking | 172 |
| TITEL 8. Verlof voor opdracht | 178 |
| TITEL 9. Vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming | 184 |
| TITEL 10. Omstandigheidsverlof | 185 |
| TITEL 11. Gecontingenteerd verlof | 187 |
| TITEL 12. Politiek verlof | 189 |
| TITEL 13. Verlof krachtens federale bepalingen of verplichtingen | 195 |
| TITEL 14. Overgangsbepaling | 196 |
| | |
| DEEL XII. VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING | 197 |
| TITEL 1. Algemene bepalingen | 198 |
| TITEL 2. Overgangsbepalingen | 203/2 |
| | |
| DEEL XIII. GELDELIJK STATUUT | 205 |
| TITEL 1. Het salaris | 206 |
| TITEL 2. De toelagen | 214 |
| TITEL 3. De vergoedingen | 243 |
| TITEL 4. De sociale voordelen | 250 |
| TITEL 5. Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen | 256 |
| | |
| DEEL XIV. DE RECHTSPOSITIE VAN HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID VAN HET MINISTERIE | 266 |
| TITEL 1. Toepassingsgebied | 267 |
| TITEL 2. De aanwerving en de toelatingsvoorwaarden | 267 |
| TITEL 3. Arbeidsvoorwaarden | 278 |
| TITEL 4. Overgangsbepalingen | 296 |
| | |
| DEEL XV. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN | 297 |

TOELICHTING

Betreft : Het gedereguleerd Vlaams personeelsstatuut (GVPS)

1 SITUERING VAN HET BESLUIT

- a) Op inhoudelijk vlak dringt de totstandkoming van een gedereguleerd Vlaams personeelsstatuut zich op gelet op de complexiteit van de bestaande regelgeving die door talrijke wijzigingen en bijstellingen (± 70) binnen een relatief korte periode (1994 – 2002) is veroorzaakt, en die voor gevolg heeft dat de onderlinge consistentie en de gebruiksvriendelijkheid van het Vlaams personeelsstatuut op termijn in het gedrang komt.

De deregulering van het Vlaams personeelsstatuut is inzonderheid nodig met het oog op de stroomlijning van administratieve procedures. Zij dient te worden gerealiseerd ter bevordering van een sneller, efficiënter en performanter personeelsbeheer.

- b) Op bestuurlijk niveau kadert de deregulering van het Vlaams personeelsstatuut in het Regeerakkoord (deel I, hoofdstuk 1 m.b.t. "*Een nieuw bestuurlijk beleid*"), waarin de bedoeling werd geformuleerd om tegen het einde van de bestuursperiode de Vlaamse regelgeving met 25 % te verminderen.
- c) Op organisatorisch vlak gaat de deregulering van het Vlaams Personeelsstatuut nog vooraf aan de herstructurering van de Vlaamse overheidsdiensten. In het kader van de herstructurering zal, onder leiding van de bijzondere commissarissen, vanaf 2001 een voorstel tot eenheidsstatuut worden uitgewerkt. Dit voorstel zal een nog verdergaande hervorming van het personeelsstatuut inhouden en zal zowel voor het ministerie van de Vlaamse gemeenschap als voor de verzelfstandigde entiteiten van toepassing zijn. In de tussentijd blijft een vereenvoudiging van het huidig VPS echter nuttig en wenselijk.

2 GEBRUIKTE METHODIEK

2.1 Inzake deregulering

De deregulering die in het raam van het bijgaand ontwerp van besluit werd doorgevoerd, vond plaats door middel van volgende technieken: *vereenvoudiging, delegatie, herschikking, verplaatsing (naar toelichting, omzendbrief, reglement, ...), afschaffing en vernieuwing.*

De doorgevoerde deregulering houdt een vermindering in van het aantal artikelen met ongeveer 41% en van het aantal bladzijden met ongeveer 41%.

Deze vermindering komt bovenop de eerdere doorgevoerde vereenvoudiging van de regelingen inzake toelagen en vergoedingen, waarbij 65 regelingen inzake toelagen en 35 regelingen inzake vergoedingen werden geharmoniseerd. Door deze harmonisatie werden 56 koninklijke besluiten, 62 ministeriële besluiten en 4 dienstorders vervangen door 1 besluit van de Vlaamse regering van 16 artikelen.

2.2 Inzake concordantie met het APKB

In de toelichting bij het gedereguleerd statuut werd ervoor geopteerd om per deel te verwijzen naar de toepasselijke bepalingen van het APKB van 22 december 2000.

Het gedereguleerd Vlaams Personeelsstatuut gaat uit van het bestaande Vlaams Personeelsstatuut van 24 november 1993. Deze regelgeving kwam echter nog tot stand binnen het APKB van 26 september 1994, dat door het APKB van 22 december 2000 werd vervangen.

Het APKB van 22 december 2000 biedt in het algemeen meer ruimte dan het APKB van 26 september 1994. Als gevolg hiervan is de bestaande Vlaamse regelgeving en dus ook het gedereguleerd Vlaams Personeelsstatuut niet in tegenspraak met het APKB van 22 december 2000.

2.3 Aanpassing aan de invoering van de euro

In het gedereguleerd statuut worden de geldelijke bedragen (salarisschalen, presentiegelden, vergoedingen en toelagen) in euro vermeld. In een overgangsartikel worden de bedragen in frank vermeld en wordt bepaald dat deze tot 31 december 2001 gelden (voor zover de definitieve goedkeuring van dit besluit vroeger zou vallen dan deze datum).

In de salarisschalen worden de bedragen afgerond op 10 euro of een veelvoud daarvan.

Inzake toelagen of vergoedingen wordt, geval per geval, de meest neutrale afronding genomen (bvb. huidig bedrag afgerond op 1.000 F: afronding op 5 euro; 100 F: afronding op 0,5 euro).

2.4 Minimale rechten

Bij wet van 15 december 1998 werd in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel een nieuw hoofdstuk II bis ingevoegd met als titel: "De minimale rechten" (artikel 9bis ev.).

In het raam van de procedure van vakbondsonderhandeling stelt dit nieuwe hoofdstuk bijzondere regels vast met betrekking tot de bevoegdheid van de onderhandelingscomités wanneer de voorgenomen maatregelen gedefinieerd worden als 'minimale rechten'.

Artikel 9bis van de wet van 19 december 1974 maakt een onderscheid tussen twee soorten materies. Enerzijds materies waarvoor deze wet reeds bepaalt dat alle bepalingen van bepaalde wetgevingen (o.m. sociale zekerheid) minimale rechten zijn en anderzijds materies waarvoor elke bevoegde overheid, na onderhandeling in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (comité A) de elementen vaststelt die minimale rechten zijn en voor elk van deze elementen de referentiepunten bepaalt.

Materies waarvoor alle bepalingen van de wetgeving minimale rechten uitmaken

- 1) de kinderbijslag;
- 2) de arbeidsongevallen en de beroepsziekten;
- 3) het recht op pensioen en de nadere regelingen ter berekening van het pensioen;
- 4) de evolutie van de bezoldigingen gekoppeld aan het indexcijfer der consumptieprijzen;
- 5) de sociale bescherming bij de verbreking van het statutair dienstverband.

Materies waarvoor elke bevoegde overheid bepaalt wat de elementen en referentiepunten zijn die de minimale rechten uitmaken

- 1) de maximale arbeidsduur;
- 2) het minimaal aantal dagen jaarlijks vakantieverlof;
- 3) het bevallingsverlof;

- 4) de afwezigheid en de verminderde prestaties wegens ziekte en gebrekkigheid;
- 5) de verminderde prestaties;
- 6) het profylaxeverlof;
- 7) de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 8) de haard- of standplaatstoelage;
- 9) het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen voor volledige prestaties;
- 10) het vakantiegeld;
- 11) de eindejaarstoelage.

Elke bevoegde overheid, in casu de Vlaamse regering, dient voor deze materies de elementen vast te stellen die minimale rechten zijn en voor elk van die elementen referentiepunten te bepalen. Dit dient te gebeuren na onderhandelingen in comité A.

De elementen en referentiepunten worden voor de diensten van de Vlaamse Regering (ministerie en de wetenschappelijke instellingen) vastgesteld in het (ontwerp)besluit van de Vlaamse regering "tot vaststelling van de elementen en de referentiepunten die minimale rechten zijn voor de diensten van de Vlaamse regering" (principieel goedgekeurd door de Vlaamse regering op 30 juni 2000).

Referentiepunten zijn bepalingen waaraan de voorstellen van maatregelen van de overheden worden getoetst om uit te maken of zij tenminste even gunstig zijn.

Dit betekent concreet dat de voorstellen betreffende statutaire personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap die betrekking hebben op de minimale rechten in principe worden voorgelegd aan comité A. Indien echter de voorstellen een regelgeving bevatten die ten minste even gunstig is dan de referentiepunten van het bovenvermelde besluit van de Vlaamse regering, worden deze voorstellen voorgelegd aan het sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest. In dat geval worden deze voorstellen meegedeeld aan comité A.

2.5 Motiveringsplicht

Doorheen het gedereguleerd statuut wordt nergens meer expliciet bepaald dat de overheid haar beslissingen dient te motiveren. Deze motivering blijft evenwel vereist gelet op de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen.

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

Volgende bepalingen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 1:

"§ 1. Ambtenaar is elkeen die, in vast dienstverband, tewerkgesteld is bij het federaal bestuur van de Staat, in de diensten van een Gemeenschaps- of Gewestregering, in de diensten van het verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of in de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie.

...

§ 2. De ambtenaar bevindt zich in een statutaire stand. Hieraan kan slechts een einde worden gemaakt in de bij dit besluit bepaalde gevallen.

..."

Artikel 2:

"§ 1. Onverminderd paragraaf 2, wordt aan de personeelsbehoeften uitsluitend voldaan door ambtenaren die aan de bepalingen van dit besluit onderworpen zijn.

Niettemin, kunnen bij arbeidsovereenkomst personen in dienst genomen worden, uitsluitend om:

- 1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties hetzij voor een buitengewone toename van het werk;*
- 2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt en waarvan de modaliteiten worden bepaald in het statuut;*
- 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen, waarvan de lijst vooraf wordt bekendgemaakt door elke uitvoerende macht;*
- 4° te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken.*

§ 2. Het in artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen bedoelde decreet kan bepalen dat voor de activiteiten die een publiekrechtelijke rechtspersoon verricht in mededinging met andere publieke of private marktdeelnemers voor deze activiteiten aan de personeelsbehoeften

wordt voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Wanneer de publiekrechtelijke rechtspersoon voor het wezen van zijn opdracht in mededinging treedt met andere publieke of private marktdeelnemers, kan voormeld decreet bepalen dat aan de personeelsbehoeften wordt voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen."

Artikel 9:

"§ 4. ...

De stagiairs zijn geen ambtenaren in de zin van dit besluit. Indien het statuut in een stage voorziet, zijn de stagiairs onderworpen aan de bepalingen van dit besluit vermeld in de hoofdstukken II, V, VII en IX, afdeling I en in de artikelen 23 en 25."

*

* *

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

De delen van het besluit die de regeling van de rechtspositie betreffen zijn geschreven vanuit het oogpunt van het personeelslid, hetzij de ambtenaar, hetzij het contractuele personeelslid (i.p.v. uit oogpunt van administratief of geldelijk statuut) binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. De tot het ministerie behorende personeelsleden die aan de kabinetten van de leden van de Vlaamse regering verbonden zijn, zijn per definitie leden van het ministerie (artikel I 1).

Het besluit is van toepassing op het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap onverminderd nog bestaande specifieke reglementeringen voor bepaalde groepen van personeel

bv. - besluit van de Vlaamse regering van 27 juli 1999 tot organisatie van de kabinetten van de Vlaamse ministers (BS 16.09.1999)

Het besluit is dus niet van toepassing op het personeel van de gemeentebesturen, het provinciepersoneel, het onderwijzend personeel van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse openbare en wetenschappelijke instellingen die hun eigen personeelsstatuut hebben.

De rechtspositie van de personeelsleden van de meeste Vlaamse openbare instellingen werd geregeld in het besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen (= het stambesluit).

De rechtspositie van de personeelsleden van de Vlaamse weten-

schappelijke instellingen werd geregeld in het besluit van de Vlaamse regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel.

Wat het niet-wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en het personeel van de Vlaamse openbare instellingen betreft wordt nochtans een uitzondering gemaakt in die zin dat ministerie, de wetenschappelijke instellingen en/of de Vlaamse openbare instellingen als één administratieve eenheid beschouwd worden in een aantal gevallen (zie art. I 3, § 1, 1° en 3°).

Dit gedereguleerd statuut is een stap in de richting van een eenheidsstatuut dat zowel op het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen als de meeste Vlaamse openbare instellingen van toepassing zal zijn, hetgeen de uitwisselbaarheid van personeel en de doorzichtigheid in de overheidssector zal bevorderen.

Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen

Art. I 2. Somt de relevante algemene definities op die noodzakelijk zijn voor de interpretatie van het gehele besluit; specifiek technische definities komen bij het begin van elk deel voor.

- (2°) de diensten van de Vlaamse regering bestaan uit het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap enerzijds en de 5 Vlaamse wetenschappelijke instellingen anderzijds (het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten te Antwerpen, het Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudieën, het Instituut voor Natuurbehoud, het Instituut voor het Archeologisch Patrimonium, het Instituut voor Bosbouw en Wildbeheer).
- (4°) geeft een definitie van ambtenaar (zie ook artikel 1, § 1 van het APKB).
- (5°) voert een expliciete definitie van stagiair in. De stagiair is geen ambtenaar (zie artikel 9, §4 APKB). De geslaagde voor een vergelijkend overgangsexamen die een proeftijd doorloopt in de graad waarvoor hij is geslaagd, is stagiair in zijn nieuwe graad en blijft ambtenaar in zijn vorige graad.
- (6°) geeft een definitie van contractueel personeelslid (zie

artikel 2 APKB) : een contractueel personeelslid is elk personeelslid dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

- (7°) geeft een definitie van secretaris-generaal : een secretaris-generaal is een ambtenaar die belast is met de leiding van een departement. Een ambtenaar van rang A4 die niet aan het hoofd staat van een departement heeft wel de graad van secretaris-generaal, doch valt niet onder de definitie van secretaris-generaal zoals bepaald in dit artikel en zoals te begrijpen doorheen het statuut. In deel XIII met betrekking tot het geldelijk statuut dient onder secretaris-generaal echter wel verstaan te worden een ambtenaar van rang A4; immers hier wordt de salarisschaal gekoppeld aan de graad en niet aan de functie.
- (8°) geeft een definitie van leidend ambtenaar: een leidend ambtenaar is een ambtenaar die belast is met de leiding van een administratie (artikel I 2, 8°, eerste streepje).

Een specifieke situatie betreft de bovenbouw van een departement. In principe is de secretaris-generaal de leidend ambtenaar van de bovenbouw. Aangezien evenwel de organisatiestructuur niet eenduidig is en bijvoorbeeld de Algemene Administratieve Diensten (als voornaamste onderdeel van de bovenbouw) van het departement Leefmilieu en Infrastructuur de status van administratie verworven hebben en geleid worden door een ambtenaar van rang A3, wordt hiermee rekening gehouden in de definitie van leidend ambtenaar (artikel I 2, 8°, tweede streepje). Dit principe dient doorheen het ganse besluit in het oog te worden gehouden. De secretaris-generaal in casu LIN is dus wel leidend ambtenaar van de andere diensten van de bovenbouw (secretariaat, mobiliteitscel, ...). Bij het departement Onderwijs geldt een specifieke situatie waarbij de afdeling Personeel, Logistiek en Boekhouding ressorteert onder de administratie Ondersteuning, maar waar er ook een communicatielijn is tussen deze afdeling en de secretaris-generaal van het departement Onderwijs.

- (9°) Het afdelingshoofd is de ambtenaar die belast is met de leiding van een afdeling. De afdeling is na het departement en de administratie de derde organisatorische eenheid in het ministerie.
- Het afdelingshoofd bevindt zich voor de duur van zijn mandaat in de rang A2A, en kan zowel in de rang A1, als in de rang A2 benoemd zijn.

- (10°) geeft een definitie van lijnmanager : deze term wordt onder meer gehanteerd in de artikelen XI 6, XI 66, § 3 en XIV 18, § 2 (m.b.t. het toestaan van verloven) en in artikel XIII 44 (m.b.t. de permanentietoelage).
- (11°) De benoemende overheid is voor de ambtenaren van de rang A3 en A4 de Vlaamse regering en voor de ambtenaren van rang A2 en lager de secretaris-generaal. Voor de ambtenaren van rang A2 is dus voortaan niet meer de Vlaamse regering, maar de secretaris-generaal de benoemende overheid. De afdelingshoofden worden niet benoemd in de rang A2A, maar oefenen tijdelijk een mandaat uit.
- (12°) definieert de functioneel bevoegde Vlaamse minister als de Vlaamse minister die overeenkomstig de bevoegdheidsverdeling binnen de Vlaamse regering, bevoegd is voor een aantal materies.
- (13°) Een definitie van "Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut" is nodig met het oog op de toepassing van de verruimde arbeidsmarkt. De VOI die heden onder de toepassing vallen van het stambesluit VOI (het besluit van de Vlaamse regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen) zijn: de VLM, VHM, de Dienst voor de Scheepvaart, NV Zeekanaal, Toerisme Vlaanderen, VDAB, VIZO, Kind en Gezin, VFSIPH, OVAM, VMM, DIGO, VLOR, het Gemeenschapsonderwijs, BLOSO, OPZ Geel, OPZ Rekem en Export Vlaanderen.
- (14°) definieert raadgever als een personeelslid (dus zowel een ambtenaar als een contractueel) in actieve dienst of gepensioneerd, een advocaat of een afgevaardigde van een vakorganisatie.
- (15°) de definitie van volledige prestaties is belangrijk, getuigd op een aantal bepalingen uit het APKB, een aantal geldelijke aangelegenheden en bepalingen i.v.m. verloven en deeltijdse prestaties. Deze definitie is niet langer weergegeven onder het hoofdstuk van de anciënniteitsberekening, aangezien deze niet langer uitgaat van ambten met volledige prestaties.⁽¹⁾
- (16°) De term 'onregelmatigheid' wordt gebruikt in de artikelen die handelen over de bescherming van de klokkenluiders in deel III en IX.
Een nalatigheid is volgens van Dale een verzuim in een bepaald geval of m.a.w. in een bepaald geval niet doen wat men moest doen. Er kan niet exact worden aangegeven wat onder dit begrip wordt verstaan. Dit is vooral ca-

suïstiek.(5)

Art. I 3. § 1. Om een ruimere "mobiliteit" met de wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut te bewerkstelligen worden het ministerie, de wetenschappelijke instellingen, en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut als één geheel beschouwd voor een limitatief aantal gevallen.⁽⁴⁾

Wat de wetenschappelijke instellingen betreft, behoort echter enkel het niet-wetenschappelijk personeel tot dezelfde administratieve eenheid (zie artikel I 3, § 1, 1°).

§ 2. De provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden worden als autonome organisatie-eenheden beschouwd en de meeste bevoegdheden van secretaris-generaal en leidend ambtenaar worden uitgeoefend door de provinciegouverneur.

In afwijking hiervan worden evenwel volgende bevoegdheden m.b.t. de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden niet door de provinciegouverneur, maar door de secretaris-generaal of leidend ambtenaar uitgeoefend:

- de opstelling van een aanvullende deontologische code;
- de wijziging van dienstaanwijzing en standplaatsbepaling van ambtenaren van rang A2 en lager;
- de toelaatbaarverklaring tot de stage en de wijziging van dienstaanwijzing van de stagiair tijdens de stage;
- de aanwijzing tot afdelingshoofd;
- de tijdelijke vervanging van de afdelingshoofden;
- de aanstelling van opdrachthouders en projectleiders;
- de beslissing over de tijdelijke aanstelling in een betrekking van rang A1 en niveau B, C en D;
- de wijziging van dienstaanwijzing en standplaatsbepaling van ambtenaren van rang A2 en lager.

Inzake de aanwijzing van de afdelingshoofden in de provinciale afdelingen en inzake alle andere materies van specifiek beleid inzake personeel⁽⁴⁾ die betrekking hebben op de provinciale afdelingen wordt overleg gepleegd en naar consensus gestreefd tussen de provinciegouverneur(s) en de leidend ambtenaar van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden en indien nodig met de secretaris-generaal van het departement EWBL.

De bepalingen van deze paragraaf doen geen afbreuk aan de inhoud van § 1 waarin een administratieve eenheid omschreven wordt voor de toepassing van een aantal gevallen.

Art. I 4. De mogelijkheid tot delegatie wordt algemeen bepaald

in dit artikel. Het VPS van 24 november 1993 voorzag enkel delegatiemogelijkheid voor de secretarissen-generaal en de leidend ambtenaren van de administratie Ambtenarenzaken en Personeelsontwikkeling.

Deze regeling wordt in dit besluit uitgebreid in die zin dat :

- alle ambtenaren, en de contractuele personeelsleden aan wie bepaalde bevoegdheden zijn toegekend (vb. de ICT-manager, het hoofd van de entiteit Interne Audit) kunnen delegeren;
- zowel aan ambtenaren als aan contractuele personeelsleden met hiërarchische bevoegdheid kan worden gedelegeerd.

De mogelijkheid tot delegatie geldt niet m.b.t. de tuchtrege-
ling en de schorsing in het belang van de dienst.
Benoemingsbevoegdheid kan echter wel worden gedelegeerd.

De delegaties zullen worden bekendgemaakt aan de personeelsle-
den. Indien de bij delegatie genomen beslissingen afdwingbaar
moeten zijn tegenover derden, zullen zij ook worden gepubli-
ceerd in het Belgisch Staatsblad.

Art. I 5. § 1. bepaalt dat aan de personeelsbehoeften die van
permanente aard zijn in regel voldaan wordt door ambtenaren en
stagiairs en dat uitsluitend voor welbepaalde specifieke rede-
nen contractuelen in dienst genomen worden.

§ 2. verduidelijkt dat de invullingen van de vacatures gebeu-
ren op basis van personeelsplannen. Deze vervangen de perso-
neelsformatie.

De leidend ambtenaar is verantwoordelijk voor de opmaak van
een personeelsplan voor zijn entiteit. De personeelsplannen
moeten wel goedgekeurd worden door de Vlaamse minister, be-
voegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisa-
tieontwikkeling.⁽⁴⁾

Zie evenwel ook de overgangsmaatregel van artikel XV 2.

§ 3. geeft een definitie van personeelsplan.

Art. I 6. § 1. Als algemene regel geldt dat er geen terugkeer-
recht is naar de entiteit van oorsprong voor de ambtenaren na
beëindiging van een mandaat, opdracht of tijdelijke aanstel-
ling.

Het is de leidinggevende van de entiteit van oorsprong die
volgens de behoeften van de dienst beslist of de betrekking
van de ambtenaar tijdens zijn afwezigheid vacant wordt ver-
klaard.

Indien de leidinggevende ervoor opteert een betrekking te
blokkeren op het personeelsplan kan de ambtenaar wel terugke-
ren naar zijn entiteit van oorsprong.

Indien er evenwel geen betrekking wordt geblokkeerd op het personeelsplan, maar de betrekking wordt vacant verklaard, wordt voor de ambtenaar een gepaste dienstaanwijzing binnen of buiten het departement gezocht. In eerste instantie zal binnen het departement naar een gepaste betrekking worden gezocht via een wijziging van dienstaanwijzing.

Indien dit geen oplossing biedt wordt gebruik gemaakt van de herplaatsing (deel IV, titel 1).⁽⁴⁾

De leidinggevende van de entiteit van oorsprong kan de betrekking van de ambtenaar vacant verklaren van zodra deze zijn mandaat, opdracht of tijdelijke aanstelling opneemt. In afwijking hierop bepalen de artikelen XI 62 (verlof voor opdracht) en XI 79 (ambtshalve politiek verlof) evenwel dat in deze gevallen de betrekking maar kan vacant worden verklaard van zodra de ambtenaar vier jaar afwezig is.

Krachtens het tweede lid van §1 blijven de loopbaanmogelijkheden van de ambtenaar gewaarborgd tijdens het mandaat, de opdracht of de tijdelijke aanstelling.

Als gevolg hiervan dienen bij de opstart van een bevorderingsprocedure binnen het departement van oorsprong ook de ambtenaren van dit departement met een mandaat, opdracht of tijdelijke aanstelling te worden aangeschreven.

§ 2 voorziet, in afwijking op § 1, wel een recht op terugkeer voor de ambtenaren die een ambt uitoefenen op een ministerieel kabinet in toepassing van artikel XI 49 e.v..

Art. I 7. Dit artikel bevat algemene bepalingen die zowel op aanwerving (deel V), bevordering (deel VIII), als mobiliteit (deel IV) van toepassing zijn.⁽⁴⁾

§ 1. Wanneer er een vacante betrekking moet ingevuld worden, krijgen de personen in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie voorrang op andere kandidaten.⁽⁴⁾

§ 2. Wanneer herplaatsing niet mogelijk is, en er geen bepaling is die voorschrijft hoe in een vacante betrekking moet worden voorzien (bijvoorbeeld mandaat of tijdelijke aanstelling), kiest de benoemende overheid (de Vlaamse Regering of de secretaris-generaal) hoe zij deze betrekking in het ministerie invult.

De benoemende overheid kan gebruik maken van één enkele procedure, of zij kan verschillende procedures (aanwerving, interne arbeidsmarkt of bevordering) combineren. Hierop geldt één uitzondering : wanneer de benoemende overheid kiest voor aanwerving, en het aanwervingsexamen georganiseerd door Selor voor de vacante betrekking is een algemeen wervingsexamen, moeten parallel ook de huidige ambtenaren van de diensten van de Vlaamse Regering en de Vlaamse openbare instellingen met een

vergelijkbaar personeelsstatuut (= interne arbeidsmarkt en bevordering) geraadpleegd worden. Dan wordt de vacature ingevuld op de wijze bepaald in § 3.

In toepassing van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen dient de benoemende overheid haar keuze te motiveren : deze motivering moet tot uiting doen komen waarom voor een bepaalde wijze van invulling van een vacature wordt gekozen boven een andere, ten einde aan de bekommernis tot objectiviteit tegemoet te komen.

Wanneer de benoemende overheid kiest voor aanwerving, en het aanwervings-examen test zowel de generieke, als de functiespecifieke competenties - zoals bijvoorbeeld bij werving van een wachter der Waterwegen - verloopt de procedure overeenkomstig deel V van het VPS (de aanwerving).⁽⁴⁾

§ 3. Wanneer de benoemende overheid zich beroept op meerdere procedures om een vacature in te vullen, worden de in aanmerking komende kandidaten opgeroepen voor dezelfde functiespecifieke selectie, georganiseerd door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken (afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen).

De in aanmerking komende kandidaten voor de aanwervingsprocedure zijn de geslaagden voor de vergelijkende aanwervingsexamens.

De in aanmerking komende kandidaten voor de bevorderingsprocedure zijn de geslaagden voor bevordering via een vergelijkend examen (voor bevordering door verhoging in graad of door overgang naar een ander niveau) of een vergelijkende bekwaamheidsproef. De bevordering zonder examen of bekwaamheidsproef wordt dus uitgesloten bij de combinatie van procedures.⁽⁵⁾

Er worden geen nieuwe bevorderingsprocedures georganiseerd als er op het moment dat een vacature wordt vacant verklaard geen laureaten meer in de bevorderingsreserves zijn.⁽⁵⁾

De in aanmerking komende kandidaten voor de procedure van de interne arbeidsmarkt zijn de ambtenaren die in aanmerking komen voor overplaatsing via de interne arbeidsmarkt naar de vacante betrekking.

Aan de voor de vacante betrekking in aanmerking komende kandidaten wordt de vacante betrekking bekendgemaakt en de wijze waarop zij zich, indien zij dit wensen, kandidaat kunnen stellen voor deze vacante betrekking.

De functiespecifieke selectie moet voor alle kandidaten dezelfde zijn. Hierbij wordt nagegaan of de kandidaat voor de betrekking voldoet aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit en de functiebeschrijving voorgeschreven zijn om de te begeven functie uit te oefenen.

De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken stelt het programma van de functiespecifieke selectie vast in overleg met het betrokken departement. Onder departement dient

hier zowel de personeelsdienst als de betrokken dienst voor wie de aanwerving plaats vindt te worden verstaan.

Het programma bepaalt onder meer uit hoeveel gedeelten de selectie bestaat, alsook de duur en de volgorde van de verschillende gedeelten. Zo kunnen de kandidaten gescreend worden op basis van curriculum vitae, computergestuurde psychotechnische testen, ...

De benoemende overheid kiest de meest geschikte kandidaat uit de geslaagden voor de functiespecifieke selectie :

1. Wanneer de meest geschikte kandidaat een geslaagde is voor een vergelijkend aanwervingsexamen of een vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau, laat de secretaris-generaal van het departement waar de vacante betrekking zich situeert, deze kandidaat tot de stage toe in de vacante betrekking.
2. Wanneer de meest geschikte kandidaat een geslaagde is voor een vergelijkend examen voor verhoging in graad of een vergelijkende bekwaamheidsproef, kent de benoemende overheid de bevordering in de vacante betrekking toe aan deze kandidaat.

| (3 - geschapt) (5)

4. Wanneer de meest geschikte kandidaat in aanmerking kwam voor overplaatsing via de interne arbeidsmarkt, wordt de kandidaat overgeplaatst naar de vacante betrekking.(4)

§ 4. verwijst naar de bijlage 4 (organiek reglement) inzake de toegangsvoorwaarden voor elke betrekking bij aanwerving / bevordering.(4)

Art. I 8. Dit nieuwe artikel is een heropname van het artikel XI 10, § 1 van het VPS van 24 november 1993 over de standaardwerktijdregeling.

Het recht van de ambtenaar om zijn werktijden te spreiden overeenkomstig het prikklokreglement tussen 7u30-9u15 's morgens, 11u45-13u45 's middags en 16u-19u 's avonds wordt gecombineerd met een dienstbereikbaarheid tot 17 uur.

De organisatie van het werk zodat de dienst bereikbaar is behoort tot de bevoegdheid van het afdelingshoofd (overlegmaterie). Een degelijke bereikbaarheid van de dienst wil o.m. zeggen dat een deskundige ambtenaar aangeduid wordt en er een beurtrol is.

Een bijzondere werktijdregeling is bv :

- continudiensten;
- uurrooster van het schoonmaak- en refterpersoneel.

De automatische recuperatie (van teveel gepresteerde uren) wordt beperkt tot de volgende maand (op de glijtijd) en kan niet in verlof omgezet worden.

Overuren gepresteerd op vraag van het afdelingshoofd kunnen daarentegen wel in verlof omgezet worden of onder bepaalde omstandigheden uitbetaald worden (zie Deel XIII - Titel 2 - Toelagen - Hoofdstuk 2 - Afdeling 6 - Toelage voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling).

Art. I 9. Van elke ambtenaar wordt een persoonlijk dossier aangelegd dat enkel administratieve stukken mag bevatten.

Als administratieve stukken worden onder meer beschouwd de documenten die betrekking hebben op:

- a) de aanwerving (het geneeskundig onderzoek, de fiche met de persoonlijke gegevens, het dossier van SELOR, persoonlijke gegevens zoals diploma's, getuigschrift van goed gedrag en zeden, geboorteakte, militiegetuigschrift);
- b) de stage (de toelating tot de stage, de stageverslagen, het eindverslag, gegevens i.v.m. het stageverloop zoals gevolgde cursussen);
- c) de benoeming (het benoemingsbesluit, het proces-verbaal van eedaflegging);
- d) het evaluatiedossier (functiebeschrijving, evaluatieverslagen);
- e) bevordering, hoger ambt, mobiliteit (mutatie, wijziging van dienstaanwijzing, interne of externe arbeidsmarkt);
- f) verloven (verlofbesluiten, ziekte-attesten, formulieren inzake arbeidsongevallen);
- g) tuchtstraffen;
- h) vorming;
- i) de geldelijke loopbaan (salarisfiches, voorgaande diensten, besluiten i.v.m. salarিসvaststelling, salarিসverhogingen),...

Krachtens dit artikel mogen geen aanbevelingen waaruit een levensbeschouwelijke, ideologische of politieke overtuiging blijkt worden opgenomen in het persoonlijk dossier. Dit zou trouwens strijdig zijn met artikel 22 van de Grondwet m.b.t. het recht op eerbiediging van het privé-leven.

*
* *

Tenslotte kan worden opgemerkt dat in dit deel niet langer wordt bepaald dat elke wijziging of aanvulling van het VPS onderworpen wordt aan het voorafgaand advies van het college van

secretarissen-generaal.

Art. I 10. Aangezien het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2005 tot wijziging van het VPS van 15 juli 2002 een wijziging aanbracht aan artikel I 7 VPS (uitsluiting van de bevordering zonder examen of bekwaamheidsproef uit de combinatie van procedures), wordt een overgangsregeling opgenomen waardoor procedures met combinatie van de aanwerving, de interne arbeidsmarkt en de bevordering die aangevat werden vóór 27 januari 2005 gewoon worden verdergezet, zonder rekening te houden met de aangebrachte wijzigingen.⁽⁵⁾

DEEL II. ORGANISATIE EN WERKING VAN HET MINISTERIE

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 11

"§ 2. Het statuut bepaalt tevens de regels en de procedures voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn, met uitzondering van de leidende ambtenaren.

Indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, voorziet het in een beroeps-procedure bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid. Behoudens, in voorkomend geval, de voorzitter, worden deze commissies samengesteld voor de ene helft uit leden aangewezen door de overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Deze paritaire samenstelling geldt niet voor de commissie die kennis neemt van de beroepen, ingediend door leidende ambtenaren. Het beroep is opschortend."

Artikel 14

"§ 3. Het statuut bepaalt de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de in paragraaf 2 bedoelde tuchtstraffen, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor de uitspraak, evenals de termijnen van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, met inbegrip van het uitgangspunt ervan, evenals de termijnen en gevolgen van doorhaling van een tuchtstraf.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste:

...

8° het recht op een georganiseerd administratief beroep bij een commissie met ten minste een adviesbevoegdheid. Deze commissie wordt voorgezeten door een magistraat en is bovendien, behalve voor de leidende ambtenaren, samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel;

..."

Artikel 15

"§ 1. Wanneer het belang van de dienst het vereist, kan de ambtenaar worden geschorst volgens een door het statuut vastgestelde procedure, met inbegrip van een recht op beroep.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste:

...

3° het recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 14, § 3, 8°."

*
* * *

TITEL 1. DE STRUCTUUR VAN HET MINISTERIE

Artikel II 1. Het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap is onderverdeeld in zeven departementen, met aan het hoofd van elk departement een secretaris-generaal. Het is opgebouwd volgens het principe van de matrixorganisatie. Een college van secretarissen-generaal en zeven departementale directieraden staan in voor de werking van deze matrixorganisatie, respectievelijk voor het ministerie in zijn geheel en voor elk departement afzonderlijk.

In bijlage 1 wordt het organigram van het ministerie vastgesteld.

TITEL 2. DE DIRECTIERADEN

Hoofdstuk 1. Samenstelling

Art. II 2. Dit artikel geeft een opsomming van de directieraden bij het ministerie.

Art. II 3. Het college van secretarissen-generaal functioneert als directieraad op niveau van het ministerie.

Het college is samengesteld uit de secretarissen-generaal en wordt voorgezeten door de secretaris-generaal van het departement Coördinatie.

De voorzitter van het college van secretarissen-generaal wijst een ambtenaar van niveau A aan die de functie van secretaris uitoefent. De secretaris is niet stemgerechtigd.

Art. II 4. De departementale directieraad functioneert als directieraad op niveau van het departement en is samengesteld uit de secretaris-generaal en de leidend ambtenaren.

Ingevolge de definitie van secretaris-generaal en leidend ambtenaar in artikel I 2, 7° en 8° betekent dit dat enkel de ambtenaar die aan het hoofd van een departement staat en de amb-

tenaren die belast zijn met de leiding van één van de administraties van dit departement zitting hebben in de departementale directieraad.

Art. II 5. Het college van afdelingshoofden (COVA) funktioneert als directieraad op niveau van de administratie en is samengesteld uit de leidend ambtenaar en de betrokken afdelingshoofden.

Aangezien ingevolge de nieuwe organisatiestructuur van december 1994 elke bovenbouw uit meerdere afdelingen bestaat, is er ook voor elke bovenbouw een COVA dat als directieraad optreedt.

Art. II 6. De afdelingsraden hebben eveneens de functie van directieraad op het niveau van de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden. Ze zijn samengesteld uit de provinciegouverneur, het afdelingshoofd van de betrokken provinciale afdeling en de ambtenaren die door de provinciegouverneur worden uitgenodigd.

Hoofdstuk 2. Werking

Art. II 7 stelt enkele minimeisen inzake het huishoudelijk reglement van de directieraden.

De directieraden kunnen vrij kiezen op welke wijze de kennisgeving van hun huishoudelijk reglement gebeurt.

Art. II 8 bevat de procedure voor de stemming over individuele beslissingen inzake personeelsleden. Het is duidelijk dat uit de notulen zal moeten blijken dat het voorstel van de voorzitter wel degelijk gemotiveerd was.

Alle individuele beslissingen van de directieraden betreffende personeelsleden dienen te worden genomen na geheime stemming. Deze verplichting geldt voor alle individuele beslissingen van de directieraden betreffende personeelsleden, zowel eindbeslissingen (d.w.z. beslissingen in de enge zin, dus vernietigbare bestuurshandelingen die de rechtstoestand van de personeelsleden wijzigen) als voorstellen en adviezen die aan de overheid worden voorgelegd.

Hoofdstuk 3. Bevoegdheden

Art. II 9 - II 12. De bevoegdheden van het college van secretarissen-generaal, de departementale directieraad en het college van afdelingshoofden inzake de rechtspositie zijn samengevat de volgende:

1°het college van secretarissen-generaal:

- . beslissing tot een interdepartementale wijziging van dienstaanwijzing van een ambtenaar van de rang A2 (art. IV 22 § 1)
- . definitieve uitspraak na beroep m.b.t. het al dan niet toekennen van de evaluatie "onvoldoende" aan ambtenaren van rang A2 en lager van de entiteit Sturing en Controle Informatica, de ambtenaren van de entiteit Interne Audit, de preventie-adviseur-coördinator, de secretaris van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, de opdrachthouders van de staf Centrale Coördinatie, de projectleiders met een interdepartementaal project en aan ambtenaren die ressorteren onder een departementale directieraad wanneer die directieraad is samengesteld uit minder dan drie leden (art. VII 7 § 4)
- . advies aan de benoemende overheid m.b.t. het vacant verklaren van de betrekkingen in de rang A3 en de rang A4 (art. VIII 9 § 1)
- . advies aan de Vlaamse regering m.b.t. de bevordering tot directeur-generaal op voorstel van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) (art. VIII 31)
- . beoordeling van de vereiste generieke en functiespecifieke competenties van een kandidaat voor de uitoefening van een functie van directeur-generaal (art. VIII 33 § 1)
- . voordracht van de in aanmerking komende kandidaten in orde van hun rangschikking aan de benoemende overheid (art. VIII 33 § 2)
- . ontvangst van de bezwaren van een benadeelde ambtenaar en het horen van zijn verzoek (art. VIII 33 § 2)
- . vaststelling van de inhoud en modaliteiten van de potentiële inschatting voor de bevordering tot directeur-generaal (art. VIII 34)
- . beslissing om ambtenaren van rang A2 in aanmerking te nemen voor de aanstelling in een functie van opdrachthouder (art. VIII 45 § 1)
- . opstarten van de interdepartementale projecten na voorafgaandelijke goedkeuring door de Vlaamse regering (art. VIII 50)
- . aanstelling en ontslag van de projectleiders die belast worden met interdepartementale projecten (art. VIII 51 en VIII 54)
- . voordracht van ten minste twee kandidaten aan het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest voor elke

- betrekking van preventieadviseur en voor de betrekking van preventieadviseur-coördinator (art. VIII 69)
- . toekenning van loopbaanvertraging aan de ambtenaren van rang A2 en lager die geen mandaathouder zijn van de entiteit Sturing en Controle Informatica, de ambtenaren van de entiteit Interne Audit, de preventieadviseur, de secretaris van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, de opdrachthouder van de staf Centrale Coördinatie en de projectleider belast met een interdepartementale opdracht (art. VIII 88)
 - . uitspraak tuchtstraf in eerste aanleg respectievelijk na beroep, indien het voorstel respectievelijk de uitspraak in eerste aanleg is gedaan door een ambtenaar van rang A4 (art. IX 7 en IX 8); idem voor een schorsing in het belang van de dienst (art. X 2 en X 5)
 - . beslissing over de toekenning van een functioneringstoelage voor een mandaathouder van de entiteit Sturing en Controle Informatica, de ambtenaren van de entiteit Interne Audit, de preventieadviseur, de preventieadviseur-coördinator, de secretaris van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid, de opdrachthouder van de staf Centrale Coördinatie en de projectleider belast met een interdepartementale opdracht (art. XIII 40 § 2 a)
 - . zoals vermeld in de toelichting bij deel I dient een wijziging of aanvulling van het VPS niet meer te worden onderworpen aan het voorafgaand advies van het college van secretarissen-generaal.

2^ode departementale directieraad:

- . advies over wijziging dienstaanwijzing van ambtenaren van rang A2 en lager (art. IV 22 § 2)⁽⁴⁾
- . definitieve beslissing over het al dan niet toekennen van de evaluatie "onvoldoende", behalve voor wat betreft de ambtenaren voor wie voormelde beslissing wordt genomen door het college van secretarissen-generaal (art. VII 7 § 4)
- . advies aan de secretaris-generaal m.b.t. de toekenning van de bevordering door verhoging in graad binnen de niveaus B, C en D (art. VIII 22 § 2)
- . voordracht van de in aanmerking komende kandidaten aan de benoemende overheid (art. VIII 26)
- . beoordeling wie van de kandidaat-afdelingshoofden die beschikken over de generieke competenties, over de vereiste functiespecifieke competenties beschikken, onder meer op basis van de mondelinge toelichting van hun beleidsvisie (art. VIII 37 § 2)
- . advies aan de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) m.b.t. de beslissing welke ambtenaar het hoger ambt waarnaar in een betrekking van de rang A3 (art. VIII 64 § 2)
- . definitieve beslissing over het al dan niet toekennen van de loopbaanvertraging voor alle ambtenaren uitgezonderd de ambtenaren waarvoor die beslissing wordt genomen door het college van secretarissen-generaal (art. VIII 88)

- . bepaling van het percentage aan managementstoelage voor het afdelingshoofd; voor een afdelingshoofd van een provinciale afdeling van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden gebeurt dit na raadpleging van de betrokken provinciegouverneur (art. XIII 38 § 1)
- . bepaling van het percentage aan staftoelage per ambtenaar; voor een ambtenaar van een provinciale afdeling van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden wordt het percentage van de staftoelage bepaald na raadpleging van de betrokken gouverneur (art. XIII 38 § 2)
- . bekrachtiging van de beslissing tot toekenning van de functioneringstoelage (art. XIII 40 § 1)
- . beslissing tot toekenning van een functioneringstoelage voor wat betreft de departementale opdrachthouders en de departementale projectleiders (art. XIII 40 § 2 b))

3^ocollege van afdelingshoofden

- . advies over wijziging (⁴) dienstaanwijzing van ambtenaren van de rang A1 en lager (art. IV 22 § 3)
- . advies aan de secretaris-generaal m.b.t. de beslissing welke ambtenaar het hoger ambt waarneemt in een betrekking van rang A1 en van de niveaus B, C en D (art. VIII 64 § 3)
- . beslissing welke ambtenaren een loopbaanvertraging zullen ondergaan (art. VIII 87 § 1)
- . beslissing over de toekenning van een functioneringstoelage (art. XIII 40 § 1)

Art. II 9. Het college van secretarissen-generaal als bestuursinstantie en als coördinator van het beleid

Om de zeven departementen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap als een samenhangend geheel te laten functioneren is een gespreksforum gecreëerd waar de hoogste ambtenaren (de secretarissen-generaal) overleggen en afspraken maken in verband met beleid en organisatie.

Het functioneren van het ministerie wordt derhalve bewaakt door het college van secretarissen-generaal dat, zonder een formele superstructuur te zijn, toch een bijzondere functie vervult, zowel ten opzichte van het beleid zelf (communicatie met de Vlaamse regering en coördinatie van beleidsopdrachten) als met het oog op de implementatie van het bestuurlijk beleid (informatica, organisatieontwikkeling, mobiliteit, responsabilisering, personeelsbeheer, logistieke ondersteuning en huisvesting van de diensten, begroting...).

Het college bevordert dan ook in het bijzonder de samenwerking tussen de departementen, onder meer door de inschakeling van projectteams, en meer in het algemeen de integrale kwaliteits-

zorg bewaken. Het kan ook bevoegdheidsconflicten beslechten en dienstorders met algemene richtlijnen voor het personeel uitvaardigen.

Met het oog op een efficiënt functioneren en op een zo groot mogelijke beleidsintegratie, is het college van secretarissen-generaal belast met het bestuur van het ministerie en met de beleidscoördinatie tussen de departementen. In die zin:

- 1° bevordert het college de samenwerking tussen de departementen en de integrale kwaliteitszorg in het algemeen;
- 2° beraadslaagt het college over elk voorstel van bestuurlijke of beleidsmatige aard dat gevolgen heeft voor de organisatie of het functioneren van meer dan twee departementen of dat uitgaat van een administratie die belast is met een horizontale opdracht en dat betrekking heeft op het personeel, het functioneren, de organisatie of de huisvesting van het ministerie;
- 3° doet het college uit eigen beweging, na overleg met de betrokken leidend ambtenaar, elk nuttig voorstel aan de Vlaamse regering of het bevoegde lid ervan, met betrekking tot het beheer van het personeel, de werking, de organisatie of de huisvesting van het ministerie;
- 4° doet het college bij consensus uitspraak over interdepartementale bevoegdheidsgeschillen of legt die samen met zijn advies voor aan de Vlaamse regering;
- 5° neemt het college een beslissing over elk ontwerp van dienstorder die algemene richtlijnen bevat, bestemd voor alle personeelsleden;
- 6° stelt het college de beheersvorm vast voor de basisallocaties, opgenomen onder de interdepartementale bestaansmiddelen en de interdepartementale activiteitenprogramma's van de programmabegroting, en bepaalt het, binnen de op die basisallocaties ingeschreven kredieten, het maximumbedrag waarover departementaal kan worden beslist;
- 7° stelt het college de verkoopprijs vast van interdepartementale publicaties waarvoor er kredieten op de uitgavenbegroting van de Vlaamse gemeenschap werden uitgetrokken, onverminderd de regels van de administratieve controle en de begrotingscontrole.

Wanneer de opdracht tot het uitwerken van een in het vorige lid, 2° bedoeld voorstel is gegeven door de Vlaamse regering of het bevoegde lid ervan, kan een termijn worden opgelegd voor de beraadslaging. Indien het dossier niet werd behandeld

of geen aanleiding heeft gegeven tot een advies of een eindvoorstel binnen de gestelde termijn dan dient het onverwijld aan de Vlaamse regering of het bevoegde lid te worden voorgelegd.

De benadering van de zeven departementen als een geheel, waarbij het college zorgt voor een beleidsmatige aanpak ten behoeve van de Vlaamse regering en voor de doorstroming (naar de verticale administraties) van de algemene strategie inzake personeelsbeleid, organisatie, informatica enz., kent een bijzondere plaats toe aan de staf Centrale Coördinatie en de zogenaamde horizontale administraties die hun rol moeten spelen inzake sturing en vernieuwing (ontwikkeling overeenkomstig maatschappelijke veranderingen en vernieuwde inzichten) en/of inzake ondersteuning (taken ten dienste van zowel beleidscoördinatie als van de verticale administraties). Zij moeten als motor voor de matrixorganisatie, via interdepartementale horizontale werkgroepen, nauw samenwerken met de corresponderende cellen die in ieder departement zijn voorzien (binnen de AAD's). Inzake "ondersteuning" (onder meer logistiek, personeelsbeheer, huisvesting van het departement, organisatorische aspecten van financiën en begroting, informatica) treedt het college van secretarissen-generaal op als bestuursorgaan van het ministerie en buigt het zich, desgevallend binnen de opgelegde termijnen, ambtshalve over elk voorstel van bestuurlijke aard dat betrekking heeft op het personeel, het functioneren, de organisatie of de huisvesting van het ministerie, met uitsluiting van loutere uitvoeringsmaatregelen en van aangelegenheden waarover unanimitieit werd bereikt in de betrokken interdepartementale werkgroep. Inzake "sturing en vernieuwing" (onder meer personeelsbeleid, organisatieontwikkeling, planning, wetenschapsbeleid, kwaliteitscontrole, buitenlands beleid) is het college eerder beleidscoördinatieorgaan op hoog niveau en denker op lange termijn. Het zal zich dus eveneens buigen over alle voorstellen van beleidsmatige aard die betrekking hebben op voormelde aspecten, eveneens met uitsluiting van die aangelegenheden waarover reeds unanimitieit werd bereikt in de betrokken interdepartementale werkgroep. Ten slotte kan het college ook beraadslagen op initiatief van een van zijn leden of van de Vlaamse regering, over alle andere aangelegenheden waarbij het ministerie betrokken is.

Aangezien het college ook wordt geconfronteerd met beleidsproblemen waarbij openbare of wetenschappelijke instellingen betrokken zijn, kan het college topambtenaren van deze instellingen uitnodigen op sommige vergaderingen van het college, met het oog op een betere afstemming van de beleidsvoering tussen het ministerie en de betrokken instellingen.

Art. II 10. De departementale directieraad als bestuursinstantie

De departementale directieraad is belast met het bestuur van het departement. In die zin beraadslaagt hij over de algemene werking en de organisatie van het departement, met inbegrip van het functioneren van de matrixorganisatiestructuur.

Hij kan bovendien beraadslagen over:

- 1° beleidsvoorstellen en problemen inzake beleidsuitvoering, interpretatie of prioriteitsstelling waarbij één of meerdere administraties van het departement betrokken zijn;
- 2° bevoegdheidsgeschillen binnen het departement;
- 3° de eindversie van de begrotingsvoorstellen voor de activiteitenprogramma's met betrekking tot materies waarbij het departement rechtstreeks betrokken is, binnen de voor de begrotingsopmaak opgelegde timing;
- 4° de uitvoering van opdrachten door de staf Coördinatie ten behoeve van het departement;
- 5° de subdelegatie, door de leidend ambtenaren van het departement, van aan hen door de betrokken leden van de Vlaamse regering gedelegeerde bevoegdheden inzake de uitvoering van activiteitenprogramma's;
- 6° de uitvoering van beslissingen van het college van secretarissen-generaal en de eventuele indiening van agendapunten bij de voorzitter van het college.

Door de invoering van het concept van teammanagement wordt de leiding van het departement verzekerd door de secretaris-generaal en de leidend ambtenaren van de administraties, in gemeenschappelijk overleg, doch zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de secretaris-generaal als hoofd van zijn departement.

Het is aan de leden van de directieraad, en inzonderheid aan de voorzitter om ter zake initiatieven te nemen. De modaliteiten voor dit initiatief kunnen eventueel worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van de directieraad.

Art. II 11. Het college van afdelingshoofden als bestuursinstantie

Dit artikel vermeldt op algemene wijze dat het college van afdelingshoofden (COVA) belast is met het bestuur van de administratie.

Ook de bovenbouw van elk departement heeft een college van afdelingshoofden dat optreedt als directieraad. Met bovenbouw worden de rechtstreeks onder de secretaris-generaal ressorterende diensten bedoeld zoals de staf (Centrale) Coördinatie, de Algemene Administratieve Diensten, het secretariaat, in voorkomend geval de departementale informaticacel, enz. In het departement Leefmilieu en Infrastructuur is er evenwel een speciale situatie waarbij de Algemene Administratieve Diensten de status van administratie verworven hebben. Deze administratie heeft net als de andere administraties van het ministerie een eigen COVA.

Art. II 12. Dit artikel geeft een opsomming van de bevoegdheden van de provinciale afdelingsraad. Deze bevoegdheden hebben zowel betrekking op de rechtspositie van de personeelsleden als op het bestuur van de provinciale afdeling.

Hoofdstuk 4. Bijzondere bepalingen

Art. II 13. Krachtens dit artikel oefenen, binnen de entiteit Sturing en Controle Informatica, de ICT-manager, de contract-beheerder, de strategiebeheerder en de coördinator IT-relatie-beheer gezamenlijk de bevoegdheden van departementale directieraad en van het college van afdelingshoofden uit.

Art. II 14. Krachtens dit artikel oefent, binnen de entiteit Interne Audit, het hoofd van de entiteit, samen met de manager-auditors, de bevoegdheden van departementale directieraad en college van afdelingshoofden uit.

Indien er geen manager-auditors zijn aangesteld oefent het hoofd van de entiteit deze bevoegdheid uit samen met de voorzitter van het college van secretarissen-generaal.

TITEL 3. DE RAAD VAN BEROEP

Art. II 15. Zoals vermeld bij het begin van dit deel dient het statuut, in toepassing van de artikelen 11, 14 en 15 van het APKB, te voorzien in een beroepsmogelijkheid bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid tegen:

- een evaluatie die leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt;
- een tuchtstraf;
- een schorsing in het belang van de dienst.

Voor al deze gevallen wordt bij de diensten van de Vlaamse regering (d.w.z. ministerie en wetenschappelijke instellingen) voorzien in de oprichting van één raad van beroep, met drie gespecialiseerde kamers, onder voorzitterschap van een magistraat en met een paritaire wisselende samenstelling per zaak. Voor de Vlaamse openbare instellingen werd een afzonderlijke raad van beroep opgericht die eveneens uit drie kamers bestaat. Deze raden van beroep zijn bovendien ook bevoegd voor de beroepen die worden ingesteld tegen de weigering van het verlof voor deeltijdse prestaties en het gecontingenteerd verlof. Deze beroepsmogelijkheid wordt niet voorzien in het APKB omdat deze verlopen voor de federale ambtenaren een recht zijn.

De eerste kamer is bevoegd inzake tuchtaangelegenheden (inclusief de bewarende maatregel van schorsing in het belang van de dienst).

De tweede kamer is bevoegd voor de beroepen die worden ingesteld tegen de ongunstige (eind-)evaluatie van de stage, de evaluatie onvoldoende, een voorstel tot afdanking wegens beroepsongeschiktheid (= na een tweede opeenvolgende evaluatie "onvoldoende") en een vormfout tijdens de evaluatieprocedure. Naar aanleiding van een aantal arresten van de Raad van State waarbij telkens een beslissing tot loopbaanvertraging werd vernietigd omwille van het ontbreken van een beroepsmogelijkheid hiertegen werd de bevoegdheid van de tweede kamer van de raad van beroep uitgebreid in die zin dat zij nu ook bevoegd zijn om kennis te nemen van de beroepen die door een ambtenaar worden ingediend tegen een beslissing tot loopbaanvertraging (zie ook artikel VIII 88 van dit besluit).

De derde kamer neemt kennis van de beroepen die worden ingesteld tegen de weigering van het verlof voor deeltijdse prestaties en het gecontingenteerd verlof. Beide verlopen zijn een gunst en worden toegekend afhankelijk van de goede werking van de dienst. Tegen de andere verlopen die een gunst zijn wordt geen beroepsmogelijkheid toegekend.

De raad van beroep heeft een adviserende bevoegdheid zodat de volledige verantwoordelijkheid voor de eindbeslissing bij de administratie blijft.

Art. II 16. § 1 regelt de samenstelling van elke kamer :

1° De magistraten (voorzitter en plaatsvervangend voorzitter) worden benoemd door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾, op voordracht van de minister van Justitie.

2° Slechts de vakbonden die zitting hebben in het Sectorcomité XVIII (= de representatieve vakbonden) zijn in de raad vertegenwoordigd, d.w.z. momenteel de FCSOD (inzonderheid de CCOD en ACV-TRANSCOM), de ACOD en de VSOA. De vakbondsassessoren moeten geen personeelslid zijn. De samenstelling werd zeer beperkt gehouden. De vakbond duidt haar afvaardiging

voor één of meerdere zaken aan uit een vooraf voorgelegde lijst van potentiële afgevaardigden die zij autonoom opstelt, d.w.z. zonder erkenning door de overheid.

3° De overheidsdelegatie bestaat uit 3 assessoren van niveau A van dezelfde of een hogere rang dan de verzoeker. De lijst van overheidsassessoren wordt voortaan opgesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken (en niet meer door het college van secretarissen-generaal).

§ 2. Krachtens de vroegere bepalingen had enkel de voorzitter van de eerste kamer van de raad van beroep stemrecht. In tegenstelling tot het oude APKB van 26 september 1994 maakt het nieuwe APKB van 22 december 2000 het nu ook mogelijk dat stemrecht wordt toegekend aan de voorzitters van de tweede en derde kamer van de raad van beroep. Hierdoor verkrijgt men een analoge situatie voor de drie kamers van de raad van beroep. Bovendien wordt hierdoor de voorzitter meer betrokken bij de totstandkoming van het advies en kan er zich geen situatie meer voordoen waarbij er staking van stemmen is bij de raad van beroep.⁽¹⁾

§ 3. Uit oogpunt van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in adviesorganen wordt de regel ingevoerd dat ten hoogste 4/7 (o.w.v. de voltallige samenstelling die 7 bedraagt) van de leden van hetzelfde geslacht mag zijn. De overheid engageert zich om terzake vrouwelijke magistraten als voorzitter van de kamers voor te stellen of aan te duiden.

§ 4. De raad van beroep bestaat dus per zitting uit zeven leden: een voorzitter, drie assessoren namens de representatieve vakorganisaties en drie assessoren namens de overheid.

§ 5. De beraadslaging van de raad van beroep in een bepaalde zaak is slechts geldig bij voltallige aanwezigheid, doch hij kan een tweede maal geldig beraadslagen ongeacht het aantal aanwezigen en ongeacht de vrouwelijke vertegenwoordiging.

Art. II 17. De uitnodiging voor de goedkeuring van het huishoudelijk reglement gebeurt door één van de voorzitters van de raad van beroep. Dit belet niet dat elk van de 3 voorzitters van de raad van beroep op de vergadering die het huishoudelijk reglement vaststelt, aanwezig is.

Voor de vaststelling van het huishoudelijk reglement wordt een afvaardiging van de overheid, en een afvaardiging van elke vakbond uitgenodigd. Het aantal leden van de afvaardiging van een vakbond wordt indicatief bepaald op 5. De vakbonden bepalen zelf welke de afgevaardigden zijn die zij binnen dit aantal sturen. Er worden evenveel afgevaardigden van de overheid aangeduid als van de 3 vakbonden samen.

Voor de vaststelling van het huishoudelijk reglement is de aanwezigheid van de meerderheid van de opgeroepen leden en de pariteit bij de stemming voldoende. De goedkeuring van het

huishoudelijk reglement gebeurt bij gewone meerderheid van de stemgerechtigde leden.

Het huishoudelijk reglement dient o.a. te bepalen dat de lijsten met de potentiële overheids- en vakbondsafvaardiging aan de ambtenaar of stagiair die beroep instelt bezorgd worden, met het oog op uitoefening van het wrakingsrecht dat op de lijsten gebeurt.

Art. II 18. In elke zaak wijst de secretaris-generaal van het departement of het hoofd van de wetenschappelijke instelling waaronder de belanghebbende ambtenaar ressorteert een ambtenaar aan om het betwiste voorstel van de overheid te verdedigen.

Indien de hoogste ambtenaar, de secretaris-generaal of het hoofd van de wetenschappelijke instelling, betrokken partij is, wordt i.p.v. een andere ambtenaar, een advocaat (= raadsman) aangeduid ter verdediging van het voorstel van de overheid.

Voor de ambtenaar van rang A3, de directeur-generaal, is het logisch doch niet noodzakelijk dat de ambtenaar die het voorstel doet, nl. de secretaris-generaal, ook optreedt als verdediger van het overheidsstandpunt. De tekst biedt ruimte om ook in de andere gevallen een andere ambtenaar dan hij die de betwiste maatregel voorgesteld heeft, met de verdediging van het voorstel te belasten.

Het verdedigen van het voorstel van de overheid in beroepszaken komt toe aan een ambtenaar van het ministerie of van een wetenschappelijke instelling.

Art. II 19. Gelet op de korte proceduretermijnen wordt voorzien in een stelsel van ambtshalve onverenigbaarheid om te zeten en van wraking vóór de zitting op lijsten (i.p.v. op de effectieve samenstelling).

Gelet op de beperkte samenstelling dient afparing voor herstel van de pariteit die zou kunnen nodig zijn indien in laatste instantie (eventueel ter zitting) een assessor zou gewraakt worden vermeden.

De secretaris deelt aan de verzoeker de lijst mee van de leden van de raad van beroep.

De overheidslijst omvat minimum 7 namen (=1 per departement) per rang van niveau A (uitgez.rang A4) om een reële mogelijkheid tot wraking te geven.

Indien evenwel door het wraken van alle leden een onwerkzaamheid uitgelokt wordt van de raad van beroep wordt het advies geacht negatief te zijn. Indien t.g.v. meervoudige wraking (d.w.z. vanaf de tweede keer) de termijn verstrijkt wordt het

advies eveneens automatisch geacht negatief te zijn (iuris et de iure). Na éénmaal wraken is er een vermoeden dat het niet halen van de termijn waarbinnen de raad van beroep advies moet geven aan de ambtenaar te wijten is; dus vanaf de tweede wraking.

Voor de graden van verwantschap (ambtshalve onverenigbaarheid): zie de toelichting bij artikel XI 68).

Art. II 20. Het spreekt vanzelf dat de raad van beroep over geen aanvraag mag beraadslagen of beslissen, indien het onderzoek niet geheel geëindigd is, indien de verzoeker niet in de gelegenheid gesteld werd zijn verweermiddelen te doen gelden, en indien het dossier niet alle dienende gegevens bevat opdat de raad met volle kennis van zaken advies kan geven.

Met raadgever wordt een persoon bedoeld, naar keuze van de ambtenaar, die hetzij een ander personeelslid, in actieve dienst of gepensioneerd, een advocaat of een afgevaardigde van een erkende vakorganisatie is. (zie art. I 2, 14°).

Indien de stagiair of ambtenaar een geldige reden heeft om zelf niet te verschijnen en zich niet heeft kunnen laten vertegenwoordigen - bv. overmacht - wat reeds een uitzonderlijk toeval zou moeten zijn, kan een nieuwe zittingsdatum binnen de voorziene termijn bepaald worden.

Om vertraging te vermijden dient de ambtenaar zich te laten vertegenwoordigen indien hijzelf niet aanwezig kan zijn. Doet hij dit niet dan wordt de uitspraak of beslissing vóór het beroep definitief.

Art. II 21. Deze regel wordt doorheen het besluit geconcretiseerd in de diverse gevallen waar beroep mogelijk is.

Art. II 22. § 1. In acht genomen de omvang van de werkzaamheden die het voorzitten van de vergaderingen van de raad van beroep met zich meebrengt, ontvangen de voorzitters en de plaatsvervangend voorzitters in de kamers van de raad van beroep een presentiegeld van 100 euro (aan 100% - dit bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig de regeling die geldt voor de salarissen - zie artikel XIII 8) per zitting.

Het bedrag wordt toegekend voor elke halve dag dat de voorzitters of plaatsvervangend voorzitters zitting hebben, ongeacht het aantal zaken dat op een halve dag wordt behandeld.

§ 2. Omdat de voorzitter en de vakbondsassessoren geen personeelslid moeten zijn wordt een gelijkstelling voorzien met de ambtenaar voor het berekenen van de reis- en verblijfkosten.

TITEL 4. DE SECRETARISSEN-GENERAAL, DE LEIDEND AMBTENAREN EN DE AFDELINGSHOOFDEN

Hoofdstuk 1. Bevoegdheden van algemene aard

De omkadering van de secretarissen-generaal en leidend ambtenaren wordt niet meer statutair verankerd gelet op het organigram en de toekomstige personeelsplannen.

Art. II 23. geeft een opsomming van de algemene bevoegdheden van de secretaris-generaal.

Overeenkomstig het destijds bij de herstructurering van de Vlaamse administratie opgestelde organisatieboek wordt uitgegaan van het feit dat de verhouding tussen de secretaris-generaal en de leidend ambtenaren van een totaal andere aard is dan de verhouding tussen de leidend ambtenaar en de afdelingshoofden van die administratie. De secretaris-generaal is, in tegenstelling tot de leidend ambtenaren, niet verantwoordelijk voor de inhoud van de voorstellen van de administraties maar moet zorg dragen voor de coördinatie en de integratie van het beleid. Het is dan ook zijn plicht om, onder meer in het kader van de politieke verantwoordelijkheid van het betrokken lid van de Vlaamse regering, zijn bemerkingsen en suggesties aan de voorstellen van de administraties toe te voegen.

Bovendien impliceert de functie van secretaris-generaal ook een belangrijke opdracht inzake management, inzonderheid omwille van het enorme belang, voor de effectiviteit van de organisatie, van het bevorderen van een betrouwbare en doeltreffende communicatie binnen het departement.

De secretaris-generaal draagt tevens zorg voor de coördinatie en de integratie van het beleid binnen zijn departement en voor de relatie tussen de ambtenaren enerzijds en de Vlaamse regering en de bevoegde leden ervan anderzijds. In dit verband:

- leidt en coördineert hij het opmaken van de begrotingsvoorstellen en ziet hij toe op de uitvoering ervan;
- coördineert hij de beleidsvoorbereiding en stimuleert hij daartoe de samenwerking van de administraties met elkaar en met de departementale opdrachthouders;
- legt hij de door de administraties van zijn departement behandelde zaken voor aan de bevoegde leden van de Vlaamse regering en voegt er zo nodig zijn opmerkingen aan toe;
- zendt hij de dossiers en de instructies van de bevoegde leden van de Vlaamse regering aan de betrokken administraties;
- adviseert hij de bevoegde leden van de Vlaamse regering over de wijze waarop en de mate waarin door zijn departement uit-

voering kan worden gegeven aan beleidsvoorstellen en - beslissingen;

- doet hij uit eigen beweging elk nuttig voorstel aan de leden van de Vlaamse regering die bevoegd zijn voor de materies waarbij zijn departement betrokken is, na overleg met de betrokken leidend ambtenaar;
- waakt hij over de deontologie van zijn ambtenaren, onder meer in het kader van de openbaarheid van bestuur en de relatie met de leden van de Vlaamse regering;
- waakt hij erover dat de beslissingen van de Vlaamse regering die zijn departement aanbelangen, worden uitgevoerd en neemt hij daartoe de nodige initiatieven, met respect voor de vertrouwelijke aard van de hem toevertrouwde documenten.

Hij is verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering binnen zijn departement, wat inhoudt dat hij zorg draagt voor het personeel, de inwendige orde en de organisatie. Hiertoe zit hij tevens de departementale directieraad voor en kan hij initiatieven nemen om over een aantal beleids- of beheersaangelegenheden in de directieraad te beraadslagen.

Hij heeft ten slotte een belangrijke bevoegdheid in verband met de ministeriële verantwoordelijkheid; bevoegdheid die hij uitoefent door essentiële informatie te leveren en desgevallend door zelf initiatieven te nemen (na overleg met de betrokken leidend ambtenaren), maar ook door te waken over de deontologie en de administratieve kennis van de ambtenaren (onder meer over openbaarheid van bestuur en over de verhouding tussen ministers en ambtenaren).

Art. II 24 stelt de bevoegdheden van de leidend ambtenaar van een administratie vast, die als volgt kunnen worden gespecificeerd.

Hij is verantwoordelijk voor de uitvoering van alle aangelegenheden die behoren tot het terrein van zijn administratie. Dit houdt onder meer in dat hij zelf met het bevoegde lid van de Vlaamse regering kan overleggen en de volle verantwoordelijkheid draagt voor de adviezen en voorstellen van zijn administratie, zowel inzake de uitvoering van beleidsbeslissingen als inzake toekomstig beleid. Deze voorstellen, die wel voor visum moeten worden voorgelegd aan de secretaris-generaal, worden dan ook door hem ondertekend.

De leidend ambtenaar is voor zijn sector de hoogste ambtelijke autoriteit t.a.v. het bevoegde lid of de bevoegde leden van de Vlaamse regering.

In dit verband:

1° draagt hij met betrekking tot de aangelegenheden die eigen zijn aan de hem toevertrouwde afdelingen de volle verant-

- woordelijkheid voor de adviezen die zij geven en de voorstellen die zij doen aan het bevoegde lid van de Vlaamse regering, alsmede voor de beleidsuitvoering;
- 2° neemt hij de leiding, de organisatie en de coördinatie van het geheel van de hem toevertrouwde afdelingen op zich, rekening houdend met de voor zijn departement vastgestelde regelingen;
- 3° oefent hij zijn gezag uit over het personeel van die afdelingen en zorgt hij voor de motivatie van de ambtenaren en voor orde en tucht;
- 4° ondertekent hij de briefwisseling inzake de algemene werking van zijn administratie die het departement niet bindt.

Hij neemt de leiding, de organisatie en de coördinatie van het geheel van de hem toevertrouwde afdelingen op zich en oefent zijn gezag uit over al het personeel van die afdelingen, uiteraard binnen de grenzen die voor zijn departement werden vastgelegd door hogere instanties zoals de secretaris-generaal, de departementale directieraad of het college van secretarissen-generaal. Dit impliceert tevens dat hij bij elk voorstel vanwege zijn administratie de nodige aandacht besteedt aan de capaciteit aan mensen en middelen van zijn afdelingen en dat hij zijn verantwoordelijkheid neemt bij de aanwijzing van de afdelingshoofden en de aanstelling van de diensthoofden die door het afdelingshoofd, na overleg met hem, worden aangesteld.

Aangezien de leidend ambtenaren van de administraties, elk voor hun sector, de hoogste ambtelijke autoriteit zijn t.o.v. het bevoegde lid van de Vlaamse regering, zal een eventuele delegatie van beslissingsbevoegdheden inzake die aangelegenheden in principe rechtstreeks door dit lid aan de betrokken leidend ambtenaar worden verleend.

Op zijn beurt kan de leidend ambtenaar de hem gedelegeerde bevoegdheden, na overleg met de secretaris-generaal (in het kader van een zo groot mogelijke eenvormigheid) en eventueel na bespreking in de departementale directieraad, kunnen subdelegeren aan de afdelingshoofden, aan andere ambtenaren of aan contractuele personeelsleden met hiërarchische bevoegdheid, tot op het meest functionele niveau. Dat dit gebeurt via subdelegatie is logisch omdat uiteindelijk hijzelf verantwoordelijk blijft voor de uitvoering van het onder zijn administratie ressorterende activiteitsprogramma. Een rechtstreekse delegatie van beslissingsbevoegdheden vanwege een lid van de Vlaamse regering aan een ondergeschikt ambtenaar zou derhalve aanleiding kunnen geven tot betwistingen over deze verantwoordelijkheid (uiteraard moet van dit principe worden afgeweken wanneer wetten, decreten of organieke besluiten een rechtstreekse bevoegdheidstoewijzing regelen aan zogenaamde gemachtigde ambtenaren).

Aangezien de secretaris-generaal zorg moet dragen voor de coördinatie en de integratie van het beleid en voor de relatie tussen het politieke niveau en de ambtenarij, dient elke rechtstreekse delegatie van bevoegdheden aan een leidend ambtenaar gepaard te gaan met een expliciete informatieplicht t.o.v. de secretaris-generaal van zijn departement (rapportering) over het gebruik van de toegekende delegaties. Slechts op die manier kan de secretaris-generaal te allen tijde zijn taak in verband met de ministeriële verantwoordelijkheid vervullen.

Art. II 25. Naar analogie met de artikelen II 23 en II 24 wat betreft de secretarissen-generaal en de leidend ambtenaren geeft dit artikel een omschrijving van de managementsbevoegdheden van het afdelingshoofd.

Hoofdstuk 2. Specifieke bevoegdheden van de secretaris-generaal inzake de algemene werking en de organisatie van zijn departement

Art. II 26 en II 27.

Er dient een fundamenteel onderscheid te worden gemaakt tussen de taak van de secretaris-generaal als algemeen manager van zijn departement en de taak van de leidend ambtenaar als hoogste ambtelijke autoriteit voor de materies die onder zijn bevoegdheid vallen. Gelet op de breuk tussen enerzijds de bevoegdheidsverdeling onder de leden van de Vlaamse regering en anderzijds de matrixorganisatiestructuur van het ministerie, ligt het voor de hand dat de Vlaamse regering, in afwijking op de normale delegatieregeling via haar leden, als collegiaal orgaan bepaalde bevoegdheden inzake algemeen functioneren en organisatie van de diensten van het ministerie rechtstreeks toewijst aan de secretarissen-generaal. Dit gebeurde reeds bij besluit van de Vlaamse regering van 20 januari 1993, waarbij inzonderheid werd uitgegaan van al wat begrepen is in het zogenaamd bestaansmiddelenprogramma, m.a.w., een aantal aangelegenheden die behoren tot het takenpakket van de entiteit Sturing en Controle en de horizontale administraties Kanselarij en Voorlichting (gedeeltelijk), Ambtenarenzaken, Personeelsontwikkeling, Logistiek Management, Budgettering, Accounting en Financieel Management (gedeeltelijk) en Overheidsopdrachten, Gebouwen en Gesubsidieerde Infrastructuur (gedeeltelijk).

Wat betreft de bevoegdheid van de secretaris-generaal in verband met bestekken voor werken, leveringen of diensten, zijn de in dit artikel opgenomen bedragen identiek aan deze van artikel 18 van het besluit van de Vlaamse regering van 19 janua-

ri 2001 inzake begrotingscontrole en - opmaak (advies inspectie van Financiën vereist).

Het voormelde besluit van 20 januari 1993 blijft integraal overgenomen in dit hoofdstuk.

Nog een toevoeging inzake algemeen functioneren is de bepaling dat de secretaris-generaal het salaris vaststelt van de ambtenaren van zijn departement en de besluiten neemt houdende toekenning van vergoedingen en toelagen. In de oorspronkelijke tekst werd vermeld dat de secretaris-generaal deze besluiten enkel tekent. De Raad van State merkte evenwel op dat de in artikel II 26, §3, 5° van het VPS van 24 november 1993 (= artikel II 27, §3, 5° van dit besluit) vastgestelde bevoegdheid een gebonden bevoegdheid is die meer inhoudt dan enkel de bevoegdheid om de daarin bedoelde besluiten "te ondertekenen". De tekst van het artikel werd derhalve in die zin geredigeerd dat de secretaris-generaal bevoegd is om de besluiten "te nemen" inzake de vaststelling van het salaris en de toekenning van vergoedingen en toelagen aan de ambtenaren van zijn departement (advies dd. 25 april 1995, L. 24.441/8)

De secretaris-generaal is tevens bevoegd om aan derden die namens het ministerie optreden, toe te staan alle onkosten die uit die dienstreis voortvloeien te vergoeden, en om aan de representatieve vakorganisaties de toelating te verlenen vergaderingen te beleggen in de lokalen van de administratie.

Tenslotte dient elke secretaris-generaal, wat hem betreft, voortaan ook jaarlijks een beleidsrapport te verstrekken aan de Vlaamse regering over de besteding van de bestaansmiddelenbegroting. Dit gebeurt dus niet meer door het college van secretarissen-generaal (zie art. II 26, §2 van dit besluit).

Hoofdstuk 3. De tijdelijke vervanging

Art. II 28. De secretaris-generaal en de leidend ambtenaar die tijdelijk afwezig of verhinderd zijn wijzen voortaan vrij hun vervanger aan. Bij de aanwijzing van de vervanger dient dus geen rekening meer te worden gehouden met anciënniteitsregels.

De secretaris-generaal duidt een vervanger aan onder de leidend ambtenaren van zijn departement.

De leidend ambtenaar duidt een vervanger aan onder de afdelingshoofden van zijn administratie, of bij ontstentenis, een personeelslid van niveau A.

De tijdelijke vervanging van de secretaris van de Vlaamse regering en van de voorzitter van het college van secretarissen-generaal kan worden geregeld in de huishoudelijke reglementen

van deze organen. Dit geldt ook voor de vervanging van een afwezige secretaris-generaal in het college van secretarissen-generaal.

De provinciegouverneur wordt krachtens §2 in zijn taak van leidend ambtenaar vervangen door het afdelingshoofd van de provinciale afdeling.

Bij tijdelijke afwezigheid of verhindering worden de toegewezen bevoegdheden uitgeoefend door de titularis die de ambtenaar vervangt.

Hoofdstuk 4. Bijzondere bepalingen

Art. II 29. Krachtens dit artikel oefent, binnen de entiteit Sturing en Controle Informatica, de ICT-manager, de bevoegdheden uit die door dit besluit worden toegewezen aan de secretaris-generaal, de leidend ambtenaar of het afdelingshoofd.

Art. II 30. Krachtens dit artikel oefent, binnen de entiteit Interne Audit, het hoofd van de entiteit de bevoegdheden uit die door dit besluit worden toegewezen aan de secretaris-generaal, de leidend ambtenaar of het afdelingshoofd.

DEEL III. RECHTEN EN PLICHTEN

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 3:

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 4 tot en met 8, regelt het statuut de rechten, de plichten, de onverenigbaarheden, evenals de voorwaarden inzake cumulatie van activiteiten."

Artikel 4:

"De ambtenaren oefenen hun ambt op loyale, zorgvuldige en integere wijze uit onder het gezag van hun hiërarchische meerderen."

Zij dienen daartoe de van kracht zijnde wetten en reglementeringen, alsmede de richtlijnen waaronder de gedragsregels inzake deontologie, van de overheid waartoe zij behoren, na te leven."

Artikel 5:

"§ 1. De ambtenaren behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie."

§ 2. Buiten de uitoefening van hun ambt vermijden de ambtenaren elke handelwijze die het vertrouwen van het publiek in hun dienst kan aantasten."

Zelfs buiten hun ambt doch ter oorzaak ervan, mogen de ambtenaren rechtstreeks of bij tussenpersoon, geen giften, beloningen of enig voordeel vragen, eisen of aannemen."

Artikel 6:

"De ambtenaren hebben het recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt."

Het is hun enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op 's lands veiligheid, de bescherming van de openbare orde, de financiële belangen van de overheid, het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten, het medisch geheim, de rechten en de vrijheden van de burger, en in het bijzonder het recht op eerbied voor het privé-leven; dit verbod geldt bovendien voor feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen evenals voor feiten die, wanneer zij bekend worden gemaakt, de mededingingspositie van het organisme waarin de ambtenaar is tewerkgesteld, kunnen schaden."

De bepalingen van de voorgaande leden gelden eveneens voor de ambtenaren die hun ambt hebben neergelegd."

Artikel 7:

"§ 1. De ambtenaren hebben recht op informatie wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de taakvervulling. Het statuut legt de nadere regels ter zake vast.

§ 2. De ambtenaren houden zich permanent op de hoogte van de ontwikkeling van de technieken, regelingen en onderzoeken in de materies waarmee ze beroepshalve belast zijn.

De ambtenaar heeft recht op opleiding die nuttig is voor zijn functioneren in de organisatie. De overheid voorziet in die opleiding en waarborgt tevens de toegang tot de voortgezette opleiding onder meer met het oog op de uitbouw van de beroepsloopbaan.

Periodes van afwezigheid gerechtvaardigd door deelname aan verplichte opleidingsactiviteiten worden in ieder opzicht gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit."

Artikel 8:

"Elke ambtenaar heeft het recht zijn persoonlijk dossier te raadplegen."

*
* *
*

Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten

Dit hoofdstuk is gebaseerd op de artikelen 3 tot en met 8 van het APKB. In grote lijnen betreft het de volgende rechten en plichten: loyale en correcte ambtsuitoefening (art. III 1), spreekrecht (art. III 2,§1), spreekplicht (art. III 2,§2), klantvriendelijkheid en integriteit (objectieve en neutrale ambtsuitoefening) (art. III 3), onverenigbaarheden (art. III 4) en recht en plicht tot vorming (art. III 5).

Het recht van elke ambtenaar om zijn persoonlijk dossier in te kijken is niet meer opgenomen. Iedere burger heeft immers het recht om de bestuursdocumenten van persoonlijke aard die op hem betrekking hebben te raadplegen (decreet van 26 maart 2004⁽⁴⁾ betreffende de openbaarheid van bestuur).

Ook de bijlage 1 bij het VPS van 24 november 1993 (= de samenstelling van het persoonlijk dossier) wordt geschrapt. Wat het persoonlijk dossier dient te bevatten kan worden afgesproken in de vergadering van de personeelsverantwoordelijken.

De juiste draagwijdte van (sommige van) deze bepalingen wordt verduidelijkt door de deontologische code die werd verspreid bij wijze van omzendbrief (art. III 6, § 1): zie omzendbrief AZ/MIN/98/4 van 1 september 1998.

Elke secretaris-generaal kan, zonder afbreuk te doen aan de deontologische code, voor specifieke problemen in het eigen departement een aanvullende code vaststellen die aan het college van secretarissen-generaal ter kennisgeving wordt voorgelegd (art. III 6, § 2).

Artikel III 1. § 1. Deze paragraaf vat de basishouding van de Vlaamse ambtenaar of de waarden die hij wil belichamen, zoals uitgedrukt in het charter dat de secretarissen-generaal ondertekenden, samen, nl.:

- loyaal meewerken met de Vlaamse regering
- initiatief nemen
- bekwaamheid en inzet tonen
- objectiviteit bewaren
- verantwoordelijkheid nemen.

§ 2. Ongewenst seksueel gedrag is verboden. Onder ongewenst seksueel gedrag wordt verstaan: elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard, waarvan degene die er zich schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het inbreuk maakt op de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Art. III 2. § 1. Ambtenaren hebben een principieel spreekrecht en in sommige gevallen zelfs spreekplicht. Enkel in een limitatief bepaald aantal gevallen is er een geheimhoudingsplicht; de opsomming vermeld in artikel 6 van het APKB is gelijklopend met deze van de artikelen 13-14 van het decreet van 26 maart 2004⁽⁴⁾ betreffende de openbaarheid van bestuur.

De in dit artikel geregelde geheimhoudingsplicht moet evenwel worden genuanceerd, rekening houdend met het in artikel 32 van de Grondwet ingeschreven beginsel van de openbaarheid van bestuursdocumenten en met de bepalingen betreffende de passieve openbaarheid, opgenomen in de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur. Het spreekt immers vanzelf dat de bepalingen van het APKB die een spreekverbod invoeren, slechts dwingend kunnen zijn ten aanzien van de gemeenschappen en gewesten in zoverre de in dat besluit gehuldigde principes verenigbaar zijn met de grondwettelijke en wettelijke bepalingen die de ambtenaren tot spreken verplichten.

De gevallen waarin - zowel voor federale als voor niet-federale overheden - een uitzondering bestaat op de plicht tot openbaarmaking, worden opgesomd in artikel 6, §§ 1 en 2, van

de genoemde wet van 11 april 1994. Die uitzonderingsgronden zijn relatief, in die zin dat de daardoor beschermde belangen zich slechts tegen de openbaarmaking verzetten in zoverre zij zwaarder wegen dan het belang van de openbaarheid (§ 1) of in zoverre daaraan afbreuk gedaan zou worden door de openbaarheid (§ 2). (Raad van State - advies nr. L. 29.010/3 van 14 december 1999).

In artikel 6 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 werd een bijkomende uitzondering toegevoegd aan de vrijheid van meningsuiting: de ambtenaar mag voortaan ook geen gegevens bekend maken die de concurrentiepositie van het organisme waarin hij werkt in het gedrang kunnen brengen.

Teneinde de overheden die onderworpen zijn aan het APKB de nodige tijd te geven hun personeelsstatuten aan te passen aan deze nieuwe uitzondering trad deze bepaling pas in werking zes maanden na de publicatie van het APKB van 22 december 2000 in het Belgisch Staatsblad (9 januari 2001), dit is dus op 10 juli 2001.

Overeenkomstig artikel 6 van het APKB mag het personeelslid geen feiten bekend maken die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen eindbeslissing is genomen. Dit kwam overeen met artikel 8, § 4 van het decreet van 18 mei 1999. Deze uitzondering op de openbaarheid werd niet overgenomen in het decreet van 26 maart 2004. De openbaarmaking van bestuursdocumenten kan dus niet worden geweigerd omwille van het ontbreken van een eindbeslissing.⁽⁴⁾

§ 2 voert een bescherming in voor de "klokkenluiders". Indien ambtenaren het risico lopen op één of andere wijze gesanctioneerd te worden indien ze nalatigheden, misbruiken of misdrijven aangeven of bekend maken, zou dit het spreekrecht en de spreekplicht hypothekeren. De bescherming van deze "klokkenluiders" is dan ook een belangrijke en essentiële aanvulling van het spreekrecht en de spreekplicht van de ambtenaren. Indien zij in de uitoefening van hun ambt, nalatigheden, misbruiken of misdrijven signaleren, kunnen zij - buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel, foutieve of valse aangifte welke een dienst of persoon schade toebrengen - niet onderworpen worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie (zoals ontslag, ontneming van bevoegdheden, verwijdering van de dienst, overplaatsing naar een andere dienst of via de functioneringsevaluatie), om de enkele reden dat ze nalatigheden, misbruiken of misdrijven aangeven of bekend maken.

Ter uitvoering van art. 34, § 3 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004 houdende wijziging van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse ombudsdienst, wat betreft

de bescherming van ambtenaren die melding maken van onregelmatigheden krijgt de ambtenaar het recht om rechtstreeks de Interne Audit op de hoogte te brengen van onregelmatigheden, die hij in de uitoefening van zijn ambt vaststelt.⁽⁵⁾

Het woord "sanctie" wordt vervangen door het woord "maatregel".⁽⁵⁾

Art. III 2bis - III 2ter : Bescherming van klokkenluiders door Vlaamse Ombudsman

Artikel 17bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004¹, kent een bijkomende rechtsbescherming toe aan de ambtenaar, die een onregelmatigheid meldt bij de Vlaamse Ombudsman, in die zin dat deze ambtenaar op zijn verzoek onder de bescherming van de Vlaamse ombudsman wordt geplaatst. Hiertoe werkt de Regering een protocol uit met de Vlaamse Ombudsdienst.

De Vlaamse Regering neemt in haar regelingen betreffende de rechtspositie van het personeel bepalingen op ter implementatie van het protocol.

Het protocol tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Ombudsdienst tot regeling van de bescherming van de klokkenluiders werd goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 28 januari 2005 en ondertekend door de betrokken partijen op 4 juli 2005.

Ter uitvoering van het voormelde artikel 17bis wordt in deel III een nieuw artikel III 2bis en III 2ter en in deel IX een nieuw artikel IX 22bis ingevoegd met het oog op het implementeren van de bepalingen van het voormelde protocol.

De artikelen III 2bis en III 2ter gelden ook voor contractuele personeelsleden (artikel XIV 14, § 1, VPS).

Art. III 2bis. In § 1 wordt de procedure voor de inwerkingtreding van de bescherming door de Vlaamse ombudsman bepaald.

De ambtenaar, die een onregelmatigheid meldt bij de Vlaamse ombudsman moet expliciet aan de Vlaamse ombudsman vragen om onder zijn bescherming te worden geplaatst, ofwel op het ogenblik van de melding ofwel in de loop van het onderzoek door de Vlaamse ombudsman.

Volgens art. 12bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, ingevoegd bij het decreet van 7 mei 2004, kan elke ambtenaar van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap schriftelijk of mondeling bij de Vlaamse ombudsman melding doen van een onregelmatigheid die hij in de uitoefening van zijn ambt heeft vastgesteld, indien hij meent dat na kennisgeving aan zijn hiërarchische meerdere

¹ Decreet van 7 mei 2004 houdende wijziging van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst, wat betreft de bescherming van ambtenaren die melding maken van onregelmatigheden, B.St. 11 juni 2004.

en daarna aan de Interne Audit, geen of onvoldoende gevolg werd gegeven aan zijn mededeling binnen een termijn van dertig dagen ofwel indien hij meent dat hij onderworpen is of zal worden aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie om de enkele reden van de bekendmaking of aangifte van deze onregelmatigheden.

Eenmaal de Vlaamse ombudsman een melding heeft ontvangen, gaat hij in een preliminair onderzoek na of de melding ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is. Dit houdt in dat hij zich zal vergewissen van de ernst van de klacht voor hij het onderzoek start. Het is de bedoeling om na te gaan of de ambtenaar de melding te goeder trouw heeft gedaan. Het mag bijgevolg niet gaan om één van de volgende gevallen : kwade trouw, persoonlijk voordeel, foutieve of valse aangifte, die een dienst of een persoon schade toebrengt.

Als de Vlaamse ombudsman van oordeel is dat de melding van de onregelmatigheid ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is, laat hij aan de ambtenaar weten dat hij de zaak opneemt en het onderzoek naar de gemelde onregelmatigheid start.

Voor zover de ambtenaar de bescherming heeft gevraagd en uit het preliminair onderzoek is gebleken dat de melding ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is of m.a.w. dat de ambtenaar de melding te goeder trouw heeft gedaan, deelt de Vlaamse ombudsman aan de ambtenaar mee dat hij hem onder zijn bescherming plaatst.

Tevens stelt de Vlaamse ombudsman de hiërarchische meerdere van de betrokken ambtenaar onmiddellijk in kennis van deze bescherming en bezorgt hij een kopie van deze mededeling aan de functioneel bevoegde minister. Het op de hoogte brengen van de functioneel bevoegde minister is vooral van belang in het geval de hiërarchische meerdere betrokken is bij de gemelde onregelmatigheid.

In **§ 2** wordt de duur van de bescherming door de Vlaamse ombudsman geregeld.

De bescherming van de ambtenaar door de Vlaamse ombudsman heeft uitwerking vanaf de eerste vastgestelde melding van de onregelmatigheid door de ambtenaar overeenkomstig de voorwaarden van het Ombudsdecreet, ongeacht bij welke instantie die eerste melding is gebeurd (hiërarchische meerdere, Interne Audit of Vlaams ombudsman). Het komt aan de Vlaamse ombudsman toe de datum van de eerste vastgestelde melding te bepalen, onder meer op basis van stukken bezorgd door de ambtenaar.

De beschermingsperiode neemt een einde twee jaar na het afsluiten van het onderzoek naar de gemelde onregelmatigheid door de Vlaamse ombudsman. Na het afsluiten van dit onderzoek deelt de Vlaamse ombudsman het resultaat van het onderzoek

schriftelijk mee aan de ambtenaar. Het is de datum van deze brief, die geldt als datum van afsluiting van het onderzoek, die ook bepalend is voor de einddatum van de beschermingsperiode, twee jaar later.

In de overige gevallen kiest de Vlaamse ombudsman de wijze waarop hij de ambtenaar en de secretaris-generaal informeert : per brief, e-mail, telefonisch, per fax. De Vlaamse ombudsman deelt de begindatum en de einddatum van de beschermingsperiode mee aan de ambtenaar en de secretaris-generaal van het departement, waartoe de ambtenaar behoort.

In afwijking van de hierboven beschreven regeling aangaande de einddatum van de beschermingsperiode, zal de Vlaamse ombudsman de bescherming onmiddellijk opheffen als tijdens en na het onderzoek blijkt dat de melding van de onregelmatigheid is gebeurd op basis van een foutieve of valse aangifte, die schade toebrengt aan een persoon of een dienst. In dit geval brengt hij de ambtenaar en de secretaris-generaal van het departement, waartoe de ambtenaar behoort hiervan onmiddellijk op de hoogte.

Art. III 2ter. In dit artikel wordt de concrete inhoud van de rechtsbescherming door de Vlaamse ombudsman geregeld. De algemene regel (§ 1) houdt in dat tijdens de periode dat de ambtenaar onder de bescherming staat van de Vlaamse ombudsman de bevoegde overheid tegenover die ambtenaar geen tuchtstraffen of andere openlijke en verdoken maatregelen kan nemen (zoals ontslag, schorsing in het belang van de dienst, ontneming van bevoegdheden, overplaatsing naar een andere dienst, weigering van verlof, minder dan voldoende bij de functioneringsevaluatie) omwille van redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid. Dit geldt uiteraard niet voor maatregelen die de bevoegde overheid neemt op verzoek van de ambtenaar.

Als de bevoegde overheid tijdens de beschermingsperiode een tuchtstraf oplegt of andere maatregelen neemt t.a.v. de ambtenaar, moet de overheid het bewijs leveren dat de tuchtstraf of maatregel geen verband houdt met de melding van de onregelmatigheid, meer bepaald verbindt de bevoegde overheid er zich toe in de motivering duidelijk aan te geven dat er geen verband is tussen de tuchtstraf of de maatregel en de melding van de onregelmatigheid.

Onverminderd de voormelde algemene regel wordt er een verschillende werkwijze voorzien naar gelang het gaat om maatregelen (§ 2) of tuchtprocedures (wordt bepaald in artikel IX 22bis).

Als de ambtenaar het vermoeden heeft dat de overheid t.a.v. hem een maatregel heeft genomen om redenen die verband houden

met de melding van de onregelmatigheid, kan hij aan de Vlaamse ombudsman vragen om dit mogelijke verband te onderzoeken.

Vooraleer dit onderzoek aan te vatten, zal de Vlaamse ombudsman aan de ambtenaar vragen of hij tegen de maatregel een intern administratief beroep heeft ingesteld, (zoals beroep tegen de functioneringsevaluatie, tegen de weigering van een verlof, tegen een schorsing in het belang van de dienst). Indien dit het geval is, zal de Vlaamse ombudsman zijn onderzoek opschorten totdat de interne beroepsprocedure is beëindigd en hij van de ambtenaar de definitieve beslissing na beroep heeft ontvangen. Nadien zal hij zijn onderzoek verder zetten tenzij de ambtenaar een gerechtelijke procedure tegen de maatregel heeft ingesteld. De Vlaamse ombudsman zal aan de ambtenaar vragen of hij tegen de maatregel een gerechtelijke procedure heeft ingesteld. Indien dit het geval is, blijft het onderzoek door de Vlaamse ombudsman opgeschort totdat de gerechtelijke procedure is beëindigd en de Vlaamse ombudsman van de ambtenaar de uitspraak van de gerechtelijke procedure heeft ontvangen. Nadien zal hij zijn onderzoek verder zetten.

Ook in het raam van dit onderzoek door de Vlaamse ombudsman komt het aan de bevoegde overheid toe het bewijs te leveren dat er geen verband is tussen de maatregel en de melding van de onregelmatigheid.

Als de Vlaamse ombudsman na zijn onderzoek tot het besluit komt dat er een mogelijk verband is tussen de maatregel en de melding van de onregelmatigheid, verzoekt hij de bevoegde overheid om de bedoelde maatregel te herzien (bijvoorbeeld intrekking van ontslag, alsnog toekennen van verlof, aanpassing van de functiebeschrijving, heroverweging van de functioneringsevaluatie, ongedaan maken van de schorsing in het belang van de dienst).

De bevoegde overheid moet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse ombudsman laten weten of zij al dan niet akkoord gaat met het verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat of niet antwoordt binnen de gestelde termijn of geen uitvoering geeft aan het verzoek, brengt de Vlaamse ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling. Deze minister zal dan in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister zo snel mogelijk een standpunt bepalen t.a.v. de door de Vlaamse ombudsman voorgelegde problematiek en de Vlaamse ombudsman en de secretaris-generaal van het departement, waartoe de ambtenaar behoort, hiervan in kennis stellen.

De notie "een standpunt bepalen" is duidelijk te onderscheiden

van de notie "een beslissing nemen". De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, neemt geen beslissing en stelt zich niet in de plaats van de bevoegde overheid. Hij geeft enkel in overleg met de Vlaamse minister, bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel, zijn advies inzake de voorgelegde problematiek. Dit advies is niet bindend maar heeft wel een moreel gezag t.a.v. de bevoegde overheid. Met deze optie wordt uitgegaan van de volwassenheid en de verantwoordelijkheid van de bevoegde overheid, die de beslissing moet nemen.

In het geval de bevoegde overheid geen uitvoering geeft aan het verzoek van de Vlaamse ombudsman, zal deze maar kunnen reageren als de ambtenaar de Vlaamse ombudsman hiervan op de hoogte brengt.⁽⁵⁾

Art. III 3. Iedere vorm van discriminatie is uit den boze. De ambtenaar mag zich in de uitoefening van zijn ambt niet laten beïnvloeden door filosofische, politieke of religieuze overtuigingen, door seksuele geaardheid, geslacht, ras of herkomst.

Het tweede lid bevestigt het principe dat de ambtenaar ook buiten zijn ambt doch in verband ermee, geen giften of beloningen mag ontvangen. Het is evenwel niet de bedoeling om wat redelijkerwijze aanvaardbaar is, hieronder de doen ressorteren (zie de deontologische code).

Art. III 4. Dit artikel regelt de deontologische onverenigbaarheden, waarmee de deontologische bezwaren worden bedoeld om het ambtenaar-zijn te combineren met andere bezigheden. Hier wordt het verband gelegd met de ambtsplichten, waarvan de niet-naleving gesanctioneerd wordt met tuchtmaatregelen. De ambtenaar dient in de eerste plaats zijn volledige beroepsactiviteit te wijden aan de taken die hem worden toevertrouwd. Derhalve zal hijzelf of via een tussenpersoon geen activiteiten uitoefenen die het vervullen van deze plichten in de weg staan.

Politieke onverenigbaarheden

Inzake onverenigbaarheden dient een onderscheid gemaakt tussen de deontologische en de politieke onverenigbaarheden. De politieke onverenigbaarheden vallen buiten de tekst van dit statuut. Het vaststellen van de regels inzake onverenigbaarheden voor de uitoefening van bij verkiezing te begeven politieke mandaten, komt enkel aan het Vlaams Parlement toe.

Zo bepaalt het bijzonder decreet van het Vlaams Parlement van 26 juni 1995 dat de ambtenaren, stagiairs en contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering en van de Vlaamse openbare instellingen die de eed afleggen als lid van het Vlaams Parlement of lid van de Vlaamse regering van rechtswege een regime van voltijds politiek verlof genieten voor de uitoefening van hun mandaat. Voor de regeling inzake politiek verlof: zie ook Titel 12 van Deel XI.

Krachtens een andere bijzonder decreet van het Vlaams Parlement van dezelfde datum (26 juni 1995) is de uitoefening van het mandaat van lid van het Vlaams Parlement onverenigbaar met het lidmaatschap van een gemeenschaps- of gewestregering of het ambt van gewestelijk staatssecretaris.

Art. III 5. § 1. vraagt bijzondere aandacht aangezien de voortgezette vorming belangrijk geworden is bij bevorderingsprocedures.

De tekst moet strikt worden geïnterpreteerd in die zin dat de voortgezette vorming slechts een recht is indien het een voorwaarde voor bevordering is (dus geen element ervan) of een onderdeel van de functiebeschrijving.

Vorming moet ook onderscheiden worden van onderwijs of diploma. Het recht op voortgezette vorming betekent derhalve niet dat een ambtenaar mag aanspraak maken op het volgen van universitaire studies op kosten van de Vlaamse Gemeenschap indien in de functiebeschrijving voor een vacature van niveau A vermeld staat dat voor een bepaalde betrekking een specifiek universitair diploma gevraagd wordt.

Het vormingsrecht kan bovendien niet onbeperkt opgeëist worden, maar moet stroken met het dienstbelang.

§ 2 - § 3. houden een verplichting tot bijscholing in, wat o.a. betekent dat een ambtenaar van om het even welk niveau niet mag weigeren om tijdens de normale arbeidsprestaties (7u36 of in continu) bepaalde cursussen te volgen die voldoen aan de opgesomde criteria. In het bijzonder kan aan een ambtenaar van niveau A de vervulling van deze plicht ook buiten de diensturen gevraagd worden, waarbij vanwege de overheid die deze plicht oplegt, bij de concrete uitwerking ervan, de redelijkheid wordt verondersteld. Compensatie wordt niet per definitie uitgesloten, maar is niet de regel (§ 3, tweede lid).

Indien de vorming bijkomende kosten met zich meebrengt worden deze terugbetaald aan de ambtenaar. De plicht tot vorming houdt een actieve rol in van zowel overheid als ambtenaar. De overheid verstrekt de vereiste middelen en de ambtenaar wordt niet tot kosten verplicht indien hij bvb. de aanwezige documentatie op de dienst raadpleegt.

De actieve rol van de overheid in de vormingsplicht in contindiensten kan bvb. tot uiting komen in het organiseren van verschillende sessies daar waar de vorming eenmalig is en de toestemming om deel te nemen afhankelijk van het afdelingshoofd.

De vastgestelde jaarprogramma's inzake vorming zullen conform het syndicaal statuut jaarlijks ter sprake gebracht worden in het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest. De inbreuken op de plichten vermeld in de artikelen III 1, III 2, III 3, III 4 en III 5 kunnen worden bestraft in verhouding tot de feiten met één van de tuchtstraffen bepaald in Deel IX.

Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten

Art. III 7. Dit artikel bepaalt dat de ambtenaar het geheel van de vermogensrechten op computerprogramma's en op alle andere werken van verscheidene aard (o.a. teksten, beelden, logo's slogans, verzameling van informatie, vertalingen e.d.m.) waarvan hij de (mede)auteur is en die ter uitvoering van zijn ambt werden tot stand gebracht, aan de Vlaamse Gemeenschap overdraagt. Deze overdracht gebeurt automatisch. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is inbegrepen in het salaris van de ambtenaar.

De aan de Vlaamse Gemeenschap overgedragen rechten omvatten onder meer:

- het recht het werk vast te leggen, door alle bekende of nog

onbekende middelen, op elk type van drager, zoals bi- en tri-dimensionale voorwerpen, folders, boeken, communicaties in de pers en in de audiovisuele media, en met inbegrip van alle digitale dragers, off-line en on-line;

- het recht het werk te reproduceren in een onbeperkt aantal exemplaren;
- het recht het werk te verspreiden, openbaar te maken en aan het publiek mee te delen, wereldwijd en door eender welke middelen, met inbegrip van alle media;
- het recht het werk te gebruiken of te laten gebruiken in welke vorm ook, uit te lenen of te verhuren;
- het recht het werk te vertalen, te bewerken en te wijzigen voor zover de wijzigingen de eer of de reputatie van de ambtenaar niet kunnen schaden;
- het recht het werk als merk, tekening en/of model te deponeren.

De Vlaamse Gemeenschap heeft het recht om de werken van de ambtenaar gedurende een periode van 20 jaar vanaf de creatie van het werk, onder de naam van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap bekend te maken en te exploiteren.

De Vlaamse Gemeenschap kan echter ook beslissen om deze werken niet te exploiteren.

De ambtenaar mag deze werken echter zelf niet aan derden meedelen of bekend maken zonder voorafgaandelijke toestemming.

Art. III 8. Dit artikel regelt de overdracht van de octrooirechten op alle uitvindingen (producten, werkwijzen, verbeteringen, enz.) die door de ambtenaar ter uitvoering van zijn ambt worden gedaan of die verkregen worden door middelen (materiaal, personeel, informatie, ...) die door het ministerie ter beschikking van de ambtenaar worden gesteld: al deze uitvindingen zijn de exclusieve eigendom van de Vlaamse Gemeenschap.

Op vraag van de Raad van State werd een financiële tegemoetkoming voorzien aan de ambtenaar voor de overdracht van vermogensrechten op de afhankelijke uitvindingen. Het bedrag van deze tegemoetkoming wordt bepaald door de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾ en de functioneel bevoegde Vlaamse minister.

Hoofdstuk 3. Cumulatie van beroepsactiviteiten

Art. III 9. In dit artikel wordt het volledige deel IV van het VPS van 24 november 1993 geïntegreerd.

Het oogmerk voor het instellen van een cumulatieregeling be-

stond er in de jaren '80 - ingevolge het koninklijk besluit nr. 46 van 10 juni 1982 betreffende de cumulaties van beroepsactiviteiten in sommige openbare diensten - in, om:

- een betere verdeling van de beroepsactiviteiten te verzekeren in een periode van werkloosheid;
- de uitoefening te vermijden in hoofde van eenzelfde persoon van diverse activiteiten die het belang van de openbare dienst zouden schaden;
- besparingen te verwezenlijken.

Nog steeds zijn deze redenen niet achterhaald maar dient in het licht van een eigentijdse administratieve cultuur de nadruk te liggen op het dienstbelang en het nut voor de administratie dat door externe professionele activiteiten kan ontstaan.

Onder beroepsactiviteit dient te worden verstaan:

- a) elke bezigheid waarvan de opbrengst als een bedrijfsinkomen belastbaar is overeenkomstig het Wetboek van de Inkomstenbelasting;
- b) elke, zelfs onbezoldigde, opdracht of dienst in particuliere zaken met winstoogmerk.

In afwijking van sub littera a) wordt een openbaar mandaat van politieke aard niet beschouwd als een beroepsactiviteit.

De "openbare mandaten van politieke aard" zijn degene, welke bij verkiezingen worden verleend, zoals bijvoorbeeld het mandaat van gemeenteraadslid en het schepenambt of het mandaat van lid van het OCMW. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen rechtstreekse (bvb. gemeenteraadslid) of onrechtstreekse verkiezing (bvb. OCMW-raadslid, schepen).

Voor de toepassing van dit besluit worden als politieke mandaten beschouwd die mandaten waarvoor de Vlaamse ambtenaar een recht op politiek verlof kan doen gelden (zie Titel 12 van Deel XI).

De ambtenaar die cumuleert ingevolge een wettelijke of reglementaire bepaling of ingevolge een aanwijzing die ambtshalve - d.w.z. zonder kandidaatstelling - gebeurde door de overheid waaronder hij ressorteert, oefent een activiteit uit die inherent is aan het ambt.

Indien een andere overheid wil beroep doen op een Vlaamse ambtenaar dient zij hiervoor de toestemming te vragen aan de Vlaamse overheid teneinde het functioneren van de diensten van de Vlaamse regering niet op autonome wijze te verstoren door geruime tijd beslag te leggen op haar ambtenaren. Deze cumulatie is dan ook niet inherent aan het ambt en valt vanuit het oogpunt van de ambtenaar onder de gewone regeling.

De secretaris-generaal bepaalt in continudiensten of diensten

waar weekend en nachtwerk gepresteerd wordt, wat diensturen zijn.

Een cumulatie tijdens uren waarvoor dienstvrijstelling verleend werd valt onder de regeling van cumulatie binnen de diensturen.

Voor de uitoefening van gewone en beroepsactiviteiten buiten de diensturen is geen beperking, rem of aanvraag voorzien. Niettemin blijft de toetsing aan de deontologische code (inzonderheid de onverenigbaarheden) mogelijk.

Tijdens een toegestane afwezigheid daarentegen dient de ambtenaar steeds de toestemming te vragen om te mogen cumuleren, behalve wanneer hij tijdens die afwezigheid met volledige non-activiteit is (d.i. de administratieve toestand waarin men geen aanspraak kan maken op salaris noch op bevordering in graad, salarisschaal of salaris).

Een andersluidende reglementaire bepaling is de loopbaanonderbreking: geen salaris van overheid en toch dienstactiviteit.

Tijdens de loopbaanonderbreking mogen in principe beroepsactiviteiten gecumuleerd worden onder bepaalde federale voorwaarden en mits respectering van de deontologische regels.

Binnen de diensturen mag de ambtenaar in principe geen beroepsactiviteiten cumuleren.

De aan het ambt inherente activiteiten vallen evenwel buiten het cumulatieverbod. Deze inherente activiteiten kunnen zowel buiten als binnen de diensturen uitgeoefend worden en zijn uit hun aard niet afhankelijk van een toelating.

Niettemin dient in dit opzicht artikel 173 van de herstellwet van 22 januari 1985 (BS van 24 januari 1985) houdende sociale bepalingen nageleefd te worden dat voorschrijft dat niemand meer dan twee mandaten mag uitoefenen bij de gezamenlijke instellingen van openbaar nut die onder toezicht of controle van de Staat of van de Gemeenschappen en Gewesten vallen, of van sommige openbare instellingen en verenigingen van publiekrechtelijke en privaatrechtelijke rechtspersonen.

De cumulatie binnen de diensturen van niet aan het ambt inherente beroepsactiviteiten (bvb. onderwijsopdracht doch ook artistieke activiteiten, landbouwexploitatie,...) is onderworpen aan een voorafgaandelijke toestemming die de activiteit aan de deontologische regels en het dienstbelang toetst.

Er wordt qua tijdsbesteding geen rem gezet op de cumulatie binnen de diensturen; de secretaris-generaal (voor de ambtenaren van rang A2A en lager) staat deze toe onder zijn verant-

woordelijkheid waarbij hij oordeelt of de cumulatie op substantiële wijze het functioneren van de dienst hindert of de noodzakelijke beschikbaarheid van de ambtenaar in het gedrang brengt. De secretaris-generaal zal zijn toestemming weigeren wanneer de cumulactiviteit niet dienstig is voor de administratie. Hoe dan ook mag de cumulatie geen reden zijn voor het niet bereiken van de doelstellingen van de organisatorische eenheid of van de ambtenaar zelf. Het is evident dat bij de evaluatie de globale prestaties zullen in aanmerking genomen worden.

De voorwaarde van voorafgaandelijke toestemming en de functionele beperking voor cumulatie binnen de diensturen van niet-inherente activiteiten moeten voldoende waarborgen bieden om de rechtvaardige spreiding van de tewerkstellingskansen te waarborgen en het dienstbelang te vrijwaren.

De cumulaties binnen de diensturen worden jaarlijks bekendgemaakt aan de personeelsleden.

De procedure voor het verkrijgen van een cumulatietoestemming wordt niet meer statutair verankerd. Ook het aanvraagformulier wordt niet meer als bijlage bij het statuut gevoegd. Dit formulier zal voortaan door de Permanente Interdepartementale Werkgroep Personeelsbeleid worden goedgekeurd en bekend gemaakt aan de personeelsleden. Uit dit nieuw formulier zal dan blijken welke procedure dient te worden gevolgd.

Hoofdstuk 4. Gemeenschappelijke bepaling

Art. III 10. Geen commentaar

DEEL IV. MOBILITEIT

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 10:

"Het statuut regelt de organisatie van de loopbaan van de ambtenaar. Het garandeert daarbij openheid en doorzichtigheid.

De betrekkingen worden gerangschikt in niveaus. De gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd bij de rangschikking van de betrekkingen.

Onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 9, §1, tweede lid, kan het statuut inzake loopbaanorganisatie voorzien in vormen van competentiebeheer waarbij de ambtenaar, al dan niet tijdelijk, toegang krijgt tot een betrekking van een ander niveau."

Artikel 13:

"Er kan een beroep worden gedaan op een ambtenaar van een andere overheid onder de voorwaarden vastgesteld door het statuut dat het personeel beheerst dat onder de benoemende overheid ressorteert.

Onverminderd een eventueel samenwerkingsakkoord dat in andere modaliteiten van overgang voorziet, kan de andere overheid aan de betrokken ambtenaar een opzegperiode van ten hoogste drie maanden opleggen."

*
* *

TITEL 1. DE HERPLAATSING⁽⁴⁾

De herplaatsing is bedoeld voor elke ambtenaar van rang A2 en lager van de diensten van de Vlaamse Regering en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut van wie de functie vacant werd verklaard tijdens zijn langdurige afwezigheid of die omwille van medische, persoonlijke of functionele redenen zijn huidige functie niet meer kan of mag uitoefenen. Het is aangewezen dat hij een nieuwe functie krijgt.

Herplaatsing is echter niet van toepassing op het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen.

Wanneer er een vacante betrekking binnen het ministerie moet ingevuld worden, krijgen de personen in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie voorrang op andere kandidaten voor de betrekking (artikel I 7, § 1).⁽⁴⁾

* *
*

Art. IV 1. Herplaatsing gebeurt zonder verandering van graad. Hierop bestaan twee uitzonderingen, met name herplaatsing om persoonlijke of functionele redenen (artikel IV 6, § 1) en om medische redenen (artikel IV 6, § 2).⁽⁴⁾

Redenen voor een herplaatsing zijn o.a. :

- de ambtenaar waarvan de betrekking vacant werd verklaard tijdens zijn afwezigheid, keert terug naar de administratie.
- niet elke ambtenaar waarvan de betrekking vacant werd verklaard, wordt herplaatst. Na beëindiging van een mandaat, opdracht of tijdelijke aanstelling krijgt de ambtenaar een gepaste diensttoewijzing binnen of buiten het departement, indien zijn betrekking tijdens het mandaat, de opdracht of de tijdelijke aanstelling werd vacant verklaard. En de ambtenaar die een ambt uitoefent op een kabinet, heeft een recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking (artikel I 6, § 2);
- de ambtenaar kan of mag omwille van medische redenen zijn huidige functie niet meer uitoefenen;
- de ambtenaar heeft zelf verzocht te worden herplaatst om persoonlijke redenen;
- functionele redenen, bijv. er is geen goede overeenstemming tussen persoon en functie van de ambtenaar, de functie van de ambtenaar werd opgeheven als gevolg van een reorganisatie of proceshertekening, de vernietiging of intrekking van een bevordering, ...⁽⁴⁾

Een ambtenaar van rang A2A of hoger komt niet in aanmerking voor herplaatsing. Wanneer het mandaat van een afdelingshoofd (A2A) beëindigd wordt, wordt voor de betrokken ambtenaar een gepaste diensttoewijzing vastgesteld door de benoemende overheid (artikel VIII 42, § 2). Aan de ambtenaar van rang A3 of A4 kan de Vlaamse Regering een andere gelijkwaardige betrekking aanbieden (artikel VIII 99).⁽⁴⁾

De regeling van de herplaatsing geldt ook voor stagiairs (artikel IV 8).⁽⁴⁾

Art. IV 2. § 1 legt de verantwoordelijkheid en het initiatief om een ambtenaar te herplaatsen bij de leidinggevende van de entiteit van herkomst. De leidinggevende heeft het recht ambtenaren voor herplaatsing aan te duiden (in plaats van vroeger systeem aanmelding).⁽⁴⁾

Voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap wordt onder leidinggevende in deze titel (de herplaatsing) de lijnmanager (artikel I 2, 10^o) verstaan.⁽⁴⁾

Vanaf het moment dat een ambtenaar door de leidinggevende van de entiteit van herkomst wordt aangeduid voor herplaatsing, is de ambtenaar in herplaatsing. De aanduiding voor herplaatsing

vereist niet het akkoord van de betrokken ambtenaar, de effectieve herplaatsing wel (aangezien de ambtenaar kan weigeren : zie ook art. IV 2, § 6).⁽⁴⁾

De leidinggevende van de entiteit van herkomst van de ambtenaar in herplaatsing behoudt de volle hiërarchische verantwoordelijkheid. De ambtenaar in herplaatsing krijgt van de leidinggevende opdrachten en taken in afwachting van de herplaatsing in een nieuwe functie.⁽⁴⁾

Overeenkomstig § 2 behoudt de ambtenaar - zolang hij niet herplaatst werd - zijn dienstaanwijzing in de entiteit van herkomst. In afwijking van § 2 krijgt de ambtenaar die wordt ingeschakeld in een tewerkstellingsproject een tijdelijke nieuwe dienstaanwijzing (§ 3). De projectleider draagt dan de hiërarchische verantwoordelijkheid. De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling bepaalt de modaliteiten van het tewerkstellingsproject.⁽⁴⁾

Tewerkstellingsprojecten worden opgestart bij beslissing van de Vlaamse Regering. De Vlaamse Regering stelt de nodige middelen ter beschikking.

Het tewerkstellingsproject verhoogt de inzetbaarheid van de moeilijk herplaatsbare ambtenaren, door een combinatie van bijvoorbeeld opleiding, coaching en concrete tewerkstelling. Het gaat hierbij om activiteiten die niet vervat zitten in het reguliere proces- en personeelsplan.⁽⁴⁾

§ 4 bepaalt dat, wanneer er in een bepaalde entiteit een vacante betrekking moet ingevuld worden, de leidinggevende van die entiteit en het arbeidsmarkt bureau nagaan of de ambtenaar in herplaatsing geschikt is voor die functie. Wanneer er een vacante betrekking moet ingevuld worden, krijgen de ambtenaren in herplaatsing die geschikt zijn voor de functie immers voorrang op andere kandidaten voor de betrekking (artikel I 7, § 1).⁽⁴⁾

De leidinggevende van de entiteit waar de ambtenaar terecht komt, maakt een keuze uit alle geschikte ambtenaren in herplaatsing.⁽⁴⁾

§ 5. In geval van herplaatsing is het in het belang van de ambtenaar dat hij zo snel mogelijk herplaatst wordt in zijn nieuwe functie. De leidinggevers van de ontvangende en uitsturende entiteiten bepalen samen wanneer de ambtenaar zijn nieuwe functie dient op te nemen. Idealiter neemt hij zijn nieuwe functie op binnen de dertig dagen.⁽⁴⁾

§ 6. In geval van overplaatsing via de interne arbeidsmarkt, kan de ambtenaar een aangeboden betrekking weigeren (artikel IV 14). De ambtenaar in herplaatsing kan slechts twee maal een aangeboden betrekking weigeren; daarna wordt hij ambtshalve herplaatst naar de eerstvolgende aangeboden betrekking. Wan-

neer hij steeds de aangeboden betrekking zou kunnen weigeren, zou hij zijn herplaatsing kunnen blokkeren, terwijl de ambtenaar zo snel mogelijk herplaatst moet worden, aangezien hij zijn huidige functie niet kan blijven uitoefenen.⁽⁴⁾

Art. IV 3. Een ambtenaar in herplaatsing heeft recht op professionele ondersteuning bij het zoeken naar een nieuwe functie. Deze ondersteuning kan bijvoorbeeld bestaan uit loopbaanbegeleiding en vorming.

Voor een ambtenaar in herplaatsing is het bekomen van een nieuwe functie een prioritaire doelstelling. Activiteiten in verband met loopbaanbegeleiding en vorming hebben daarom voorrang op andere opdrachten.⁽⁴⁾

De ambtenaar in herplaatsing wordt geacht actief mee te werken aan het zoeken naar een nieuwe functie.⁽⁴⁾

De ambtenaar in herplaatsing kan een ervaringsstage volgen bij een andere entiteit. Een ervaringsstage is het tijdelijk opnemen van opdrachten en taken binnen een andere entiteit dan de entiteit van herkomst.⁽⁴⁾

De ambtenaar in herplaatsing kan ook worden tewerkgesteld in een tewerkstellingsproject.⁽⁴⁾

De poging tot herplaatsing eindigt als na twee jaar geen definitieve oplossing werd gevonden. Periodes van tewerkstelling in tewerkstellingsprojecten werken opschortend, en worden dus niet meegeteld in de termijn van twee jaar.⁽⁴⁾

Na twee jaar wordt de ambtenaar ingeschakeld in een tewerkstellingsproject of blijft hij in de entiteit van herkomst. Deze beslissing wordt genomen door het arbeidsmarktbureau, in overleg met de leidinggevende van de entiteit vanwaar de ambtenaar komt.⁽⁴⁾

Art. IV 4. Het arbeidsmarktbureau coördineert het herplaatsingsbeleid. Dit betekent onder andere :

- actief beheer van de pool van ambtenaren in herplaatsing;
- opsporen van personeelsbehoeften die ingevuld zouden kunnen worden door ambtenaren in herplaatsing;
- organisatie van de ondersteuning van de ambtenaren in herplaatsing;
- zoeken van alternatieve tewerkstellingsmogelijkheden.⁽⁴⁾

Art. IV 5. De herplaatste ambtenaar behoudt zijn hoedanigheid van ambtenaar of stagiair. Indien het een stagiair betreft, loopt de stage door, maar dienen er nieuwe afspraken gemaakt te worden over de stage.⁽⁴⁾

De ambtenaar behoudt zijn administratieve anciënniteiten. Hij

heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige salarisschaal zou hebben genoten volgens de regeling die van toepassing is op de datum van herplaatsing.⁽⁴⁾

Indien de herplaatste ambtenaar in de nieuwe entiteit een lager salaris zou ontvangen dan het salaris dat hij op het moment van de herplaatsing in de oorspronkelijke entiteit genoot dan behoudt hij dat salaris tot hij in de nieuwe entiteit een salaris verkrijgt dat ten minste daaraan gelijk is.⁽⁴⁾

Art. IV 6. De ambtenaar die herplaatst wordt, behoudt zijn graad. Herplaatsing gebeurt zonder verandering van graad (artikel IV 1).⁽⁴⁾

Hierop worden twee uitzonderingen voorzien :

- de ambtenaar van niveau B, C of D kan op eigen verzoek, om persoonlijke of functionele redenen, herplaatst worden in een betrekking van een andere graad van dezelfde rang dan deze die hij bekleedt. Dit blijft evenwel een uitzonderingsregeling (§ 1).

De ambtenaar vraagt aan de leidinggevende om herplaatst te worden. Maar het is de leidinggevende die beslist of deze ambtenaar wordt aangeduid voor herplaatsing (artikel IV 2, § 1).

Wanneer deze ambtenaar wordt herplaatst in een betrekking van een andere graad van dezelfde rang dan deze die hij bekleedt, behoudt hij de verworven anciënniteiten. In voorkomend geval wordt de betrokken ambtenaar ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.⁽⁴⁾

- een ambtenaar kan om medische redenen herplaatst worden in een betrekking van een lagere rang (§ 2).
De medische ongeschiktverklaring voor een bepaalde functie gebeurt door de arbeidsgeneeskundige dienst (cf. art. 104, § 2 van het ARAB) of door de Administratieve Gezondheidsdienst (n.a.v. een voorstel tot definitieve ongeschiktverklaring). Indien de AGD de ambtenaar niet definitief ongeschikt verklaart, maar hierbij niet specificeert voor welke functie hij dan wel nog geschikt is, dient betrokkene zich hiervoor tot de arbeidsgeneesheer te wenden.⁽⁴⁾

Art. IV 7. Dit artikel bepaalt wie het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambtshalve) ondertekent in geval van herplaatsing van een ambtenaar.⁽⁴⁾

Art. IV 8. Dit artikel maakt de principes van herplaatsing van toepassing op de stagiair.⁽⁴⁾

TITEL 2. DE INTERNE ARBEIDSMARKT⁽⁴⁾

De interne arbeidsmarkt geeft ambtenaren tot en met rang A3 (artikel I 3, § 1, 3^o, b) van de diensten van de Vlaamse Regering en van de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut de kans om in een andere betrekking terecht te komen wanneer zij dit willen, met in principe behoud van graad en rang. Voor rang A4 wordt de interne arbeidsmarkt beperkt tot overplaatsing binnen het ministerie (artikel I 3, §1, 2^o, c). ⁽⁴⁾

* *
*

Art. IV 9. De interne arbeidsmarkt is een versmelting van de vroegere interne arbeidsmarkt (het ministerie en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen) en verruimde arbeidsmarkt (het ministerie, de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut). Er bestaat voortaan één regeling, waar er vroeger twee waren. ⁽⁴⁾

De interne arbeidsmarkt wordt gedefinieerd als de overplaatsing van een ambtenaar van de diensten van de Vlaamse Regering of van een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut naar een andere betrekking bij de diensten van de Vlaamse Regering of bij een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut. ⁽⁴⁾

De overplaatsing mag niet gepaard gaan met een verandering van graad. ⁽⁴⁾

Art. IV 10. De regeling van de interne arbeidsmarkt geldt voor ambtenaren, stagiairs en contractuele personeelsleden, met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van een Vlaamse wetenschappelijke instelling, gelet op hun specifieke statuut. ⁽⁴⁾

Art. IV 11. § 1. De overplaatsing kan niet naar een betrekking van het wetenschappelijk personeel in een Vlaamse wetenschappelijke instelling. ⁽⁴⁾

De vacature die ingevuld wordt via de interne arbeidsmarkt wordt steeds op een algemene wijze bekendgemaakt. Er wordt niet gewerkt met een systeem van individuele oproepen. De vacatures worden o.m. via internet en intranet verspreid en / of andere aanvullende communicatiekanalen. ⁽⁴⁾

§ 2. Iedere ambtenaar van de diensten van de Vlaamse Regering, met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, en iedere ambtenaar

van een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut kan zich kandidaat stellen voor een vacante betrekking bij het ministerie.⁽⁴⁾

De ambtenaar krijgt toegang tot de interne arbeidsmarkt via gerichte of spontane kandidaatstelling.⁽⁴⁾

De ambtenaar kan zich spontaan kandidaat stellen voor alle betrekkingen die tijdens zijn afwezigheid vacant zouden worden verklaard.⁽⁴⁾

Aangezien er in casu (nog) geen vacaturebericht is en dus geen vermelding van adres waar de kandidatuur moet ingediend worden, wordt een spontane kandidaatstelling voor interdepartementale vacantverklaringen gericht aan de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen van de administratie Ambtenarenzaken en voor departementale vacantverklaringen aan de departementale personeelsdienst.⁽⁴⁾

§ 2. In afwijking van § 1 kan de benoemende overheid de kandidaten voor een vacante betrekking beperken tot het ministerie of de diensten van de Vlaamse Regering. Deze mogelijkheid moet evenwel de uitzondering op de regel blijven. Het is immers de bedoeling zoveel mogelijk potentiële kandidaten aan te trekken.⁽⁴⁾

Deze mogelijkheid de kandidaten te beperken geldt enkel wanneer de benoemende overheid een vacante betrekking enkel wil invullen via de interne arbeidsmarkt. Van deze mogelijkheid kan geen gebruik gemaakt worden wanneer de procedure van de interne arbeidsmarkt samenkomt met andere procedures voor invulling van een betrekking; dan geldt immers de procedure van artikel I 7 en is er geen beperking mogelijk.⁽⁴⁾

Art. IV 12. De ambtenaar moet zich in dienstactiviteit bevinden (zie de toelichting bij artikel XI 1) en voldoen aan de specifieke voorwaarden die voorgeschreven zijn om de te begeven functie uit te oefenen op het moment van overplaatsing.⁽⁴⁾

Art. IV 13. Het is de leidinggevende van de ontvangende entiteit die op zorgvuldige wijze de meest geschikte kandidaat voor de te begeven functie kiest. Hij wordt hierin bijgestaan door de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen.⁽⁴⁾

Voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap wordt onder leidinggevende in deze titel (de interne arbeidsmarkt) de lijnmanager (artikel I 2, 10°) verstaan.⁽⁴⁾

In de procedure van overplaatsing van afdelingshoofden kan de leidend ambtenaar het opstellen van een beleidsnota als selectietest opleggen.⁽⁴⁾

Uiteraard kan de leidinggevende ook tot de vaststelling komen dat er zich geen geschikte kandidaat heeft aangediend. De overheid zal dan de betrekking op een andere wijze dienen in te vullen.⁽⁴⁾

Art. IV 14. De geselecteerde ambtenaar dient binnen de drie maand na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie op te nemen. De leidinggevende van de uitsturende entiteit kan dit niet verhinderen.

De geselecteerde ambtenaar kan echter een aangeboden betrekking weigeren.⁽⁴⁾

Art. IV 15. De overgeplaatste ambtenaar behoudt zijn graad en zijn hoedanigheid van ambtenaar of stagiair.⁽⁴⁾

De overgeplaatste ambtenaar behoudt zijn administratieve ancienniteiten. Hij heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige salarisschaal zou hebben genoten volgens de regeling die van toepassing is op de datum van overplaatsing.⁽⁴⁾

Indien de overgeplaatste ambtenaar in de nieuwe entiteit een lager salaris zou ontvangen dan het salaris dat hij op het moment van de overplaatsing in de oorspronkelijke entiteit genoot, dan behoudt hij dat salaris tot hij in de nieuwe entiteit een salaris verkrijgt dat ten minste daaraan gelijk is.⁽⁴⁾

De toelagen, vergoedingen, premies en andere voordelen worden behouden voor zover de voorwaarden voor toekenning ervan blijven bestaan in de entiteit waar de overgeplaatste ambtenaar terecht komt.⁽⁴⁾

Art. IV 16. Dit artikel bepaalt dat houders van een niet-administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau kunnen meedingen naar een betrekking met een administratieve graad, voor zover die betrekking zich binnen dezelfde rang situeert.⁽⁴⁾

Onder administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau wordt verstaan :

- in niveau A: adjunct van de directeur en directeur;
- in niveau B: deskundige en hoofddeskundige;
- in niveau C: medewerker en hoofdmedewerker;
- in niveau D: assistent en hoofdassistent.⁽⁴⁾

De andere in bijlage 3 opgesomde graden van de eerste en tweede rang van elk niveau zijn niet-administratieve graden, bijvoorbeeld de loods in rang A1 of de hoofdprogrammeur in rang B2.⁽⁴⁾

Dit artikel laat niet toe dat houders van een administratieve graad meedingen naar een betrekking met een niet-administratieve graad.⁽⁴⁾

Ook de overplaatsing van een administratieve naar een andere administratieve, of van een niet-administratieve naar een andere niet-administratieve graad, wordt niet mogelijk gemaakt door dit artikel.⁽⁴⁾

Art. IV 17. Dit artikel bepaalt wie het besluit houdende wijziging van de dienstaanwijzing (ambtshalve) ondertekent in geval van overplaatsing van een ambtenaar.⁽⁴⁾

Art. IV 18. De interne arbeidsmarkt geldt ook voor het mandaat van preventieadviseur-coördinator. Bij overplaatsing verkrijgt hij tevens de graad waarin hij vast benoemd is.⁽⁴⁾

De secretaris-generaal van het bevoegde departement en de leidend ambtenaar van de instelling, die uitsturen of ontvangen, ondertekenen het overplaatsingsbesluit ambtshalve.⁽⁴⁾

In tegenstelling tot de regeling die voor andere ambtenaren geldt, wordt de termijn van indiensttreding in onderling overleg tussen de betrokken overheden bepaald. Het mandaat van preventieadviseur-coördinator wordt toegekend voor de duur van zes jaar en is meermaals met dezelfde duur verlengbaar (art. VIII 70).⁽⁴⁾

Art. IV 19. De interne arbeidsmarkt geldt ook voor het mandaat van afdelingshoofd. Bij overplaatsing verkrijgt de mandaathouder tevens de graad waarin hij vast benoemd is.⁽⁴⁾

In tegenstelling tot de regeling die voor de andere ambtenaren geldt, wordt de termijn van indiensttreding in onderling overleg tussen de betrokken overheden bepaald. Het mandaat van afdelingshoofd wordt toegekend voor de duur van zes jaar en is meermaals met dezelfde duur verlengbaar (art. VIII 42, § 1).⁽⁴⁾

Art. IV 20. Dit artikel maakt de principes van de interne arbeidsmarkt van toepassing op de stagiair.⁽⁴⁾

TITEL 3. WIJZIGING VAN DIENSTAANWIJZING EN/OF STANDPLAATSBEPALING

Naast de nieuwe regelingen inzake mobiliteit, kan iedere secretaris-generaal, iedere leidend ambtenaar en ieder daartoe gemachtigd afdelingshoofd, binnen respectievelijk zijn departement, administratie en afdeling, ook nog steeds de dienstaanwijzing van één van hun personeelsleden om dienstredenen wijzigen. Dit wordt geregeld in de artikelen IV 21 en IV 22. Aan het college van secretarissen-generaal wordt de bevoegd-

heid verleend om te beslissen tot een interdepartementale wijziging van dienstaanwijzing van ambtenaren van de rang A2 (voorheen was dit de bevoegdheid van de Vlaamse regering).

De gebruikte definitie van standplaats is conform een arrest van de Raad van State (arrest Vrindts) waar gesteld wordt dat de administratieve standplaats gelijk is aan de gemeente waar het personeelslid hoofdzakelijk zijn functies uitoefent. Dat de standplaats ook een zo centraal mogelijk bepaalde gemeente in het ambtsgebied kan zijn, steunt daarnaast op het algemeen principe dat de kost van reis- en verblijfkosten zoveel mogelijk moet worden beperkt.

Het kan ook verantwoord zijn de standplaats in de woonplaats vast te stellen (bijvoorbeeld voor de verificateur van het departement onderwijs die zijn kantoor thuis heeft).

Voor de ambtenaar die overwegend telewerk verricht blijft de gemeente of de agglomeratie, waar de administratieve zetel gevestigd is van de entiteit waaronder hij ressorteert, de administratieve standplaats. Dit is de uitzondering op de algemene regel.

Telewerk moet onderscheiden worden van thuiswerk. Een telewerker werkt per definitie nooit volledig decentraal maar "gedeeltelijk gedeconcentreerd" en voor het afwerken van zijn taken hangt hij - in tegenstelling tot de thuiswerker - ook de dagen dat hij thuis werkt veel meer af van het hoofdbestuur, waarmee hij meestal via telecommunicatie (bv. een GSM) in verbinding staat. In feite kan hij al zijn taken ook op het hoofdbestuur verrichten.

Deze stelling blijft in de toekomst te toetsen aan de snelle evolutie in de telecommunicatie en de eventuele nieuwe toepassingen.

Indien de plaats waar een ambtenaar overwegend zijn werkzaamheden uitoefent wisselt, dan wordt de standplaats gewijzigd vanaf het ogenblik dat hij minstens drie maanden op die plaats werkt.

Bij het toevertrouwen van de bevoegdheid aan de secretaris-generaal om de administratieve standplaats te wijzigen en onder bepaalde omstandigheden vast te stellen voor de ambtenaren van rang A2 en hoger, wordt de raadpleging van de directieraad niet verplicht gesteld.

Bij het vaststellen van de standplaatsen dient de verticale administratie hierover de AAD te rapporteren.

TITEL 4. OVERGANGSBEPALINGEN**Art. IV 23.** Eerste lid.

Het inzetten van ambtenaren voor de uitoefening van IT-taken is vanuit statutair oogpunt een overplaatsing zoals bedoeld in artikel IV 7 en IV 17.⁽⁴⁾

De ambtenaren die worden ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met een externe IT-dienstverlener, bekleden een betrekking op het personeelsplan van de entiteit Sturing en Controle Informatica.

De ambtenaren aangewezen hetzij als departementale informatie-coördinator hetzij als IT-stafmedewerker bij de voorzitter van het college van secretarissen-generaal, hetzij ter ondersteuning van de vraagzijde, bekleden een betrekking op een personeelsplan van het betrokken departement. De secretaris-generaal van het betrokken departement is bevoegd voor de wijziging van dienstaanwijzing van de ambtenaren van de rang A2 en lager en is dan ook bevoegd om de ambtenaar te selecteren.

Tweede lid. Het complementair inzetten van ambtenaren wijzigt niets aan de rechtspositie van deze ambtenaren; zij blijven onder het hiërarchisch gezag van een ambtenaar van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap staan.

Niettemin zullen zij samenwerken met een externe dienstverlener, en om die reden is het ook gewenst dat het advies van de externe dienstverlener kan worden ingewonnen bij de toepassing van het Vlaams personeelsstatuut op de betrokken ambtenaar; dit advies is niet bindend.

Art. IV 24. § 1. De ambtenaar die complementair wordt ingezet maar die niet verder IT-taken wenst te verrichten, heeft tot 1 maart 2004 (datum waarop het contract met de externe IT-dienstverlener verstrijkt) een éénmalig recht om te worden aangewezen in een administratieve functie. ⁽¹⁾

Alleen ambtenaren ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met een externe IT-dienstverlener, hebben het recht om te worden aangewezen. De ambtenaren die de functie van departementale informatiecoördinator, IT-stafmedewerker bij de voorzitter van het college van secretarissen-generaal of een functie ter ondersteuning van de vraagzijde uitoefenen, kunnen niet vragen om te worden aangewezen. Ambtenaren benoemd in een IT-graad, maar aangewezen in een mandaat (vb. van afdelingshoofd), kunnen ook niet worden aangewezen op grond van artikel IV 2 vermits zij ook niet in aanmerking komen om te worden ingezet om IT-taken uit te oefenen in samenwerking met een externe IT-dienstverlener. Zij komen uiteraard wél weer in aanmerking bij beëindiging van het mandaat; immers, als ambtenaar

benoemd in een IT-graad zullen zij dan een dienstaanwijzing krijgen in een betrekking bij de entiteit Sturing en Controle Informatica, en in aanmerking komen om te worden ingezet en dus ook het recht hebben om te worden aangewezen.

§ 2. In functie van de behoeften m.b.t. de continuïteit, de kennisoverdracht en fasering van de transitie kan een ambtenaar, die zich beroept op het recht om te worden aangewezen in een administratieve graad, niettemin worden verplicht om gedurende maximaal één jaar na datum van de aanvraag verder IT-taken uit te oefenen. Deze bevoegdheid komt toe aan de ICT-manager, in overleg met de contractbeheerder.

De aanwijzing gebeurt in een administratieve graad. Indien de ambtenaar was benoemd in de graad van informaticus, directeur-informaticus, programmeur of hoofdprogrammeur, zal hij of zij worden herbenoemd in een administratieve graad van gelijke rang of gelijkwaardige rang:

- de informaticus kan dus worden aangewezen in een betrekking van ingenieur (in zover hij of zij een diploma heeft dat daar toegang toe verleent) of adjunct van de directeur;
- de informaticus-directeur, in een graad van directeur-ingenieur of directeur;
- de hoofdprogrammeur in de graad van hoofddeskundige in zover hij of zij een diploma heeft dat daar toegang toe verleent, of in de graad van hoofdmedewerker;
- de programmeur in de graad van deskundige in zover hij of zij een diploma heeft dat daar toegang toe verleent, of in de graad van medewerker.

Deze aanwijzing heeft voor de ambtenaar tot gevolg dat hij een nieuwe graad krijgt en dat hem de aan de nieuwe graad verbonden salarisschaal wordt toegekend.

De ambtenaar die wordt aangewezen, behoudt evenwel het salaris dat hij genoot vóór zijn nieuwe aanwijzing tot hij op basis van de nieuwe salarisschaal een salaris krijgt dat ten minste daaraan gelijk is.

Hij of zij zal ook het aantal jaren schaalanciënniteit (dus ook bekomen na eventuele vertraging) van de functionele loopbaan in de "oude" graad mee overnemen naar de "nieuwe" graad in zover daar ook een functionele loopbaan aan verbonden is.

De aanwijzing wordt door de ambtenaar aangevraagd via zijn hiërarchische meerdere aan de ICT-manager, en wordt geconcretiseerd in een wijziging van dienstaanwijzing conform artikel IV 7 en IV 17. De aanwijzing gebeurt bij voorkeur in een vacante betrekking, of bij gebrek aan vacatures, in overtal.

De ambtenaar die complementair is ingezet om IT-taken uit te

oefenen in samenwerking met de externe dienstverlener, behoudt alle rechten inzake loopbaanontwikkeling, onder meer het recht om te bevorderen, om tot afdelingshoofd te worden aangewezen, om tot opdrachthouder of projectleider te worden aangesteld, om via de interne arbeidsmarkt in een andere betrekking te worden aangewezen. Indien een ambtenaar op grond van zulke procedure voor een andere betrekking binnen het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap wordt aangewezen, komt er een einde aan de samenwerking met de externe IT-dienstverlener. De juiste datum waarop een einde wordt gesteld aan de samenwerking met de externe IT-dienstverlener, zal evenwel in overleg met deze externe dienstverlener worden vastgesteld.

Indien dit functioneel wordt verantwoord, kan deze datum tot 6 maanden na datum van uitwerking van de nieuwe dienstaanwijzing zijn. Het uitstellen van de nieuwe dienstaanwijzing impliceert niet dat de uitwerking van de bevordering (of aanwijzing tot afdelingshoofd of aanstelling tot projectleider/opdrachthouder, ...) ook wordt uitgesteld.

Art. IV 25. Deze overgangsmaatregel blijft van toepassing zolang er personeelsleden zijn die zich in niveau E bevinden. Voor deze personeelsleden vindt de upgradering naar niveau D immers slechts plaats na de eerste gunstige beoordeling (geen onvoldoende, geen loopbaanvertraging).

DEEL V. DE AANWERVING

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 1:

"...

§ 3. Tot ambtenaar kan enkel worden benoemd diegene die aan de volgende algemene toelaatbaarheidsvereisten voldoet:

1. van een gedrag zijn dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;
2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. aan de dienstplichtwetten voldoen;
4. de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor het uit te oefenen ambt."

Artikel 9:

"§ 1. Het statuut bepaalt, onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 1, §3, de algemene voorwaarden waaraan moet worden voldaan om als ambtenaar te worden aangeworven. Bijzondere wervingsvoorwaarden kunnen worden opgelegd wanneer de aard van het ambt het vereist.

Als ambtenaar kan enkel worden aangeworven diegene die houder is van het diploma of studiegetuigschrift dat, ingevolge het betrokken statuut, overeenstemt met het niveau van de betrekking waarin wordt aangeworven.

Hiervan kan, voorafgaand aan de vergelijkende selectie, door de bevoegde overheid, na het advies te hebben ingewonnen van de instantie die instaat voor de selectie, bij gemotiveerde beslissing worden afgeweken in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.

§ 2. De selectieprocedures voor vacante betrekkingen worden ten minste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie van de vacature en de uiterste datum van kandidaatstelling.

§ 3. Het statuut regelt de procedure, de wijze van vaststelling van de wervings- en selectieproeven en -criteria, evenals de bekendmaking ervan. De werving en selectie geschiedt in ieder geval op grond van een objectief wervingssysteem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid."

*
* * *

Hoofdstuk 1. De toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

In dit deel dat handelt over de aanwervingsexamens werden onder meer een aantal taken van SELOR niet meer expliciet in het statuut opgenomen en werd de opsomming van de examengedeelten en een aantal concrete modaliteiten van de aanwervingsexamens eveneens niet meer in het statuut vermeld.

Andere belangrijke wijzigingen t.o.v. het VPS van 24 november 1993 :

1. De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken i.p.v. het college van secretarissen-generaal zal voortaan in overleg met SELOR en het Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap bepalen welke personen met een handicap in aanmerking komen voor een vacature (art. V 11).
2. Nieuwe bepalingen (art. V 9) :
 - De toelaatbaar verklaarde geslaagde voor een aanwervings-examen die zijn voorkeur voor één of meer betrekkingen heeft laten kennen, verbindt er zich toe om binnen de drie maanden na zijn oproeping in dienst te treden in de hem toegewezen betrekking. Hij die zonder geldige reden binnen deze termijn niet in dienst treedt of die weigert in dienst te treden, wordt van de lijst van de geslaagden geschrapt.
 - De toelaatbaar verklaarde geslaagde die meer dan tweemaal weigert om zijn voorkeur voor één of meerdere betrekkingen uit te spreken, wordt eveneens van de lijst van de geslaagden geschrapt.

Artikel V 1. In dit hoofdstuk worden de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in statutair verband bij het ministerie bepaald.

§ 1.

1° Een gedrag in overeenstemming met de eisen van de betrekking.

Indien een blanco attest van goed gedrag en zeden kan voorgelegd worden, is er een vermoeden dat het gedrag in overeenstemming is met de eisen van de betrekking. Voor het overige is de bewijsvoering een feitenkwestie die beoordeeld wordt door de overheid belast met de aanwerving (in principe SELOR) op basis van officiële documenten.

2° De burgerlijke en politieke rechten genieten

Indien het gaat om een migrant die in België geen stemrecht heeft, wordt nagegaan of hij de burgerlijke en politieke rechten in zijn land van herkomst geniet.

3° Aan de dienstplichtwetten voldoen

Deze voorwaarde werd behouden omdat in een aantal lidstaten van de Europese Unie de dienstplicht nog steeds bestaat.

4° De lichamelijke geschiktheid bezitten vereist voor het ambt conform artikel 1, § 3, 4° van het APKB.

§ 2. Er wordt geen nationaliteitsvoorwaarde meer gesteld.

Volgens een interpretatie door de federale overheid van de Europese en internationale verdragen kunnen op dit ogenblik in het openbaar ambt de onderdanen van de Benelux, Frankrijk,

Duitsland, Italië, Groot-Brittannië, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Zweden, Liechtenstein, IJsland, Noorwegen, Malta, Cyprus en Zwitserland benoemd worden.

Krachtens artikel 10, tweede lid, van de Grondwet kunnen enkel Belgen worden benoemd tot ambtenaar.

Ingevolge de Europese bepalingen inzake het vrij verkeer van werknemers dient dit artikel uit de Grondwet zo te worden gelezen dat ook onderdanen van één van de andere lidstaten van de Europese Unie kunnen worden benoemd tot ambtenaar. Alhoewel het EG-verdrag stelt dat het vrij verkeer van werknemers niet van toepassing is op de betrekkingen in overheidsdienst, is het gevestigde rechtspraak van het Europees Hof van Justitie dat deze uitzondering op het vrij verkeer van werknemers enkel geldt voor de betrekkingen die een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden en werkzaamheden omvatten ter bescherming van de algemene belangen van openbare lichamen.

Overeenkomstig het advies van de Raad van State bij het VPS van 24 november 1993 kan de eigen nationaliteit - conform de voorrang van het Europees gemeenschapsrecht boven het nationaal recht - enkel als voorwaarde opgelegd wordt voor gezagsfuncties of functies strekkende tot bescherming van de algemene belangen van een openbaar lichaam.

Het toegankelijk maken van een openbaar ambt voor niet-onderdanen van een EG-lidstaat is evenwel in strijd met de Grondwet. De Vlaamse overheid heeft in dit verband het standpunt ingenomen dat het effectief openstellen van statutaire betrekkingen voor niet-EU-onderdanen kan wachten tot de aanpassing van art. 10, tweede lid GW, en dat dit principe kan gerespecteerd worden binnen de huidige tekst in afwachting van de aanpassing.

De vraag dient bovendien gesteld of het niet bepalen van een voorwaarde (in casu nationaliteit) in strijd kan zijn met een positief voorschrift.

Het Belg zijn wordt nog vereist in zover het om een betrekking gaat die een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van openbaar gezag inhoudt of die werkzaamheden omvat strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de staat in casu de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest (cf. rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap in toepassing van artikel 48 van het Verdrag tot oprichting van de EEG, dat het vrije verkeer van werknemers waarborgt).

Een overzicht van deze rechtspraak geven om tot een beter inzicht of begrip van deze omschrijving te komen, zou geen duidelijk omliggende criteria opleveren.

In het algemeen kan worden gesteld dat volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie de betrekkingen in overheidsdienst die niet onder het vrije verkeer der werknemers vallen die betrekkingen zijn welke verband houden met de specifieke taak van de overheid voor zover deze is belast met de uitoefening van het openbaar gezag en verantwoordelijk is voor de bescherming van de algemene belangen van de Staat, waarmee de belangen van de openbare lichamen, zoals de gemeentebesturen, moeten worden gelijkgesteld.

De criteria zijn dus de uitoefening van het openbaar gezag enerzijds en de bescherming van het algemeen belang van de staat of van andere openbare lichamen anderzijds.

Ondanks de rechtspraak van het Hof van Justitie en de talloze standpunten en commentaren zijn deze criteria evenwel niet duidelijk afgebakend.

Wel heeft de EEG-Commissie op 18 maart 1988 een standpunt ingenomen over de draagwijdte die dient te worden gegeven aan de afwijking die in art. 48, vierde lid van het EEG-verdrag is vervat. Van dit initiatief gaat evenwel geen enkele juridische kracht uit.

Op basis van de rechtspraak van het Hof van Justitie, de rechtsleer en het standpunt van de EEG-Commissie kan evenwel worden gesteld dat:

- de uitzonderingen op het vrije verkeer van werknemers zo beperkt mogelijk moeten gehouden worden;
- de criteria op elke betrekking afzonderlijk moeten worden toegepast. Ze kunnen niet worden toegepast op een abstracte categorie van betrekkingen;
- elk publiekrechtelijk lichaam, binnen het raam van zijn bevoegdheid inzake personeelsstatuut, de rechtspraak van het Hof van Justitie m.b.t. de interpretatie van artikel 48, vierde lid van het EG-verdrag moet eerbiedigen. De Vlaamse overheid moet dus zelf de beoogde gezagsfuncties bepalen. Het bepalen van de gezagsfuncties impliceert een beschrijving en een analyse van de desbetreffende bevoegdheden;
- moeten geacht worden onder de afwijking van art. 48, vierde lid van het EEG-verdrag te vallen:
 - . de specifieke functies van de Staat en van de daarmee gelijk te stellen openbare lichamen, zoals de strijdkrachten, de politie en andere gewapende korpsen, de magistratuur, de belastingsadministratie en de diplomatie;
 - . de betrekkingen die vallen onder de Staatsministeries, de gewestelijke regeringen, de andere openbare lichamen, de gelijkgestelde organen en de centrale banken, voor zover

het gaat om personeelsleden (ambtenaren of andere) die zich bezighouden met taken die rechtstreeks verband houden met de openbare rechtsmacht van de Staat of van een ander publiekrechtelijk lichaam, zoals de opstelling van juridische akten, de tenuitvoerlegging van die akten, de controle op hun toepassing en het toezicht op ondergeschikte besturen;

- moeten geacht worden slechts bij hoge uitzondering onder de afwijking van art. 48, vierde lid van het EEG-verdrag te vallen, de betrekkingen in de volgende sectoren:
 - . organen die belast zijn met een commerciële dienst (bijvoorbeeld openbaar vervoer, elektriciteits- of gasdistributie, lucht- of zeevaartmaatschappijen, post en telecommunicatie, radio- en televisieomroep;
 - . de gezondheidszorg;
 - . het openbaar onderwijs;
 - . het burgerlijk onderzoek in openbare instellingen
- Al deze activiteiten komen immers ook voor in de particuliere sector.

De gezagsaspecten of vrijwaring van het overheidsbelang zullen bepaald worden in de functieomschrijving van de betrekking en met deze criteria zal niet alleen bij aanwerving maar ook bij bevordering dienen rekening gehouden te worden. De benoemende overheid apprecieert.

Bij wijze van voorbeeld kan gesteld worden dat in het ministerie een betrekking van afdelingshoofd, directeur-generaal en secretaris-generaal of betrekkingen met politionele bevoegdheid voorbehouden worden aan Belgen.

Op 2 mei 1992 sloten de 15 lidstaten van de Europese Unie samen met de lidstaten van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA) de overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte. Deze overeenkomst breidt het territoriaal toepassingsgebied van artikel 39 van het EG-verdrag uit tot Noorwegen, IJsland en Liechtenstein. Zo bepaalt artikel 28 van de EER-overeenkomst dat elke discriminatie inzake de werkgelegenheid op grond van nationaliteit tussen de werknemers van de EU-lidstaten en werknemers van de EVA-lidstaten wordt afgeschaft. Als gevolg van voormelde overeenkomst geldt het vrij verkeer van werknemers dus op het grondgebied en voor de onderdanen van 18 lidstaten van de Europese Economische Ruimte, nl. voor de Benelux, Frankrijk, Duitsland, Italië, Groot-Brittanië, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Zweden, Liechtenstein, IJsland en Noorwegen.

Door het Verdrag van 16 april 2003 zijn op 1 mei 2004 Polen, Hongarije, Tsjechië, Slovenië, Slowakije, Estland, Letland, Litouwen, Cyprus en Malta als nieuwe leden toegetreden tot de Europese Unie en de Europese Economische Ruimte. Voor de eerste acht genoemde van de tien nieuwe lidstaten bevat het verdrag echter een nuancering inzake het vrij verkeer van werkne-

mers. Hieruit leidt de federale overheid af dat het principe van vrij verkeer van werknemers enkel volledig van toepassing is op onderdanen van Malta en Cyprus en dat voor wat betreft de onderdanen van de overige acht nieuwe lidstaten voorlopig tot 1 mei 2006 de bepalingen van de Grondwet primeren.

Zwitserland is één van de EVA-lidstaten, maar ratificeerde de overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte niet en maakt er derhalve geen deel van uit. Zwitserland heeft echter een aparte overeenkomst gesloten met de EG-lidstaten. In uitvoering van deze overeenkomst heft het KB van 11 juli 2002 vanaf 1 mei 2004 alle beperkingen op inzake het vrij verkeer van werknemers. Volgens een interpretatie van de federale overheid kunnen bijgevolg vanaf die datum Zwitsersers toegelaten worden tot het openbaar ambt.

Opmerking: in tegenstelling tot statutaire betrekkingen kunnen de contractuele betrekkingen worden ingenomen door zowel EU-onderdanen als niet-EU-onderdanen, met dezelfde restrictie evenwel als vermeld in artikel V 1, § 2.

Art. V 2. § 1. Het stellen van een maximum leeftijdsgrens bij werving en selectie is verboden op grond van de Europese richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Dit verbod geldt zowel voor de privé-sector als voor de publieke sector en dus ook voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Het VPS stelt volgende algemene aanwervingsvoorwaarden :

- . in het bezit zijn van het vereiste diploma overeenstemmend met het niveau van de te verlenen graad;
- . slagen voor het vergelijkend aanwervingsexamen.

Bovenop de hierboven vermelde diplomavooraarden kan, in overeenstemming met SELOR, voor de toegang tot bepaalde betrekkingen wel nog het bezit van bijkomende diploma's of studiegetuigschriften worden vereist. Deze vereiste dient uitdrukkelijk te worden opgenomen in de functiebeschrijving. Voor bepaalde functies kunnen specifieke vereisten opgelegd worden inzake brevetten of diploma's die voortvloeien uit de aard van de functie en de Vlaamse (het Vlaams personeelsstatuut inzonderheid het organiek reglement) of federale regelgeving terzake. Dit is onder meer het geval voor sommige functies binnen het zeezezen en de regionale luchthavens (zie toelichting bij § 3).

§ 2. Houders van een diploma of studiegetuigschrift dat toegang verleent tot een bepaald niveau worden uitgesloten van deelname aan een wervingsexamen voor een lager niveau. Dit zou anders leiden tot overkwalificering, het verdringen van laaggeschoolden door hoger gediplomeerden, een te groot perso-

neelsverloop en demotivatie door ondergebruik van capaciteiten.

Als gevolg van het sectoraal akkoord 1999-2000 mag men met ingang van 1 juli 2000 wel deelnemen aan een wervingsexamen dat toegang geeft tot het niveau dat net lager ligt dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma. Aangezien de niveaus B en C als gelijkwaardig beschouwd worden heeft dit tot gevolg dat iemand met een diploma dat toegang geeft tot niveau A kan deelnemen aan een wervingsexamen voor zowel niveau B als niveau C.

De bepaling dat men geen diploma mag bezitten dat toegang geeft tot een hoger niveau is ook niet van toepassing op de laureaten van een wervingsexamen die een hoger diploma pas bekwamen na hun inschrijving, respectievelijk slagen voor het wervingsexamen.

De datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan worden - de facto meestal de uiterste inschrijvingsdatum voor het examen - en de zorg voor de controle van de toelatingsvoorwaarden wordt overgelaten aan de administratie Ambtenarenzaken.

De lichamelijke geschiktheid bij aanwerving wordt door de AGD gecontroleerd.

Alle laatstejaarsscholieren die op het punt staan een diploma te verwerven dat toegang geeft tot een bepaald niveau worden toegelaten tot het overeenstemmend examen; na slagen voor dit examen kunnen ze uiteraard slechts tot de stage toegelaten worden op het tijdstip van het verwerven van het diploma.

De toelating van laatstejaarsscholieren hoeft dus niet gemotiveerd te worden door het vooruitzicht van een gebrek aan kandidaten, doch is een algemene regel.

§ 3. voorziet de mogelijkheid om bijzondere aanwervingsvoorwaarden op te leggen :

- bijzondere eisen inzake beroepsbekwaamheid of lichamelijke geschiktheid;
- diploma's of getuigschriften;

Bijzondere diploma's en getuigschriften evenals brevetten die niet in het onderwijs kaderen (zoals inzake veiligheid, vorming, bibliotheekwezen, bosbouw, ...) zullen in de voorwaarden die toegang geven tot een bepaalde betrekking opgenomen worden, meer bepaald in de functiebeschrijving.

De Vlaamse overheid kan evenwel bijzondere eisen inzake o.m. minimumleeftijdsgrens, bijzondere diploma's, beroepsbekwaamheid en/of lichamelijke geschiktheid, enz. opnemen in de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

Indien er bijzondere eisen worden gesteld, wordt de functiebeschrijving onderhandeld in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

Via haar vertegenwoordiging in het Sectorcomité oefent de Vlaamse regering een toezicht uit op de bijzondere aanweringsvoorwaarden.

§ 4. Artikel 9, § 1, derde lid, van het nieuwe APKB van 22 december 2000 maakt het mogelijk dat in geval van schaarste op de arbeidsmarkt kan worden afgeweken van de diplomaverensten in die zin dat men kan worden aangeworven ook al beschikt men niet over het diploma of getuigschrift dat overeenstemt met het niveau. De bevoegde overheid kan echter enkel afwijken van deze vereiste :

- 1° bij gemotiveerde beslissing ;
- 2° na advies van de instantie die instaat voor de selectie (d.i. SELOR);
- 3° in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.

Het advies van SELOR is niet vereist bij contractuele betrekkingen.

De vakorganisaties krijgen steeds een exemplaar van de examenprogramma's. Zij kunnen vragen een programma te bespreken op sectorcomité XVIII en desgevallend de schaarste op de arbeidsmarkt aftoetsen met de lijst van knelpuntvacatures van de VDAB.⁽¹⁾

Art. V 3. Naar aanleiding van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd en het advies van de Raad van State nr. 35.334/3 d.d. 17/4/2003 over het ontwerp tot wijziging van het KB van 13/5/1999 tot regeling van het medisch onderzoek op het personeel van sommige overheidsdiensten, werden de vroegere algemene aannemingsonderzoeken die door de AGD werden uitgevoerd afgeschaft met ingang van 1 mei 2003.⁽³⁾

Voortaan mogen ingevolge de wet van 28/1/2003 aanwervingsonderzoeken enkel worden uitgevoerd door een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.⁽³⁾

Bovendien stelt de Raad van State in zijn bovenvermeld advies het volgende: "Artikel 1, § 3, 4° van het APKB van 22/12/2000 bepaalt dat tot ambtenaar van de federale overheid, de diensten van de gemeenschaps- en gewestregeringen en de instellingen die van de gemeenschappen of de gewesten afhangen, enkel kan worden benoemd de personen die "de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor het uitoefenen ambt". Die bepaling lijkt niet zo gelezen te moeten worden dat in alle gevallen een medisch onderzoek vereist is. Zelf al mocht dit wel het geval zijn, dan nog zou dit niet betekenen dat de gemeenschappen en gewesten voor de ambtenaren van de diensten van hun regeringen of van de instellingen die van hen afhangen, ook effectief verplicht zouden zijn om te voorzien in een aannemingsonderzoek. In de bedoelde hypothese zou immers vastgesteld moeten worden dat het APKB op dit punt afwijkt van het statuut van het rijkspersoneel. Het gevolg zou zijn dat de betrokken regel van het APKB, precies wegens het ontbreken van een daarmee overeenstemmende regel in het statuut van het rijkspersoneel, geen toepassing meer vindt op het personeel van de gemeenschappen en de gewesten, daar het niet kan worden

beschouwd als een algemeen principe van het administratief en geldelijk statuut van het rijkspersoneel."⁽³⁾

Aangezien ingevolge de bovenvermelde wet van 28/1/2003 voortaan de medische onderzoeken in het kader van de arbeidsverhoudingen dienen te gebeuren door een preventieadviseur – arbeidsgeneeskunde, rijst de vraag of er mede in het licht van wat de Raad van State stelde in het bovenvermelde advies over het KB van 13/5/1999 er überhaupt nog een algemeen aannemingsonderzoek nodig is of dat er alleen nog verplichte aanwervingsonderzoeken nodig zijn voor welbepaalde functies.⁽³⁾

In het kader van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk worden nu reeds verplichte aanwervingsonderzoeken verricht door de arbeidsartsen van de Externe Diensten voor de Preventie en Bescherming op het Werk voor welbepaalde categorieën van personeelsleden.⁽³⁾

Meer bepaald worden, krachtens artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, de volgende werknemers aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling onderworpen : de werknemers die in dienst worden genomen om te worden tewerkgesteld in een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico of een activiteit verbonden aan voedingswaren. Daarnaast zijn er nog bepaalde categorieën werknemers met bijzonder risico wegens hun grotere kwetsbaarheid of gevoeligheid, gebrek aan ervaring, verschillende ontwikkeling en voor wie bijzondere maatregelen inzake bescherming en toezicht op de gezondheid moeten worden getroffen m.n. mindervalide werknemers, de jongeren ...⁽³⁾

Indien de bovenvermelde redenering van de Raad van State wordt gevolgd in de zin dat niet in alle gevallen een medisch onderzoek vereist is, zou men enkel die aanwervingsonderzoeken (= voorafgaande gezondheidsbeoordelingen) organiseren die verplicht zijn ingevolge het bovenvermeld koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.⁽³⁾

Deze aanwervingsonderzoeken gebeuren, nu reeds, door arbeidsartsen van de betrokken Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk in het kader van de bestaande overeenkomsten met deze externe diensten. Bovendien beantwoorden deze aanwervingsonderzoeken aan de voorwaarden van de bovenvermelde wet van 28/1/2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.⁽³⁾

De personeelsdienst van het tewerkstellend departement vraagt het lichamelijk geschiktheidsonderzoek aan voor de personeelsleden van het eigen departement. De kosten die worden aangerekend aan de ambtenaar voor het onderzoek van de lichamelijke geschiktheid worden gedragen door de Vlaamse Gemeenschap. Het gaat alleen om de kosten die voor het medisch onderzoek worden aangerekend, en niet de andere onkosten zoals bijvoorbeeld verplaatsingskosten.⁽³⁾

Hoofdstuk 2. De vergelijkende aanwervingsexamens

De benoemende overheid kan gebruik maken van één enkele procedure, of zij kan verschillende procedures (aanwerving, interne arbeidsmarkt of bevordering) combineren om een vacature in te vullen.⁽⁴⁾

Wanneer de benoemende overheid kiest voor aanwerving, en het aanwervingsexamen georganiseerd door Selor is een algemeen wervingsexamen, wordt de vacature ingevuld op de wijze bepaald in artikel I 7, § 3 : de geslaagden voor de vergelijkende aanwervingsexamens worden opgeroepen voor een functiespecifieke selectie.⁽⁴⁾

Wanneer echter de benoemende overheid kiest voor aanwerving, en het aanwervingsexamen test zowel de generieke, als de functiespecifieke competenties - zoals bijvoorbeeld bij werving van een wachter der Waterwegen - verloopt de procedure overeenkomstig deel V van het VPS (de aanwerving).⁽⁴⁾

* * *

Art. V 4. De rol van SELOR als onafhankelijk en objectief interdepartementaal aanwervingsorgaan werd vastgesteld door artikel 87, § 2 BWHI. Het blijft het enige orgaan dat belast is met de werving van het merendeel van de permanente betrekkingen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Hierop zijn evenwel een aantal uitzonderingen voorzien in onder meer artikel V 11 (de aanwerving van personen met een handicap) en artikel V 12 (de aanwerving van personeel belast met wetenschapsbeleid en van personeel van de academies).⁽⁴⁾ Artikel V 4 bevestigt deze bevoegdheid van SELOR voor de organisatie van de examens op aanvraag van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken.

De aankondiging in het Belgisch Staatsblad van de examens is een minimumvoorwaarde (cfr. artikel 9, §2 APKB) en sluit niet uit dat in een aantal gevallen ook publicatie in dag- en/of vakbladen zal aangewezen zijn, zoals bvb. voor gespecialiseerde functies waarvoor een lage opkomst verwacht wordt.

In **art. V 5** wordt aan SELOR de bevoegdheid toegekend om de nadere bepalingen van de vergelijkende aanwervingsexamens en de samenstelling van de examencommissies te bepalen. Onder de nadere bepalingen wordt verstaan:

- 1° de vaststelling van het huishoudelijk reglement betreffende de organisatie van de examens en de bekendmaking ervan;
- 2° de vaststelling van het examenreglement (voor de inhoud van dit reglement : zie toelichting bij artikel V 6);
- 3° de aanwijzing van de leden van examencommissies;
- 4° de bepaling van datum en plaats van het examen;
- 5° de vaststelling van de lijst van de kandidaten;

- 6° de oproeping van de kandidaten;
- 7° het opmaken van het proces-verbaal dat de rangschikking van de geslaagden vaststelt;
- 8° de kennisgeving aan de kandidaten van het behaalde resultaat.

De vergelijkende aanwervingsexamens worden georganiseerd volgens één of meer van de volgende modaliteiten : mondeling, schriftelijk, met behulp van gestandaardiseerde vragenlijsten of computergestuurd.

De vergelijkende aanwervingsexamens kunnen aangevuld worden met of geheel of gedeeltelijk vervangen worden door psychotechnische examens of door één of meer praktische oefeningen (op vraag van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken).

De psychotechnische examens worden georganiseerd volgens één of meer van de modaliteiten opgesomd in het vorig lid.

Art. V 6. De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken stelt de programma's van de vergelijkende aanwervingsexamens vast in overleg met het betrokken departement en met SELOR. Onder departement dient hier zowel de AAD als de betrokken dienst voor wie de aanwerving plaats vindt verstaan te worden.

De inspraak van de vakorganisaties wordt gewaarborgd via de overlegcommissie voor het ministerie bij SELOR en via het syndicaal statuut.

De uitvoeringsbevoegdheden worden aan de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken gegeven.

Het examenprogramma bepaalt onder meer uit hoeveel gedeelten het examen bestaat, alsook de duur en de volgorde van de verschillende examengedeelten en het maximum aantal kandidaten dat tot een volgend examengedeelte wordt toegelaten of dat als geslaagd voor het volledig examen aanvaard kan worden.

De programma's toetsen de vereiste geschiktheid van de kandidaten om de te verlenen functie uit te oefenen. Voor een zelfde graad kunnen het programma van het vergelijkend aanwervingsexamen en dat van het vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau verschillend zijn.

Het examenreglement bevat onder meer volgende onderdelen :

- de datum waarop de gegadigden moeten voldoen aan de toelatings- en bijzondere aanwervingsvoorwaarden;
- het aantal examengedeelten en de duur en de volgorde van deze examengedeelten;
- de mogelijkheid tot toevoeging van een voorselectie, en bepaling van de voorwaarden waaronder deze voorselectie plaats vindt;
- het aantal bijzitters bij een mondeling examen;
- het aantal kandidaten dat tot het volgende examengedeelte wordt toegelaten en de voorwaarden waaraan zij dienen te

- voldoen;
- het aantal kandidaten dat als volledig geslaagd kan worden beschouwd;
 - de wijze waarop de eindrangschikking wordt opgemaakt;
 - de geldigheidsduur van het examen en de datum vanaf wanneer deze geldigheidsduur begint te lopen.

Iedere gegadigde die voor een vergelijkend aanwervingsexamen inschrijft, ontvangt op aanvraag het reglement.

Na het afsluiten van het proces-verbaal van het vergelijkend aanwervingsexamen vergewist SELOR zich ervan dat de geslaagden aan de gestelde vereisten voldoen. Zij die voldoen worden door SELOR toegelaten verklaard.

Wanneer SELOR van oordeel is dat een nader onderzoek moet uitmaken of een kandidaat al dan niet een gedrag heeft dat in overeenstemming is met de eisen van de te verlenen betrekking, wordt de kandidaat hiervan in kennis gesteld en voorlopig uitgesloten.

Het uitstel van indiensttreding wordt vermeld in afwachting dat een moraliteitsonderzoek uitsluitsel geeft over de geschiktheid van een geslaagde om tot de stage te worden toegelaten.

Aan dit uitstel van indiensttreding wordt nochtans geen vroegde ranginneming gekoppeld indien later blijkt dat het nader onderzoek positief uitvalt voor de ambtenaar.

Art. V 7. De vergelijkende aanwervingsexamens worden georganiseerd met de bedoeling een wervingsreserve aan te leggen. Het betreft derhalve examens zonder inzet, d.w.z. zonder dat vooraf bepaald werd hoeveel betrekkingen te verlenen zijn.

De geslaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen worden opgenomen in een wervingsreserve.

De geldigheidsduur van de wervingsreserve wordt opgenomen in het examenreglement.

De geslaagden voor een vroeger afgenomen examen gaan voor op een van recentere datum.

Onder geslaagden van twee of meer vergelijkende aanwervingsexamens, wordt voorrang verleend aan de geslaagden van het vergelijkend examen waarvan proces-verbaal het vroegst is afgesloten.

(**Art. V 8** - opgeheven) ⁽⁴⁾

Art. V 9. Teneinde herhaalde oproepen zonder resultaat te vermijden en een vacante betrekking binnen een redelijke termijn te kunnen invullen, wordt in het eerste lid van artikel V 9 ingevoegd dat, in geval de toelaatbaar verklaarde geslaagde niet reageert op de oproep van de overheid om in dienst te treden in de hem toegewezen betrekking, of weigert in dienst

te treden, hij van de wervingsreserve wordt geschrapt. De aan-schrijving van de laureaat dient persoonlijk en aangetekend te gebeuren.

Art. V 10bis. Overeenkomstig artikel V 5 VPS bepaalt SELOR de nadere bepalingen met betrekking tot de vergelijkende aanwervingsexamens, waaronder het examenreglement.⁽⁴⁾

Eén van de elementen van het examenreglement is de geldigheidsduur van het examen en de datum vanaf wanneer deze geldigheidsduur begint te lopen (zie toelichting bij artikel V 6 VPS).⁽⁴⁾

Aan de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken wordt thans bijkomend de mogelijkheid geboden om de wervingsreserve van een vergelijkend aanwervingsexamen te verlengen met maximaal twee jaar, bijvoorbeeld voor het geval dat er zich na verloop van de voorziene geldigheidsduur nog valabele kandidaten in de wervingsreserve bevinden (afspraak sectorcomité XVIII).⁽⁴⁾

Hoofdstuk 3. De aanwerving van personen met een handicap

De verplichte tewerkstelling van personen met een handicap vindt haar oorsprong in artikel 21 van de wet van 16 april 1963 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden (BS 23 april 1963) dat door artikel 73 van het decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (hierna VFSIPH) in stand gehouden wordt.

Met de koninklijke besluiten van 11 augustus 1972 en 5 januari 1976 werden respectievelijk voor de ministeries en sommige instellingen van openbaar nut op federaal vlak uitvoeringsmaatregelen getroffen die een quotum tewerk te stellen mindervaliden aan deze overheidsdiensten oplegde en de aanwerving, stage en loopbaan regelde van deze categorie personeelsleden in de mate dat deze verschillen van het statutair personeel.

Er wordt een mathematisch quotum van 2% van het aantal betrekkingen binnen niveau D prioritair gereserveerd.

Deze personen zijn vrijgesteld van een vergelijkend wervingsexamen, naar analogie met de vroegere federale regeling (KB 11/8/72) die afwijkingen voorzag inzake aanwerving, stage en loopbaan t.o.v. het statutair personeel. Ook hier was geen vergelijkend aanwervingsexamen voorzien (zelfs niet voor alle niveaus) en gold zelfs geen leeftijdsgrens. De tussenkomst van SELOR was geen echte selectie, maar enkel een mogelijke toetsing van beroepsgeschiktheid.

Daar waar de bevoegdheid om te bepalen welke personen met een

handicap in aanmerking komen voor een vacature, oorspronkelijk in handen was van het College van secretarissen-generaal op voorstel van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken in overleg met SELOR en het VFSIPH, komt deze bevoegdheid voortaan toe aan de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken in overleg met SELOR en het VFSIPH.

Tevens dient te worden opgemerkt dat bij de organisatie van vergelijkende wervingsexamens (voor andere betrekkingen dan de prioritair gereserveerde betrekkingen binnen niveau D) in overleg met SELOR de hinderpalen verbonden aan de handicap zoveel mogelijk worden weggewerkt door het aanbieden van aangepaste faciliteiten.

Hoofdstuk 4. De aanwerving van personeel belast met wetenschapsbeleid en van personeel van de academies

Art. V 12. De in dit artikel bepaalde procedure is een afwijking van het principe dat men moet slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen georganiseerd door SELOR, en was toegestaan door artikel 11, §3, van het APKB van 26 september 1994.

§ 1. Geeft een opsomming van de personeelsleden die worden belast met wetenschapsbeleid.

§ 2. Gelet op de bijzondere en gespecialiseerde wetenschappelijke kwalificaties die van de personeelsleden belast met het wetenschapsbeleid worden vereist, worden zij aangeworven op advies van een commissie van wetenschappelijke en administratieve autoriteiten die voor de helft is samengesteld uit experts uit het vakgebied en voor de helft uit ambtenaren. De Vast Wervingssecretaris stelt de commissie nominatief samen.

Het personeel van de academies zijn de attachés van de Koninklijke Academie voor Wetenschappen Letteren en Schone Kunsten, de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal en Letterkunde en de Koninklijke Academie voor Geneeskunde van België. Voor de werving van de attachés die ter beschikking worden gesteld van de academies geldt, gelet op het wetenschappelijk karakter van de functie, dezelfde aanwervingsprocedure als voor het personeel belast met wetenschapsbeleid.

De huidige regeling is geïnspireerd door het besluit van de Vlaamse regering van 13 november 1991 tot vaststelling van de bijzondere statutaire bepalingen van het wetenschappelijk personeel dat door het ministerie wordt ter beschikking gesteld van de Koninklijke Academie voor Wetenschappen, Letteren en Schone Kunsten.

Voor de samenstelling van de commissie van wetenschappelijke en administratieve autoriteiten worden ondermeer de leden van de academies beschouwd als experts uit het vakgebied.

§ 3. De commissie brengt bij de benoemende overheid een gemotiveerd advies uit over iedere kandidaat. Dit advies wordt verleend op basis van een interview. Dit betekent echter niet dat het advies uitsluitend op het interview moet gebaseerd zijn.

De benoemende overheid wordt:

- voor de eerste opdrachthouder (rang A3): de Vlaamse regering
- voor de navorser (rang A2) en voor de attaché (rang A1): de secretaris-generaal

§ 4. Wanneer blijkt dat het aantal ingediende kandidaturen te hoog is voor een bepaalde betrekking kan SELOR op voorstel van de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken de kandidaten onderwerpen aan een voorproef.

Op basis van het advies van de commissie van wetenschappelijke en administratieve autoriteiten vergelijkt de benoemende overheid (in casu de secretaris-generaal) de kandidaten onderling.

In tegenstelling met wat bepaald is in het besluit van de Vlaamse regering van 31 juli 1991 zijn de kandidaten thans onderworpen aan de regels die gelden voor stage en benoeming van ambtenaren van niveau A. De secretaris-generaal laat hen toe tot de stage en benoemt hen.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

Art. V 13. Krachtens deze overgangsmaatregel geldt de voorwaarde dat de kandidaat voor deelname aan een wervingsexamen geen hoger diploma of getuigschrift mag bezitten dan vereist wordt voor het niveau van de te begeven betrekking, niet voor de geslaagden van een wervingsexamen dat werd aangevangen vóór 1 juli 1997, en voor de deelnemers aan het wervingsexamen voor technicus (functie bos- en natuurwachter) met nummer ANV 98003 die houder zijn van het bekwaamheidsgetuigschrift in de bosbouwkunde.

Art. V 14. Door dit artikel activeert en verlengt de Vlaamse regering de geldigheidsduur van 2 examens die reeds verstreken was (ten behoeve van de specifieke personeelssituatie in de gemeenschapsinstellingen voor bijzondere jeugdzorg).

Bij besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 werd de geldigheidsduur van de wervingsreserve van de examens hulpar-

beider B (nachtwaker) (Bijzondere Jeugdzorg) met nummers AN 90052A/C en AN 90053A/C nogmaals met 2 jaar verlengd, d.w.z. een verlenging van in totaal 4 jaar.

Art. V 15. Deze overgangsmaatregel is een gevolg van de upgrading van niveau E naar D en strekt ertoe dat de bestaande wervingsreserves in niveau E met ingang van 1 januari 2002 in aanmerking zullen worden genomen voor de toegang tot niveau D. Bij de eventuele samenloop tussen wervingsreserves in niveau D en de wervingsreserves die zich vóór 1 januari 2002 in niveau E bevonden geldt de algemene regel vermeld in de toelichting bij artikel V 7 (voorrang wordt verleend aan de geslaagden van het vergelijkend examen waarvan het proces-verbaal het vroegst werd afgesloten).

DEEL VI. DE STAGE EN DE BENOEMING TOT AMBTENAAR

De volgende bepalingen van het APKB zijn van toepassing op dit deel:

Artikel 1:

"...

§ 4. *De hoedanigheid van ambtenaar wordt bekrachtigd door de eed die wordt afgelegd in de termen bepaald bij artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831."*

Artikel 9:

"...

§ 4. *Wanneer in een stage wordt voorzien, bepaalt het statuut de nadere regels, de duur, het te volgen programma evenals de evaluatiecriteria.*

Wanneer de overheid gedurende of op het einde van de stage tot afdanking beslist, krijgt de betrokkene, behalve in het geval van een zware fout, een opzeggingstermijn van drie maanden.

De stagiairs zijn geen ambtenaren in de zin van dit besluit. Indien het statuut in een stage voorziet, zijn de stagiairs onderworpen aan de bepalingen van dit besluit vermeld in de hoofdstukken II, VII en IX, afdeling I en in de artikelen 23 en 25."

*
* *
*

Hoofdstuk 1. De stage

De stage neemt als personeelsbeheersinstrument een rol in als selectie- en oriënteringsmechanisme van de stagiair naar de gepaste job en als opleidingsperiode voor het nieuwe personeelslid.

Artikel 9, § 4, eerste lid, van het APKB bepaalt: "Wanneer in een stage wordt voorzien, bepaalt het statuut de nadere regels, de duur, het te volgen programma evenals de evaluatiecriteria."

Artikel VI 1. De bepaling dat de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken de stagiairs over de departementen verdeelt wordt weggelaten omdat deze de facto toch geen toepassing vond.

§ 1. Er wordt naar gestreefd om de geslaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen, uiterlijk op de eerste dag van de derde maand nadat het dossier in het bezit is, op te roepen en de kans te geven tot indiensttreding. Indien de geslaagde bij de vorige werkgever nog een opzegtermijn moet respecteren, wordt uitstel toegestaan voor de duur van de opzeggingstermijn.

De termijn voor toelating tot de stage van geslaagden voor overgangsexamens zie artikel VI 4.

De geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen en de geslaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen worden in de orde van hun rangschikking tot de stage in het ministerie toegelaten. De personeelsleden die na een vergelijkend overgangsexamen worden toegelaten tot de stage zijn ambtenaar in hun oude graad en stagiair in hun nieuwe graad. Tijdens de stage n.a.v. het slagen voor een overgangsexamen krijgt de ambtenaar ambtshalve verlof in zijn oude graad bovenop het éénmalig contingent om een stage of proefperiode elders door te maken (art. XI 71 § 2).

§ 3. De bevoegdheid om de dienstaanwijzing tijdens de stage te wijzigen behoort toe aan de secretaris-generaal wat de departementale wijziging betreft en aan de betrokken secretarissen-generaal wat de interdepartementale wijziging betreft; doch ook de vormingsverantwoordelijken kunnen een voorstel tot wijziging van dienstaanwijzing doen.

Deze wijziging van dienstaanwijzing kan zowel om dienstredenen als op vraag van de stagiair doorgevoerd worden, die zich hiervoor tot de secretaris-generaal of departementale vormingsverantwoordelijke kan wenden.

De stagiair van niveau A moet zich wenden tot de leidend ambtenaar van de administratie personeelsontwikkeling.

Aangezien het hier een individuele beslissing betreft geldt de algemene motiveringsplicht.

De wijziging van dienstaanwijzing gebeurt steeds in overleg met de stagiair. De stagiair heeft echter geen "recht" op een wijziging van dienstaanwijzing bij negatieve evolutie van de stage. De stage kan met andere woorden beëindigd worden zonder verplichting van voorstel tot wijziging van dienstaanwijzing.

Art. VI 2. § 1. De eedaflegging gebeurt bij het begin van de stage zodat verrassingen op het einde van de loopbaan vermeden worden.

De eedaflegging gebeurt in de termen van artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

De eed luidt als volgt: *"Ik zweer getrouwheid aan de Koning, gehoorzaamheid aan de Grondwet en aan de wetten van het Belgi-*

sche volk".

Er wordt op gewezen dat in deze context "wet" ook decreet impliceert en dat dus van de ambtenaar in dienst van de Vlaamse regering niet in het minst het respect voor de decreten van de Vlaamse Gemeenschap gevraagd wordt.

§ 2. Indien de stagiair, na te zijn uitgenodigd, weigert de eed af te leggen, is zijn toelating tot de stage of aanstelling als stagiair van rechtswege nietig.

(**Art. VI 3** - geschrapt) (³)

Art. VI 4. De geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen worden tot de stage toegelaten m.i.v. de eerste van de tweede maand volgend op de datum van oproep voor kandidaatstelling. Bij een interdepartementale procedure zal vooraf in de PIWP worden besproken aan welke departementen de kandidaten zullen worden toegewezen.

Art. VI 5. De departementale vormingsverantwoordelijke wordt belast met de concrete leiding van de stage in de onderscheiden niveaus. Het zijn vooral de departementale vormingsverantwoordelijken en de administratie Personeelontwikkeling die organisatorische initiatieven zullen nemen in het kader van het stageprogramma. In die zin begeleidt de departementale vormingsverantwoordelijke van EWBL ook de stage van de stagiairs van de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden.

De stage van de ambtenaar van niveau A verloopt onder leiding van de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling. De stagiair van niveau A wordt tijdens de stage opgevolgd door de departementale vormingsverantwoordelijke.

Art. VI 6. § 1. De duur van de stage is afhankelijk van het niveau waarin men zich bevindt: voor niveau A 12 maanden, voor niveau B 9 maanden, voor niveau C 6 maanden en voor niveau D 4 maanden.

§ 2. Het is logisch en belangrijk dat de stageperiode ten volle benut wordt. Daarom moet de stagiair maximaal effectief aanwezig zijn tijdens het verloop van zijn stage om het programma te kunnen volgen.

§ 3. Evenwel wordt aan de hand van een forfaitaire regeling, rekening gehouden met een beperkt aantal dagen afwezigheid zonder invloed op de stage, bv. bij ziekte of omstandigheidsverlof.

Een basis van 10 werkdagen afwezigheid wordt toegelaten voor de stagiair van niveau D zonder dat de stage de facto verlengd wordt; in de andere niveaus wordt gelet op de progressieve stageduur het bonus telkens vermeerderd met vijf werkdagen.

Enkel de jaarlijkse vakantie wordt ofschoon het een afwezigheid is meegeteld voor de berekening van de effectieve stageduur.

§ 4. Daarentegen heeft elke andere afwezigheid, zelfs de afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit, zoals politiek verlof, bevallingsverlof, vakbondsverlof,... de opschorting van de stage tot gevolg.

De administratieve toestand van de stagiair wordt tijdens de schorsing van zijn stage vastgesteld overeenkomstig de aard van zijn afwezigheid

bvb. bevallingsverlof = dienstactiviteit.

 ziekteverlof = dienstactiviteit.

§ 5. Wanneer om een of andere reden de einddatum van de stage verstrijkt zonder dat er onmiddellijk een vaste benoeming volgt zoals bvb. tijdens de termijn voor het instellen van beroep en vooraleer over de geschiktheid van de stagiair uitspraak is gedaan, blijft de stagiair zijn hoedanigheid van stagiair behouden.

De mogelijkheid van formele verlenging van de stage wordt niet meer voorzien. De geschiktheid van de stagiair moet uitgemaakt worden tijdens de normaal voorziene stageduur.

Art. VI 7. § 1. De vormingsactiviteiten voor de stagiair bestaan uit een verplicht en een vrij gedeelte.

§ 2. De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling bepaalt het verplicht vormingsgedeelte van niveau A. Voor de andere niveaus gebeurt dit door de departementale vormingsverantwoordelijke.

De interdepartementale ontvangst wordt evenwel voor alle niveaus georganiseerd door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling in overleg met de departementale vormingsverantwoordelijken, en de departementale ontvangst wordt voor alle niveaus georganiseerd door de departementale vormingsverantwoordelijke van het betrokken departement.

De interdepartementale ontvangst strekt ertoe de nieuwe personeelsleden vertrouwd te maken met de structuur en de functioneringsprincipes van het ministerie. Dit is een taak voor de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling in overleg met de departementale vormingsverantwoordelijken. Het syndicaal statuut bepaalt in welke mate hierover overleg met de vakorganisaties nodig is.

Het concept van een interdepartementale ontvangst (dit geldt eveneens voor een departementale ontvangst) is voortdurend in beweging en wordt aangepast aan nieuwe inzichten en nieuwe feiten. Deze interdepartementale ontvangst biedt ook de mogelijkheid voor de administratie Personeelsontwikkeling in te staan voor de kwaliteitsbewaking van het onthaal in de departementen (dit betekent o.m. dat men de stagiairs voor bepaalde vragen verwijst naar de gerichte contactpersonen in hun eigen departement).

Omdat de interdepartementale ontvangst van de stagiairs niet steeds binnen de eerste maand na de aanvang van de stage plaats vindt, wordt bij de indiensttreding van de stagiairs door de departementale vormingsverantwoordelijke tevens een departementale ontvangst georganiseerd. Deze ontvangst geldt voor de stagiairs van alle niveaus.

§ 3. Het vrije vormingsgedeelte wordt voortaan voor alle niveaus bepaald door de departementale vormingverantwoordelijke na advies van het afdelingshoofd.

Art. VI 8. Elke stagiair wordt begeleid door een "begeleidingsambtenaar". Deze begeleidingsambtenaar kan ook evaluator zijn. De begeleiding van een nieuwe medewerker is een belangrijke taak. Naast strikt begeleidende elementen, zijn er ook evaluatieve elementen aan verbonden. De begeleidende ambtenaar hoeft niet noodzakelijk de hiërarchische meerdere te zijn,

bvb. sector zeewezen : de gezagvoerder aan boord is niet noodzakelijk meerdere. In dit geval is het wel aangewezen om op het einde van de stage het afdelingshoofd erbij te betrekken. Zelfs indien de hiërarchische meerdere begeleidingsambtenaar is, kunnen zeer concrete taken gedelegeerd worden naar een ambtenaar die nauw samenwerkt met de stagiair.

De departementale vormingsverantwoordelijke staat in voor de ondersteuning en de kwaliteitsbewaking van de taken van de begeleidingsambtenaar.

Gezien het belang van deze begeleiding is het noodzakelijk dat alle betrokkenen een aangepaste opleiding krijgen. Deze opleiding, georganiseerd door de administratie Personeelsontwikkeling kan waken over de eenduidige toepassing van bepaalde principes.

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle begeleidingsambtenaren.

Art. VI 9. § 1. De opvolging en de tussentijdse evaluatie van de stagiair verloopt overeenkomstig dezelfde regels als deze welke gelden voor de functioneringsevaluatie van de ambtenaar. Tegen de tussentijdse evaluatieverslagen kan evenwel geen beroep worden ingesteld bij de raad van beroep. Enkel ingeval van een ongunstig eindverslag staat in voorkomend geval de beroepsprocedure open (zie artikel VI 10).

§ 2. De procedure van de verslagen is tegensprekelijk: ieder verslag wordt onverwijld ter kennisgeving aan de stagiair toegestuurd die het viseert en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het wordt in zijn persoonlijk dossier opgenomen.

Art. VI 10. Op het einde van de stage volgt een evaluatiegesprek waarbij naast de stagiair, het afdelingshoofd van de afdeling waar de stagiair is geplaatst, de evaluatoren en de departementale vormingsverantwoordelijke ook de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling (voor de stagiair van niveau A) en de leidend ambtenaar van de administratie van tewerkstelling van de stagiair, betrokken zijn. Waar dit nuttig wordt geacht kan ook het diensthoofd van de buitendienst hierbij worden betrokken.

De voorlopige dienstaanwijzing van de stagiair biedt de mogelijkheid dat dit evaluatiegesprek ook ten gronde ingaat op het functioneren van de stagiair in een bepaalde afdeling. Een heroriëntering van de stagiair, in concreto een andere dienstaanwijzing, is een mogelijk gevolg van dit evaluatiegesprek.

Op het einde van de stage wordt een samenvattend eindverslag opgesteld door o.m. de evaluatoren. Aan de bevoegde ambtenaren

wordt een afdwingbare termijn van dertig kalenderdagen na de einddatum van de stage gegeven om het eindverslag te bezorgen aan de stagiair.

Art. VI 11. § 1. Het initiatiefrecht tot afdanking of terugplaatsing in de vorige graad berust bij de benoemende overheid aan wie tussentijds de stageverslagen toegestuurd werden. De tussenkomst van andere instanties (raad van beroep) of ambtenaren (stageverantwoordelijken) is adviserend.

De ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend aanwervingsexamen (in een hoger niveau) neemt gecontingenteerd verlof voor stage in zijn oude graad en bij ongunstige evaluatie van deze stage neemt hij zijn oorspronkelijke betrekking terug op, voor zover deze ondertussen nog niet is ingevuld.

§ 2. De stagiair heeft recht op beroep bij de raad van beroep. Dit beroep is opschortend. De bevoegdheid van de raad is adviserend (cfr. artikel 11, § 2 APKB).

De procedureaspecten van het beroep : aangetekend schrijven en de (uniforme) termijn van 15 kalenderdagen om het verzoekschrift in te dienen.

(§ 3 - geschrapt) ⁽³⁾

§ 4. De benoemende overheid beschikt over de uniforme termijn van vijftien kalenderdagen om haar beslissing te nemen.

Art. VI 12. Indien de stagiair (aanwerving) geen beroep aantekent tegen het voorstel tot afdanking of indien de benoemende overheid tot afdanking heeft beslist, wordt met de stagiair een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden afgesloten die overeenstemt met een opzeggingstermijn van dezelfde duur (Deze opzegtermijn van drie maanden wordt voorgeschreven door artikel 9, § 4, tweede lid APKB.).

Tijdens de drie maanden opzegtermijn bouwt de betrokkene bewijs van arbeidsdagen op om recht te hebben op werkloosheidsuitkering, moederschaps- en ziekteverzekering.

Daarenboven worden bij afdanking met opzegtermijn door de werkgever toch nog de ontbrekende RSZ-bijdragen betaald zodat de betrokkene recht heeft op werkloosheidsuitkering, moederschaps- en ziekteverzekering.

Indien de stagiair (overgangsexamen) geen beroep aantekent tegen het voorstel tot terugplaatsing in de vorige graad of indien de benoemende overheid tot terugplaatsing heeft beslist,

wordt de stagiair ambtshalve teruggeplaatst in zijn vorige graad en neemt hij zijn oorspronkelijke betrekking terug op indien deze ondertussen nog niet is ingevuld.

Art. VI 13. De benoemende overheid kan mits respectering van de hoorplicht en bepaalde termijnen, doch zonder vooropzeg, de stagiair afdanken bij ernstig vergrijp (= zware fout). Deze zware fout moet worden vastgesteld binnen drie werkdagen na de kennisname ervan.

Het begrip "zware fout" is geïnspireerd op het begrip "dringende reden" uit het arbeidsrecht. De stagiair kan eventueel in beroep gaan tegen de beslissing bij de Raad van State (of bij de burgerlijke rechtbank voor schadevergoeding).

De hiërarchische meerdere van niveau A hoort, samen met de benoemende overheid, de stagiair. De stagiair kan zich hierbij laten bijstaan door een raadgever. Van de verklaring van de stagiair wordt een verslag gemaakt.

Bij ontslag van een stagiair zonder opzegging wegens een zware fout stort de werkgever de nodige werknemers- en werkgeversbijdragen voor opname van de stagiair in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering.

Hoofdstuk 2. De benoeming tot ambtenaar

Art. VI 14. § 1. De geschikt bevonden stagiair wordt na afloop van de stage benoemd tot ambtenaar.

(§ 2 - geschrapt) ⁽³⁾

Art. VI 15. Er wordt een vrijstelling van stage voorzien voor geslaagden van overgangsexamens die georganiseerd werden vóór 31 december 1993 en die afgesloten werden vóór 31 december 1994.

De scheidingslijn ligt dus op de afsluitingsdatum en niet op het tijdstip dat een stagiair tot de stage toegelaten wordt. Dit impliceert dat in voorkomend geval de geslaagde voor een

op 31 december 1993 slechts gedeeltelijk afgesloten examen nog een stage moet doorlopen, terwijl een geslaagde voor een examen dat volledig afgesloten werd vóór 31 december 1993, doch die slechts geruime tijd later opgeroepen wordt voor toelating tot de stage (eventueel na de datum van toelating van de in het eerste geval bedoelde ambtenaar), geen stage moet doorlopen. Het gaat hier dan uiteraard wel om examens in verschillende graden.

DEEL VII. DE FUNCTIONERINGSEVALUATIE

De volgende bepalingen van het APKB zijn van toepassing op dit deel:

Artikel 11:

"..."

§ 2. *Het statuut bepaalt tevens de regels en de procedures voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn, met uitzondering van de leidende ambtenaren.*

Indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, voorziet het in een beroepsprocedure bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid. Behoudens, in voorkomend geval, de voorzitter, worden deze commissies samengesteld voor de ene helft uit leden aangewezen door de overheid en voor de andere helft uit leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties van het personeel. Deze paritaire samenstelling geldt niet voor de commissie die kennis neemt van de beroepen, ingediend door leidende ambtenaren. Het beroep is opschortend."

Artikel 31:

"De woorden "met uitzondering van de leidend ambtenaren" uit het eerste lid van artikel 11 § 2 van dit besluit worden opgeheven de dag waarop het evaluatiesysteem voor de federale leidende ambtenaren in werking treedt."

*
* * *

Dit deel is een overname van Titel 2 van deel VIII van het VPS van 24 november 1993 m.b.t. de functioneringsevaluatie, zoals het werd gewijzigd door het besluit van de Vlaamse regering van 9 februari 2001 tot wijziging van het VPS, wat betreft de functioneringsevaluatie.

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied, doel en basisbeginselen van de evaluatie

Overeenkomstig artikel 11 § 2 van het APKB bepaalt het statuut de regels en de procedures voor de evaluatie van de ambtenaren die effectief in dienst zijn, met uitzondering van de leidende ambtenaren.

Art. VII 1. § 1 bouwt de verplichte evaluatie in voor elke ambtenaar die tijdens het evaluatiejaar gedurende een minimum

periode van drie maanden effectief op het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap heeft gewerkt. Het evalueren van afwezig is in strijd met de *filosofie* van deze regeling. In sommige gevallen kan een ambtenaar zich in de administratieve toestand dienstactiviteit bevinden, maar niet effectief in het ministerie tewerkgesteld zijn. Dit is bijvoorbeeld zo voor de ambtenaar die een verlof voor opdracht had bekomen, of de ambtenaar die een verlof voor loopbaanonderbreking heeft opgenomen. Deze ambtenaren worden niet aan de jaarlijkse evaluatie onderworpen (indien zij tijdens het evaluatiejaar meer dan negen maanden afwezig waren).

§ 2. De jaarlijkse functioneringsevaluatie van de ambtenaar geldt als principe. Elke ambtenaar die tijdens het voorbije jaar minstens drie maanden heeft gepresteerd dient te worden geëvalueerd, ook al is hij afwezig op het ogenblik van, de evaluatie.

Op vraag van de geëvalueerde kan evenwel, in uitzonderlijke omstandigheden, de evaluatieperiode op maximum 15 maand worden gebracht. Zo kan de geëvalueerde bijvoorbeeld vragen slechts één maal te worden geëvalueerd, indien hij een volledig kalenderjaar heeft gewerkt en het jaar ervoor of erna aansluitend op het evaluatiejaar slechts drie maanden effectieve prestaties heeft verricht omwille van bijvoorbeeld verlof voor loopbaanonderbreking.

§ 3. Krachtens § 3 betreft de evaluatie het functioneren en de beroepsbekwaamheid van de geëvalueerde ten aanzien van een met de evaluatoren afgesproken planning die schriftelijk wordt vastgelegd. In de tekst van het statuut wordt dus niet expliciet verwezen naar begrippen zoals functiebeschrijving, resultaatgebieden, functioneringscriteria en doelstellingen, al wordt dit de facto (cfr. methodologie van PLOEG) nog steeds gehanteerd.

Voorts dient de evaluator, wat de evaluatie van de "normaal" presterende medewerkers betreft, niet alle elementen van het planningsdocument te evalueren, maar kan hij zich toespitsen op een evaluatie van de gemaakte afspraken omtrent de prestaties. Men dient met andere woorden resultaatgericht te evalueren. De evaluator heeft hierbij een dubbele optie: hij kan kiezen om de evaluatie per resultaatgebied uit te voeren, ofwel een globale beschrijvende evaluatie te maken. Bijkomend verdient het aanbeveling eveneens een beknopte evaluatie te maken van de beste, zwakste en eventueel te ontwikkelen functioneringscriteria.

Wat daarentegen de evaluatie van de "boven- en ondermaats" presterende medewerkers betreft dient wel zorgvuldig elk criterium gemotiveerd te worden.

Het PLOEG-systeem is één van de managementsinstrumenten waar-

over de leidinggevenden beschikken. Bij de evaluatie van de leidinggevenden wordt niet alleen gekeken naar de behaalde resultaten, maar ook naar de wijze waarop ze de resultaten behaalden, m.a.w. naar de manier waarop ze leiding hebben gegeven. De wijze waarop ze het PLOEG-systeem niet alleen naar de letter, maar ook naar de geest, toepassen, maakt deel uit van hun evaluatie.

Daarbij wordt gekeken naar alle elementen van de PLOEG-cyclus, en naar de wijze waarop ze ondermaats of onvoldoende presterende personeelsleden begeleiden om tot betere prestaties te komen.

§ 4. De evaluatoren dienen het evaluatieverslag te bezorgen aan de geëvalueerde binnen de drie maanden na het verstrijken van de periode waarover geëvalueerd wordt (dus in regel eind maart). Deze periode bedraagt in principe 12 maanden, maar in toepassing van §2 van dit artikel kan het ook 15 maanden zijn.

Hoofdstuk 2. De evaluatoren

Art. VII 2. § 1. herhaalt het algemeen principe dat elke ambtenaar geëvalueerd wordt door ten minste twee leidinggevenden. Deze leidinggevenden moeten niet verplicht van verschillende rang zijn. Wel dient de eerste evaluator rechtstreeks leiding te geven aan de geëvalueerde en mag hij niet van een lagere rang zijn dan de geëvalueerde.

Een opleiding tot evaluator is verplicht voor alle ambtenaren die met functioneringsevaluatie belast zijn (cfr. het zorgvuldigheidsbeginsel). Deze opleiding wordt georganiseerd door de administratie Personeelontwikkeling.

§ 2. geeft een nadere omschrijving van wat dient te begrepen worden onder "leidinggevende".

Dit is enerzijds de secretaris-generaal, de leidend ambtenaar of het afdelingshoofd voor de onder hun gezag staande personeelsleden en anderzijds de ambtenaar of het contractuele personeelslid met hiërarchische bevoegdheid die zijn aangewezen om gezag uit te oefenen over de betrokken ambtenaar.

Art. VII 3. Dit artikel bepaalt voor een aantal specifieke categorieën van personeelsleden door wie zij geëvalueerd worden.

§ 1. Zo dienen de leidinggevenden van de secretarissen-generaal en de leidend ambtenaren op het politieke vlak te worden gezocht. Deze ambtenaren zullen geëvalueerd worden door de Vlaamse regering op basis van een verslag van een externe evaluatie-instantie die de regering zal aanduiden.

Voor zowel de secretarissen-generaal als de leidend ambtenaren bevraagt zij de functioneel bevoegde Vlaamse ministers. De secretaris-generaal legt immers verantwoording af bij deze lasten over het beheer van zijn departement; de leidend ambtenaar rapporteert rechtstreeks aan en is verantwoordelijk t.o.v. de minister waaronder zijn administratie ressorteert.

§ 2 voegt hieraan toe dat deze instantie, ter voorbereiding van dit verslag, ook de personen bevraagt onder wier onmiddellijk functioneel gezag de te evalueren ambtenaren hebben gepresteerd. De leidend ambtenaren worden bevraagd voor de evaluatie van de secretarissen-generaal, maar de secretarissen-generaal worden ook bevraagd voor de evaluatie van de onder hun gezag staande leidend ambtenaren.

§ 3. De preventieadviseur-coördinator wordt geëvalueerd door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ in overleg met de voorzitter van het college van secretarissen-generaal. De notie "voorzitter van het college van secretarissen-generaal" benadrukt de onafhankelijke positie van de interne dienst Preventie en Bescherming als rechtstreeks afhankelijk van de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming (cf. artikel 43 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk).

§ 4. Vermits de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB) rechtstreeks onder de secretaris-generaal van het departement WIM ressorteert wordt de secretaris van de VRWB, in overleg met de voorzitter van de VRWB, geëvalueerd door de secretaris-generaal van het departement WIM en door de leidend ambtenaar aangewezen door de departementale directieraad.

§ 5. bepaalt dat de voorzitter en ondervoorzitter van de VZW Sociale Dienst worden geëvalueerd door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken als eerste evaluator en door de secretaris-generaal van het departement AZF als tweede evaluator. Beide evaluatoren dienen de nodige inlichtingen in te winnen bij de representatieve vakorganisaties.

§ 6. bepaalt dat, wat betreft de afdelingshoofden van de provinciale afdelingen van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden, zowel de provinciegouverneur als de leidend ambtenaar van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden optreden als eerste evaluator. De secretaris-generaal van het departement EWBL treedt op als tweede evaluator.

§ 7. verankert het principe van de "bottom-up evaluatie" (BUE) van een aantal lijnmanagers (de secretaris-generaal, de leidend ambtenaar, de directeur-generaal met de functie van IT-manager, de mandaathouder van rang A2A en de ambtenaar van

rang A1 met een diensthoofdentoelage). Bij de evaluatie van deze lijnmanagers wordt rekening gehouden met de beschikbare informatie van onder hun gezag staande medewerkers. M.b.t. de verdere modaliteiten van de "bottom-up evaluatie" wordt overleg gepleegd met het college van secretarissen-generaal.

Hoofdstuk 3. De procedure

Art. VII 4. Bij afwezigheid van de geëvalueerde tijdens de evaluatie-periode, vindt de evaluatie indien mogelijk mondeling, anders schriftelijk plaats. In alle gevallen dient de geëvalueerde een afschrift te krijgen van zijn definitief evaluatieverslag.

In regel neemt slechts de eerste evaluator aan het evaluatiegesprek deel en is hij het die het ontwerp-evaluatieverslag maakt.

Het is niet de bedoeling dat het vragen van een tweede evaluator bij het evaluatiegesprek de regel wordt.

De verplichting om de evaluatie te laten gebeuren door ten minste twee hiërarchische meerderen van verschillende rang onder wie de onmiddellijke hiërarchische meerdere wordt gerespecteerd. De effectieve deelname van alle evaluatoren aan het evaluatiegesprek leidt evenwel tot problemen qua tijdsbesteding bij de hogere ambtenaren die een aanzienlijk aantal evaluaties zouden moeten afwerken in de maanden januari en februari.

Daarom wordt ook nu bepaald dat slechts 1 evaluator deelneemt aan het gesprek en dat op eenvoudige aanvraag dit kan uitgebreid worden tot de tweede evaluator.

Bovendien kan elke ambtenaar van niveau D die hierom schriftelijk verzoekt de aanwezigheid van een waarnemer (te onderscheiden van raadgever) vragen bij het evaluatiegesprek.

Art. VII 5. § 1. De evaluaties zijn beschrijvend behalve bij ondermaats presteren waar een eindterm "onvoldoende" kan toegekend worden. Aan de evaluatie wordt dus geen samenvattende eindwaardering (in gradaties) gekoppeld (behalve bij onvoldoende). Niettemin houdt zij een waardering in.

§ 2. Het definitief evaluatieverslag wordt in de praktijk opgesteld door de eerste evaluator met medeondertekening door de tweede evaluator.

De regel is dat de evaluatoren tot een consensus komen. Hiervan kan slechts uitzonderlijk afgeweken worden. Juridisch telt

dan het verslag van de evaluator met de hoogste rang. Het andere verslag is een element van het dossier. Indien beide evaluatoren dezelfde rang hebben, is de functioneringsevaluatie van de tweede evaluator doorslaggevend.

§ 3. Ofschoon er geen formele beroepsmogelijkheid ingebouwd is, wat in geval van beschrijvende evaluaties ook weinig zin heeft, is de procedure toch tegensprekelijk: de ambtenaar kan zijn opmerkingen op het evaluatieverslag maken en aan het dossier laten toevoegen; hij stuurt deze opmerkingen naar alle evaluatoren. Deze laatste voegen geen commentaar meer toe. Ingeval de evaluatie met "onvoldoende" besloten wordt, is er wel een formele beroepsmogelijkheid bij de raad van beroep. De ambtenaar kan ook een beroep instellen wegens vormgebrek of tegen een beslissing tot loopbaanvertraging (zie artikelen VII 7 en VIII 88 GVPS).

Het is niet voldoende dat de ambtenaar kennis heeft genomen van zijn evaluatieverslag; hij moet ook een afschrift ervan hebben ontvangen opdat hij eventueel zijn opmerkingen aan het evaluatieverslag kan toevoegen.

§ 4. De geëvalueerde heeft op elk ogenblik recht op inzage in zijn persoonlijk evaluatiedossier. Hij kan tevens op zijn verzoek een kopie krijgen van zijn evaluatiedossier. Dit evaluatiedossier bevindt zich op de personeelsdienst van elk departement en bevat alle nodige en nuttige stukken die als beoordelingsgrond kunnen dienen, met name de functiebeschrijving, het planningsdocument, de persoonlijke nota's (zie artikel VII 6), de uitslagen die behaald werden tijdens dat jaar in de loopbaanexamens, een overzicht van de genoten vorming, het definitieve beschrijvende evaluatieverslag, de eventuele beslissing in beroep, en de staat van tuchtstraffen uitgesproken tijdens het evaluatiejaar.

Inzake de staat van tuchtstraffen dient opgemerkt dat de tuchtstraf uitgesproken in een evaluatiejaar zich voor dat jaar in het evaluatiedossier bevindt (met dus mogelijke invloed op de loopbaan); voor de resterende termijn van doorhaling wordt zij in het persoonlijk dossier ondergebracht aangezien er voor deze periode geen relatie tussen het functioneren in de functie en de sanctie bestaat.

Art. VII 6. Persoonlijke nota's zijn nota's die een feitenre-laas geven over bepaalde aspecten van het functioneren van de ambtenaar.

Zij kunnen worden opgemaakt door alle personen of personeelsleden onder wiens functioneel gezag de te evalueren ambtenaar prestaties heeft verricht.

Gebeurtenissen of gedragingen buiten de dienst zijn slechts relevant in de mate dat ze de ambtsuitoefening raken; zij kunnen in deze omstandigheden het privé-leven betreffen.

Hoofdstuk 4. Beroep tegen de evaluatie

Art. VII 7. Dit artikel voorziet een beroepsprocedure bij "onvoldoende" of een vormgebrek voor de ambtenaar van rang A2A en lager. In beide gevallen wordt dezelfde procedure gevolgd. In het geval een beroep zowel op grond van een onvoldoende als op grond van een vormgebrek is ingediend, moet de raad van beroep nagaan of het vormgebrek essentieel is of niet, met andere woorden of het vormgebrek de evaluatie heeft beïnvloed of niet.

Volledigheidshalve kan hier ook worden opgemerkt dat de ambtenaar van rang A2 en lager ook in beroep kan gaan bij de raad van beroep tegen de beslissing tot loopbaanvertraging (cf. artikel VIII 88).

De opschortende werking van het beroep werd overgenomen in dit artikel. In casu wil dit zeggen dat, indien een ambtenaar in beroep gaat tegen een evaluatie "onvoldoende", géén beslissing inzake functionerings- en managementstoelage, bevordering of overplaatsing ten aanzien van de betrokkene wordt genomen zolang de beroepsprocedure niet afgehandeld is. Dus, voor deze ambtenaar zal de waarderingsfase later plaatsvinden dan voor de ambtenaren die géén beroep hebben ingediend.

Het beroep dient te worden ingesteld binnen de vijftien kalenderdagen na het bezorgen van het beschrijvend evaluatieverslag.

Het beroepsschrift dient aangetekend te worden verstuurd of tegen ontvangstbewijs te worden ingediend bij de griffie van de tweede kamer van de raad van beroep.

Uiteraard moet het beroepsschrift ook voldoende gemotiveerd zijn. Immers, uit het beroepsschrift moet duidelijk blijken dat de verzoeker een belang heeft bij het beroep. Bovendien moeten de motieven van de verzoeker duidelijk uit het beroepsschrift kunnen worden afgeleid opdat de raad van beroep op een gefundeerde manier een advies kan geven.

§ 2. vermeldt de uniforme termijn van 1 maand voor het uitbrengen van het advies. De raad van beroep stuurt haar gemotiveerd advies toe aan de verzoeker. Zo kan de ambtenaar de termijnen volgen.⁽³⁾

§ 3. bevestigt het gunstig gevolg voor de ambtenaar bij het stilzitten van de instantie die bevoegd is voor de definitieve beslissing.

§ 4. In principe wordt de definitieve beslissing over de toekenning van de evaluatie "onvoldoende" genomen door de departementale directieraad (i.p.v. door het college van secretarissen-generaal).

In een beperkt aantal uitzonderingsgevallen blijft het college evenwel bevoegd (o.a. wat betreft de ambtenaren van rang A2A en lager van de entiteit Sturing en Controle en van de Entiteit Interne Audit).

Uit het oogpunt van onpartijdigheid wordt de betrokken evaluator geweerd uit de departementale directieraad of het college van secretarissen-generaal indien deze de definitieve beslissing na beroep neemt.

Art. VII 8. Dit artikel voorziet een specifieke beroepsprocedure voor de ambtenaar van rang A3 en rang A4. De procedure van raadpleging, de voorwaarde van onpartijdigheid en de termijn om te beslissen zijn analoog aan art. VII 7.

De Vlaamse regering beslist onmiddellijk in beroep binnen de maand zoniet wordt de beslissing geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling⁽³⁾

Art. VII 9. Krachtens artikel VII 1, § 1 VPS dient elke ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd met betrekking tot deze prestaties te worden geëvalueerd en krachtens § 2 van dit artikel heeft de evaluatie betrekking op één kalenderjaar.

Bijgevolg dienen normaal gezien de ambtenaren die op 1 oktober 2002 werden overgeheveld vanuit het ministerie van Middenstand en Landbouw, in uitvoering van het Lambermontakkoord, begin 2003 te worden geëvalueerd voor de periode van drie maanden tussen 1 oktober 2002 en 31 december 2002.⁽³⁾

Aangezien voor deze ambtenaren evenwel nog een functiebeschrijving dient te worden opgesteld en de evaluatoren nog een PLOEG-opleiding dienen te volgen, strekt dit artikel ertoe dat deze ambtenaren pas voor het eerst begin 2004 (ten laatste eind maart 2004) zullen worden geëvalueerd m.b.t. hun prestaties tijdens de periode tussen 1 oktober 2002 en 31 december 2003. Voor alle duidelijkheid wordt erop gewezen dat deze bepaling geen optie is (zoals artikel VII 1, § 2, tweede lid), maar een verplichting.⁽³⁾

DEEL VIII. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 10:

"Het statuut regelt de organisatie van de loopbaan van de ambtenaar. Het garandeert daarbij openheid en doorzichtigheid.

De betrekkingen worden gerangschikt in niveaus. De gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd bij de rangschikking van de betrekkingen.

Onverminderd hetgeen is bepaald in artikel 9, § 1, tweede lid, kan het statuut inzake loopbaanorganisatie voorzien in vormen van competentiebeheer waarbij de ambtenaar, al dan niet tijdelijk, toegang krijgt tot een betrekking van een ander niveau."

Artikel 11:

"§ 1. Het statuut bepaalt de algemene regels inzake bevorderingsvoorwaarden en -procedures.

Het kan voorzien in een vlakke loopbaan die bestaat uit opeenvolgende benoemingen van een ambtenaar tot een betrekking van een steeds hogere trap van hetzelfde niveau zonder dat de permanente betrekking vacant is en zonder dat de betrokkene zijn kandidatuur moet indienen.

Indien evenwel de vacature van een betrekking een voorwaarde is voor de bevordering en indien in deze betrekking niet bij selectieproef moet worden voorzien, stellen de in het eerste lid bedoelde regels eveneens ten minste vast:

- 1° de verplichting van een voorafgaande vacantverklaring van de betrekkingen;*
 - 2° de termijn tussen de oproep tot sollicitaties en het indienen ervan;*
 - 3° een procedure van vergelijking van de sollicitaties.*
- ..."*

Artikel 12:

"Het statuut kan in een mandaatstelsel voorzien voor de managementfuncties. Voor een ambtenaar die wordt aangewezen voor een mandaat wordt de duur van het mandaat meegerekend in de administratieve en geldelijke anciënniteit. Hij geniet bovendien de geldelijke rechten die verbonden zijn aan de uitoefening van dit mandaat."

Artikel 13:

"Er kan een beroep worden gedaan op een ambtenaar van een andere overheid onder de voorwaarden vastgesteld door het statuut dat het personeel beheerst dat onder de benoemende overheid ressorteert.

Onverminderd een eventueel samenwerkingsakkoord dat in andere modaliteiten voorziet, kan de andere overheid aan de betrokken ambtenaar een opzegperiode van ten hoogste drie maanden opleggen."

Artikel 16:

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 17 tot en met 20, bepaalt het statuut de administratieve standen en gevolgen ervan op het recht op wedde en op bevordering tot een hogere wedde, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaan-aanspraken. Het regelt tevens de administratieve anciënniteiten en de berekeningswijze ervan."

Artikel 17:

"In ieder geval geniet de ambtenaar:

...

5° het recht dat de gemiddelde maximum arbeidsduur 38 uur per week niet overschrijdt."

*
* *

De vernieuwing in dit deel zit in de deregulering en de stroomlijning van de procedures voor aanwijzing in een mandaatgraad (A2A, IT-mandaten) of voor aanstelling in een tijdelijke functie (bvb. opdrachthouder, projectleider, staffunctie): zie Titel 4. Al deze mandaten en functies werden gegroepeerd in deel VIII.

Andere belangrijke wijzigingen t.o.v. het VPS van 24 november 1993:

1. Voor de berekening van de niveau-, de graad- en de dienstanciënniteit komen niet alleen de diensten verricht bij de diensten van de Vlaamse regering in aanmerking, maar ook

de voorgaande diensten verricht bij de diensten van de Europese Unie, van een lidstaat van de Europese Unie, van de Belgische Staat en van de gemeenschappen en gewesten (zie artikel VIII 5).

2. De verplichting om jaarlijks aan iedereen individueel een naamlijst te verstrekken wordt geschrapt. Er wordt wel een exemplaar van de naamlijst ter inzage gelegd.
3. De loopbaanexamens zullen in de toekomst de facto georganiseerd worden door de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen i.p.v. door SELOR (artikel VIII 19) (het APKB van 22 december 2000 verplicht de overheid immers niet langer voor de organisatie van loopbaanexamens beroep te doen op SELOR)
4. Voor een bevordering tot een graad van de rang A1 wordt de vereiste niveauanciënniteit in de niveaus B en C samengesteld (gelijkwaardige niveaus). Het vergelijkend examen voor overgang naar een graad van de rang A1 staat open voor de ambtenaar van niveau B of C die in beide niveaus samen ten minste 3 jaar anciënniteit telt (artikel VIII 14).
5. De inhoud en de nadere regelen van de loopbaanexamens worden vastgesteld in het examenreglement (i.p.v. in het statuut) (zie artikelen VIII 20 en VIII 21). Door deze algemene formulering kan de vorm en de inhoud van de loopbaanexamens soepel evolueren in de tijd zonder dat het VPS telkens hoeft te worden gewijzigd.
6. De mogelijkheid tot bevorderen in de rang A2 werd geschrapt (= een uitdovende rang).
7. De toegang en de procedure van bevordering tot secretaris-generaal werd geactualiseerd (2 jaar effectieve uitoefening van functie van leidend ambtenaar of 6 jaar effectieve uitoefening van functie van afdelingshoofd - zie de artikelen VIII 27 - VIII 34). Er wordt een competentie-inschatting voorzien conform de regeling van bevordering tot directeur-generaal (leidend ambtenaar).
8. De bijzondere voorwaarden voor de benoeming tot directeur-generaal en tot directeur in het departement Onderwijs werden geactualiseerd: nog maximum 2 betrekkingen (zie artikel VIII 90) en de mogelijkheid tot benoeming in de graad van directeur (rang A2) werd geschrapt.
9. De artikelen VIII 117 - VIII 124 van het VPS van 24 november 1993 (loopbaan ex-leden van het Planbureau) werden zodanig herschreven (zie de artikelen VIII 106 en VIII 107) dat het mandaat van het nog enige overblijvende personeelslid (eerste planningsadviseur) nog eenmaal met een periode

van 9 jaar kan worden verlengd. Aangezien deze persoon in het jaar 2000 54 wordt, wordt bij het einde van zijn laatste mandaat geopteerd voor een afscheidsvergoeding (i.p.v. toewijzing aan de functioneel bevoegde Vlaamse minister).

10. De mogelijkheid wordt voorzien om in beroep te gaan tegen een beslissing tot loopbaanvertraging (artikel VIII 88).

TITEL 1. DE HIËRARCHIE VAN DE GRADEN

Aangezien de personeelsbehoeften in de toekomst zullen blijken uit de personeelsplannen wordt er in dit besluit niet meer gesproken over de personeelsformatie.

De personeelsformatie waarvan sprake in artikel 87, §2 BWHI wordt gevormd door alle personeelsplannen samen.

Ook de op de personeelsformatie betrekking hebbende normen voor sociale programmatie werden uit het statuut geschrapt.

Artikel VIII 1. Iedere ambtenaar is titularis van een graad, die hem situeert binnen een bepaalde rang.

In bijlage 3 bij dit besluit wordt een overzicht gegeven van de hiërarchische indeling van de graden per niveau en per rang.

Art. VIII 2. Binnen het ministerie zijn er vier niveaus, die elk met een letter worden aangeduid: niveau A, niveau B, niveau C en niveau D.

Het principe van aanwerving per niveau overeenkomstig het diploma of studiegetuigschrift wordt behouden.

De hiërarchie van het niveau wordt derhalve bepaald door de opleiding of graad van vorming (diploma) en de geschiktheid (examen) waarvan blijkt moet worden gegeven opdat een graad in dat niveau kan worden bekleed.

Voor toegang tot niveau A dient men houder te zijn van een masterdiploma, of in overgangsmaatregel,⁽⁵⁾ een diploma van universitair onderwijs of hoger onderwijs van twee cycli (het vroegere HOLT - hoger onderwijs van het lange type) gelijkgesteld met universitair niveau.

Voor toegang tot niveau B dient men houder te zijn van een bachelordiploma of een diploma van een afdeling van het hoger onderwijs voor sociale promotie van één cyclus - of in overgangsmaatregel⁽⁵⁾ een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus (het vroegere HOKT - hoger onderwijs van het korte type) of daarmee gelijkgesteld onderwijs.

| (2^e zin 4^e lid - geschrapt) (5)

Voor toegang tot niveau C dient men houder te zijn van een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs.

Voor toegang tot niveau D is geen diploma vereist.

| (7^e lid - geschrapt) (5)

| (8^e lid - geschrapt) (5)

Art. VIII 3. In het ministerie komen 14 hiërarchische rangen voor :

- niveau A telt 5 hiërarchische rangen : A1, A2, A2A A3, A4
- niveau B telt 3 hiërarchische rangen : B1, B2, B3
- niveau C telt 3 hiërarchische rangen : C1, C2, C3
- niveau D telt 3 hiërarchische rangen : D1, D2, D3

De rangaanduiding bestaat in principe uit de combinatie van de letter van het niveau en het cijfer dat de plaats aangeeft binnen het niveau; de cijfers zijn op te vatten in rekenkundige volgorde, zodat het laagste cijfer (1) de laagste rang aanduidt, enz. ...

TITEL 2. ANCIËNNITEIT**Hoofdstuk 1.** Berekening van de anciënniteiten

De anciënniteit kan, naast de evaluatie en het examen, één van de criteria zijn die er moeten toe leiden om de beste ambtenaren te bevorderen.

Ofschoon het een blind en mathematisch criterium is, kan toch niet ontkend worden dat de ervaring een belangrijke rol speelt in de beoordeling van de bekwaamheid van een ambtenaar om hogere ambten uit te oefenen.

De combinatie met het evaluatiestelsel moet het arbitraire karakter van dit criterium enigszins verzachten.

De anciënniteit wordt nochtans niet aangehouden als formeel en doorslaggevend criterium of zelfs element van rangschikking bij de hiërarchische loopbaan; zij ruimt plaats ten voordele van de personeelsbeheersinstrumenten en kan derhalve enkel een aanwijzing zijn. De schaalanciënniteit verworven op basis van evaluatie speelt daarentegen wel de hoofdrol in het overgaan tussen salarisschalen binnen eenzelfde rang.

Anciënniteit wordt in het VPS nog gebruikt als deelnemingsvoorwaarde bij een examen of benoemingsvoorwaarde bij een vacante hiërarchische betrekking zonder examen (Deel VIII - Titel 3).

Art. VIII 4. Naast de in dit artikel opgenomen administratieve anciënniteiten bestaat nog de geldelijke anciënniteit (zie deel XIII - Geldelijk statuut).

Art. VIII 5. De paragrafen 1, 2 en 3 definiëren de begrippen graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit.

Voor de dienstanciënniteit worden prestaties in om het even welke hoedanigheid, dus ook als contractueel, in aanmerking genomen.

§ 4. Conform artikel 39 van het EG-Verdrag en artikel 7, eerste en vierde lid, van de Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van Europa van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de EG, worden voor de berekening van de niveau-, de graad- en de dienstanciënniteit niet alleen de diensten verricht bij de diensten van de Vlaamse regering in aanmerking genomen, maar ook de voorgaande diensten verricht bij de Vlaamse openbare instellingen, de diensten en instellingen van de Europese Economische Ruimte, de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de diensten en instellingen van de Belgische Staat, de diensten en instellingen van andere gemeenschappen en gewesten

en de gemeenten, provincies en OCMW's.⁽¹⁾

Ter uitvoering van het akkoord over de Europese Economische Ruimte, dat op 2 mei 1992 te Porto werd ondertekend, wordt het begrip Europese Unie uitgebreid tot Europese Economische Ruimte (EER). De EER omvat de 25 landen van de Europese Unie (Benelux, Frankrijk, Duitsland, Italië, Groot-Brittannië, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Zweden, Cyprus, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië), aangevuld met Liechtenstein, IJsland en Noorwegen.⁽¹⁾

§ 5. geeft een definitie van het begrip "schaalanciënniteit".⁽³⁾

Ingevolge een opmerking van de Europese Commissie werd het begrip "vergelijkbaar personeelsstatuut" geschrapt, zodat ook voor de berekening van de schaalanciënniteit voorgaande diensten gepresteerd bij andere organismen dan de diensten van de Vlaamse regering (of Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut) kunnen gevaloriseerd worden.⁽³⁾

Het is de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ die beslist of en in welke mate, voorgaande prestaties verricht bij de in § 4 vermelde diensten in aanmerking komen voor de schaalanciënniteit.⁽³⁾

In concreto houdt dit in dat :

1° er geen vergelijking van personeelsstatuten meer dient te gebeuren maar het is evident dat men slechts graad- en niveauanciënniteit opbouwt voor zover de voorgaande diensten in dezelfde of vergelijkbare graad en hetzelfde of vergelijkbaar niveau werden gepresteerd. Die vergelijkbaarheid wordt aan de hand van om het even welk criterium bepaald.

2° personeelsleden die in een andere openbare dienst in een bepaalde schaal voorgaande diensten hebben gepresteerd en in dienst komen bij de Vlaamse overheid in dezelfde schaal, eventueel meteen kunnen ingeschaald worden in een hogere salarisschaal.

De minister zal evenwel op basis van het personeelsstatuut van herkomst en het Vlaams personeelsstatuut dienen te oordelen of de aldaar gepresteerde voorgaande diensten in een bepaalde salarisschaal eveneens bij de Vlaamse overheid op een objectieve basis en rekening houdend met de aldaar verkregen evaluatie kunnen gevaloriseerd worden.⁽³⁾

In de definities graad-, niveau-, dienst- en schaalanciënniteit komt het begrip ambt met volledige prestaties niet meer voor. De reden is tweërlei : enerzijds zijn er geen deeltijdse ambten (een ambtenaar van het ministerie is steeds voltijds aangesteld), anderzijds moet de formulering in het personeelsstatuut

conform zijn met richtlijn 97/81/EG van 15 december 1997. Deze richtlijn bepaalt dat deeltijdwerkers voor wat betreft hun arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig behandeld mogen worden dan voltijdwerkers. De richtlijn sluit evenwel niet uit dat het pro-rata-temporisbeginsel toegepast wordt bij deeltijdse prestaties. De huidige bepalingen in het Vlaams personeelsstatuut zijn conform de Europese richtlijn : enerzijds wordt bij het verlof voor deeltijdse prestaties dat langer dan 5 jaar genomen wordt het pro-rata-temporisbeginsel toegepast⁽⁴⁾, anderzijds zijn de andere verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit zodat er geen effect is op de anciënniteit.⁽³⁾

Art. VIII 6. Voor wat betreft de aanrekening van graad-, niveau- en schaalanciënniteit komen de prestaties verricht bij de in artikel VIII 5, § 4 opgesomde overheidsdiensten volledig in aanmerking, voor zover de prestaties werden verricht in dezelfde of een vergelijkbare graad, niveau en salarisschaal.⁽³⁾

Krachtens de vroegere bepalingen werd voor de aanrekening van administratieve anciënniteiten onder 'werkelijke diensten' onder andere begrepen 'de perioden die in het kader van een ander personeelsstatuut als werkelijke diensten worden beschouwd'. Deze bepaling werd geschrapt aangezien niet de berekeningsregels van andere personeelsstatuten indicatief dienen te zijn voor de meerekenbaarheid van anciënniteiten, maar wel de berekeningsregels die gelden binnen het ministerie zelf.⁽³⁾

Art. VIII 7 bevestigt de gangbare berekeningswijze. Het begrip kalendermaand impliceert reeds dat gedeelten van maanden vervallen.

De anciënniteit wordt voor ambtenaren die gemachtigd zijn hun ambt met deeltijdse prestaties uit te oefenen pro rata berekend voor de duur van de afwezigheid :

- 1° prestaties van 1976 uur deeltijdse arbeid worden geteld als twaalf volle kalendermaanden;
- 2° prestaties van een twaalfde van 1976 uur deeltijdse arbeid worden geteld als één volle kalendermaand, waarbij elk uur-gedeelte vervalt;
- 3° de werkelijke diensten die niet de eerste dag van de maand begonnen zijn of die vóór de laatste dag van de maand eindigd zijn vervallen.

TITEL 3. DE BEVORDERING

Hoofdstuk 1. Definities en algemene bepalingen

Art. VIII 8. De loopbaan van de ambtenaar kent zowel een hiërarchische als een functionele ontwikkeling.

Voor de functionele loopbaan : zie Titel 5.

De hiërarchische loopbaan ontwikkelt zich via :

- bevordering door verhoging in graad binnen het niveau;
- bevordering door overgang naar een ander niveau.

Er wordt telkens "ander niveau" i.p.v. "hoger niveau" vermeld aangezien de niveaus B en C naast elkaar liggende niveaus zijn.

Art. VIII 9. De bevordering naar de rang A2 werd geschrapt. De vacantverklaring van de betrekkingen met of zonder examen gebeurt door de secretaris-generaal (rang A1 en lager) of de Vlaamse regering (rangen A3 en A4) na advies van de bevoegde directieraad.

Ook graden die na examen begeven worden, worden vooraf vacant verklaard en bekendgemaakt aan de in aanmerking komende kandidaten.

Voor de betrekkingen die bij wijze van bevordering worden be-
geven, zal het vacaturebericht met vermelding van een korte
functiebeschrijving, het gewenste profiel, de salarisschalen
(= de salarisschalen van de functionele loopbaan) en een om-
schrijving van de wijze van kandidaatstelling bij brief aan de
in aanmerking komende kandidaten worden verzonden.

Wat de vacatures van A3 en A4 betreft wordt in de brief aan de
kandidaten ook de datum vermeld waarop de vacatures in het
Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt. In het Belgisch
Staatsblad worden de vacatures in de betrekkingen van A3 en A4
slechts op algemene wijze bekend gemaakt. Het vacaturebericht
in het Belgisch Staatsblad bevat dus geen functiebeschrijving,
noch het gewenste profiel, salarisschalen of omschrijving van
de wijze van kandidaatstelling; het bevat wél het adres waar
deze gegevens kunnen worden opgevraagd.

De procedure van gewone brief en publicatie in het Belgisch
staatsblad, die de rechtszekere termijn doet lopen, wordt ge-
koppeld aan een termijn van 1 maand voor indiening van de kan-
didaturen.

§ 3 regelt de mogelijkheid tot veralgemeende kandidaatstelling
bij afwezigheid, bvb. vakantieverlof.

Aangezien er in casu (nog) geen vacaturebericht is en dus geen
vermelding van adres waar de kandidatuur moet ingediend wor-
den, wordt hier de algemene regel herhaald dat voor interde-
partementale vacantverklaringen de afdeling Wervingen en Per-
soneelsbewegingen van de administratie Ambtenarenzaken en voor
departementale vacantverklaringen de departementale perso-

neeldienst, het verzamelpunt is.

Bevordering is enkel mogelijk wanneer een vaste betrekking van de toe te kennen graad vacant is.

§ 4 bepaalt op algemene wijze dat de test van de generieke competenties voor een welbepaalde functie een geldigheidsduur heeft van 7 jaar. Een ambtenaar die geslaagd is voor deze test wordt voor 7 jaar vrijgesteld van deelname aan een soortgelijke tests voor eenzelfde functie.

Art. VIII 10. Het is mogelijk om een bevordering te weigeren. Enkel voor bevordering door verhoging in graad zonder examen of proef is deze weigering onbeperkt mogelijk. Indien de ambtenaar een tweede maal een bevordering na examen of bekwaamheidsproef weigert, verliest hij het voordeel van het slagen voor het examen of de proef.

Indien een ambtenaar zich kandidaat stelt voor slechts enkele betrekkingen doch om reden van onvoldoende vacatures niet bevorderd kan worden wordt dit niet als een weigering beschouwd.

Art. VIII 11 bepaalt op algemene wijze vanaf wanneer de bevordering wordt toegekend. De bevordering wordt toegekend met ingang van de eerste van de maand volgend op de beslissing tot bevordering van de betrokken kandida(a)t(en).

De ambtenaar die op het tijdstip van de bevordering met verlof is gelijkgesteld met dienstactiviteit, de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs van de interne dienst Preventie en Bescherming mogen hun verlof, mandaat of tijdelijke aanstelling verder zetten tot de einddatum waarvoor het is toegestaan.

Hoofdstuk 2. De bevordering tot een graad van de rang A1 en lager

Afdeling 1. Voorwaarden tot bevordering

Art. VIII 12. § 1. In de mate dat er een examen of bekwaamheidsproef voor verhoging in graad binnen het niveau wordt ingesteld, zal dit bepaald worden in de bijlage 4 waar de toegang tot de graden geregeld is.

In regel is er op dit ogenblik geen examen voor verhoging in graad binnen het niveau met een uitzondering in de sector regionale luchthavens.

§ 2. De ambtenaar krijgt toegang tot een hoger niveau door middel van een door de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken georganiseerd vergelijkend overgangsexamen.

Art. VIII 13. De vereiste minimumanciënniteit voor deelname aan een vergelijkend examen voor verhoging in graad wordt door dit artikel vastgesteld op 2 jaar graadanciënniteit in de onmiddellijk lagere rang.

Art. VIII 14. De anciënniteitsvoorwaarden van het VPS van 24 november 1993 werden behouden met dien verstande dat voor overgang vanuit niveau B en niveau C naar niveau A de vereiste niveauanciënniteit voortaan wordt samengeteld, aangezien de niveaus B en C gelijkwaardig zijn; het vergelijkend examen voor overgang naar een graad van de rang A1 staat open voor de ambtenaar van niveau B of C die in beide niveaus samen ten minste 3 jaar anciënniteit telt.

Met uitzondering van de specifieke functies van niveau B (waarvoor een HOKT-diploma wordt vereist) is er voor overgangsexamens in principe geen diplomaverreiste. Algemene functies van niveau B zijn onder andere: directiesecretaris, programmeur, vertaler. Specifieke functies van niveau B zijn onder andere: maatschappelijk assistent, verpleegkundige, landmeter.

De ambtenaren van niveau D hebben ook toegang tot niveau B. Dit strookt met het feit dat de niveaus B en C in de hiërarchie gelijkwaardige niveaus zijn. Zo ook hebben de ambtenaren van niveau C toegang tot niveau A.

De administratie Ambtenarenzaken bepaalt de datum waarop de anciënniteitsvoorwaarden moeten vervuld zijn; deze datum valt doorgaans samen met de uiterste inschrijvingsdatum.

Art. VIII 15. Een kandidaat, die wenst deel te nemen aan het overgangsexamen naar niveau A, moet eerst aantonen via een algemene potentiëelinschatting, die zowel intern als extern kan gebeuren, over de nodige competenties (attitudes en vaardigheden) te beschikken voor het uitoefenen van een functie in niveau A.

Deze potentiëelinschatting wordt georganiseerd voorafgaand aan het overgangsexamen, maar maakt er zelf geen deel van uit. De wijze waarop deze potentiëelinschatting wordt georganiseerd, wordt bepaald door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling, en kan evolueren in de tijd.

De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling legt tevens de lijst van de vereiste competenties vast en bepaalt in een reglement welke vrijstellingen gelden.

Art. VIII 16 bepaalt aan welke voorwaarden de ambtenaar dient te voldoen om een bevordering te krijgen.

Art. VIII 17 legt de voorwaarden vast waaraan dient te worden voldaan om bevorderd te kunnen worden binnen het niveau zonder examen of bekwaamheidsproef.

Voor bevordering tot de rang B3, C3 en D3 komt de ambtenaar in aanmerking die de tweede rang van het overeenstemmende niveau bereikt heeft en de ambtenaar van de eerste rang van dat niveau die de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan van deze rang bereikt heeft, en mits zij geslaagd zijn voor een test nopens de leidinggevende capaciteiten (het betreft hier immers de leidinggevende rangen in de lagere niveaus). Deze test is geen vergelijkende bekwaamheidsproef, maar vormt wel het selectie criterium.

De bevordering zal worden verleend aan de kandidaat die voor vermelde test is geslaagd en die het meest geschikt bevonden wordt voor het uitoefenen van de functie. Dit wil zeggen dat de geslaagden achteraf nog worden vergeleken op basis van hun profiel ten overstaan van de profielvereisten, rekening houdend met o.m. de functiebeschrijving, de functioneringsevaluatie en de kandidaatstelling.

Uiteraard geldt de voorwaarde van het bereiken van de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan niet indien slechts één salarisschaal aan een graad gekoppeld is. Deze voorwaarde geldt evenmin wanneer een bevordering binnen hetzelfde niveau verleend wordt op basis van een vergelijkende bekwaamheidsproef.

Om te vermijden dat een zeer groot aantal kandidaten dient aangeschreven te worden mag de benoemende overheid de doelgroep van kandidaten beperken, bijvoorbeeld door een screening op curriculum vitae voorafgaand aan het testen van de leidinggevende capaciteiten.⁽⁴⁾

Om voldoende garanties in te bouwen dat deze mogelijkheid niet op willekeurige wijze wordt gebruikt, dient eerst een akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, gevraagd te worden.⁽⁴⁾

De bevordering naar de rang A2 werd geschrapt.

Art. VIII 18. Een ambtenaar kan enkel worden bevorderd tot een graad van de eerste rang van elk niveau indien hij geslaagd is voor een vergelijkend overgangsexamen dat wordt georganiseerd door de administratie Ambtenarenzaken (afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen).

Afdeling 2. De vergelijkende loopbaanexamens en de vergelijkende bekwaamheidsproeven

Art. VIII 19. De administratie Ambtenarenzaken (afdeling Wer-vingen en Personeelsbewegingen) organiseert de loopbaan-examens en de vergelijkende bekwaamheidsproeven. Dit zal om de drie jaar gebeuren.

Art. VIII 20 - 21. De inhoud en de nadere bepalingen van de loopbaanexamens worden vastgesteld in het examenreglement. Door deze algemene formulering kan de vorm en de inhoud van de loopbaanexamens soepel evolueren in de tijd zonder dat het VPS telkens hoeft te worden gewijzigd.

Het examenreglement wordt vastgesteld door de leidend ambte-naar van de administratie Ambtenarenzaken. De examenprogramma's worden eveneens vastgesteld door de lei-dend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken in overleg met de departementale personeelsdiensten en de leidend ambte-naar van de administratie Personeelsontwikkeling, wat de ver-gelijkende loopbaanexamens betreft, en met de departementale personeelsdiensten, wat de vergelijkende bekwaamheidsproef be-treft.

De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken be-paalt de samenstelling van de examencommissies.

Onder "nadere bepalingen" in artikel VIII 21, § 1 en § 2 wordt onder meer verstaan :

- de datum waarop de gegadigden moeten voldoen aan de anciën-niteitsvoorwaarden en andere deelnemingsvoorwaarden;
- het aantal examengedeelten en de inhoud, duur en de volgorde van deze examengedeelten;
- de mogelijkheid tot vrijstelling van het algemeen gedeelte en/of bepaalde vakken;
- het aantal kandidaten dat tot het volgende examengedeelte wordt toegelaten en de voorwaarden waaraan zij dienen te voldoen;
- het aantal kandidaten dat als volledig geslaagd kan worden beschouwd;
- de wijze waarop de eindrangschikking wordt opgemaakt;
- de geldigheidsduur van het examen of de vergelijkende be-kwaamheidsproef en de datum vanaf wanneer deze geldigheids-duur begint te lopen.

De uitslag van een vergelijkend loopbaanexamen of een verge-lijkende bekwaamheidsproef wordt onbeperkt behouden, tenzij de leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken de gel-digheidsduur inperkt.

Afdeling 3. Bevoegde overheid en procedurevoorschriften

Art. VIII 22 stelt de bevoegde overheid vast voor bevordering naar een ander niveau (§ 1) en voor bevordering door verhoging in graad binnen het niveau (§ 2).

In dit laatste geval wordt de bevordering toegekend door de secretaris-generaal, na advies van de departementale directieraad, of de afdelingsraad, indien het de bevordering betreft van een ambtenaar van een provinciale afdeling van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden.

De ambtenaar die zich benadeeld acht kan in dit geval vragen gehoord te worden door de departementale directieraad (of in voorkomend geval de afdelingsraad).

Art. VIII 23. § 1 herhaalt dat de geslaagden voor een loopbaanexamen of een bekwaamheidsproef worden gerangschikt volgens de behaalde resultaten. Het vergelijkend karakter van het examen moet hoe dan ook gerespecteerd worden zodat met de functiebeschrijving en het gewenste profiel enerzijds en de voorkeurmogelijkheid van de kandidaat anderzijds slechts binnen deze perken kan rekening gehouden worden.

§ 2 bepaalt de volgorde tussen verschillende examens met voorrang voor het oudste examen.

Indien bvb. een ambtenaar reeds een bevordering weigerde en zich later opnieuw kandidaat stelt, zal zijn examen voorgaan op later afgesloten examens.

§ 3. Aan geslaagden voor bevorderingsexamens en bekwaamheidsproeven kan (net zoals bij wervingen) een bijkomende selectietest worden opgelegd vooraleer zij een dienstaanwijzing krijgen.

Deze bijkomende selectieproef geldt enkel voor examens algemene kwalificatie indien voor een welbepaalde betrekking bijzondere bijkomende vereisten worden gesteld. In §3 wordt een opsomming gegeven van de voorwaarden waaraan de bijkomende selectieproef dient te voldoen.

Art. VIII 24. De geslaagde voor een vergelijkend overgangsexamen dient een stage te doorlopen en kan slechts worden bevorderd indien deze stage met goed gevolg werd volbracht.

Art. VIII 25. Bij bevorderingen zonder examen of bekwaamheidsproef heeft de meest geschikte kandidaat voorrang.

De procedure van vergelijking wordt gevoerd op basis van func-

tiebeschrijving en profielvereisten, van functioneringsevaluatie en kandidatuur, doch dit is geen exhaustieve opsomming. Ook anciënniteit kan meespelen als criterium. Aangezien het hier om hiërarchische bevorderingsbetrekkingen gaat waarvoor op termijn de potentialiteitsevaluatie dient aangewend te worden, kunnen ook andere appreciatie elementen in rekening gebracht worden (houding, gedragingen, vorming, de documenten van het evaluatiedossier zoals persoonlijke nota's).

Art. VIII 26. Na kennisneming van de rangschikking kan de benadeelde ambtenaar vragen om gehoord te worden; er is geen bijstand van een raadgever voorzien.

De ambtenaar kan ook een bezwaarschrift indienen bij de bevoegde directieraad binnen een termijn van 15 kalenderdagen na de kennisgeving. Deze termijn wordt als een vervaltermijn beschouwd; een bezwaarschrift ingediend na deze termijn wordt in geen geval in aanmerking genomen.

Hoofdstuk 3. De bevordering tot de graad van secretaris-generaal en directeur-generaal

Afdeling 1. Voorwaarden van bevordering

Art. VIII 27. Voor de bevordering naar de graad van secretaris-generaal komen volgende ambtenaren in aanmerking:

- de ambtenaar van de rang A3 die de functie van leidend ambtenaar of een gelijkwaardige functie gedurende ten minste twee jaar heeft uitgeoefend.
- de ambtenaar die de functie van afdelingshoofd of een gelijkwaardige functie gedurende ten minste zes jaar effectief heeft uitgeoefend.

Voortaan komen dus ook afdelingshoofden in aanmerking voor een bevordering naar de graad van secretaris-generaal. Zij dienen evenwel de functie van afdelingshoofd gedurende zes jaar effectief te hebben uitgeoefend, hetgeen de normale duur is van een mandaat van afdelingshoofd.

De functies die "gelijkwaardig" zijn aan de functie van afdelingshoofd worden niet meer limitatief opgesomd, maar ad hoc vastgesteld door de Vlaamse regering.

Onder "effectief uitoefenen" van de functie van afdelingshoofd of een gelijkwaardige functie wordt begrepen dat enkel rekening wordt gehouden met de periodes waarvoor men recht op salaris kan doen gelden (zo worden bijvoorbeeld de periodes van ziekteverlof wel meegerekend, maar niet de 20 dagen gecontin-

genteerd verlof).

Het begrip "gelijkwaardige functie" wordt gedefinieerd door de Vlaamse regering ad hoc.

Volledigheidshalve dient hier te verwezen naar de overgangsmaatregel van artikel VIII 103 waarin wordt bepaald welke ambtenaren eveneens tot de graad van secretaris-generaal kunnen worden bevorderd.

Art. VIII 28. Het VPS voorziet slechts één graad van rang A3 waarnaar men kan bevorderen met name de graad van directeur-generaal. Het betreft hier zowel de directeur-generaal met de functie van leidend ambtenaar als de directeur-generaal zonder de functie van leidend ambtenaar.

Voor de bevordering naar de graad van directeur-generaal komen de ambtenaren in aanmerking die in de periode van zes jaar voorafgaand aan de kandidaatstelling ten minste vier jaar de functie van afdelingshoofd of een gelijkwaardige functie effectief hebben uitgeoefend.

Als organieke regeling geldt dus dat alleen vanuit een leidinggevende functie naar de graad van directeur-generaal kan worden bevorderd. Bovendien moet de kandidaat deze leidinggevende functie een aantal jaren hebben uitgeoefend, en niet in een ver verleden maar een aantal jaren voorafgaand aan de kandidaatstelling. Voor de definiëring van het begrip "effectief uitoefenen" wordt verwezen naar de toelichting bij artikel VIII 27.

Dus, de ambtenaar die op het moment van de kandidaatstelling de functie van afdelingshoofd of van afdelingshoofd ad interim ten minste vier jaar (al dan niet onderbroken) heeft uitgeoefend gedurende de periode van zes jaar voorafgaand aan de kandidaatstelling, kan zich kandidaat stellen voor de bevordering tot de graad van directeur-generaal.

De functies die worden gelijkgesteld met de uitoefening van de functie van afdelingshoofd worden niet meer limitatief opgesomd.

De Vlaamse regering bepaalt voortaan welke functies worden gelijkgesteld met deze van afdelingshoofd.

Hierbij kan onder meer gedacht worden aan volgende functies:

- projectleider op vraag van de Vlaamse regering
- het hoger ambt in een graad van rang A3
- kabinetschef of adjunct-kabinetschef op het kabinet van een minister of een Europees commissaris
- een leidinggevende functie bij een erkende politieke groep.
- kabinetschef of adjunct-kabinetschef op het kabinet van een

staatssecretaris, een gewestelijk staatssecretaris, een regeringscommissaris, een gouverneur van een Vlaamse provincie of de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of een Europees commissaris

- een leidinggevende functie op het kabinet van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België
- een leidinggevende functie bij de voorzitter van een erkende politieke groep.

Ook de ambtenaar van niveau A die géén afdelingshoofd is en de functie van kabinetschef of adjunct-kabinetschef gedurende vier jaar al dan niet onderbroken heeft uitgeoefend op het kabinet van een minister of van een Europees commissaris gedurende de periode van zes jaar voorafgaand aan de kandidaatsstelling, kan zich kandidaat stellen voor een bevordering tot directeur-generaal.

Art. VIII 29. § 1. De kandidaten voor bevordering naar de graad van secretaris-generaal of directeur-generaal dienen te beschikken over de vereiste generieke en functiespecifieke competenties.

De Vlaamse regering stelt de lijst van de generieke en functiespecifieke competenties vast.

De inhoud van de potentiële inschatting wordt voor de bevordering tot secretaris-generaal vastgesteld door de Vlaamse regering en voor de bevordering tot directeur-generaal door het college van secretarissen-generaal (zie artikel VIII 34).

§ 2. De kandidaten dienen tevens een beleidsverklaring op te stellen over de toekomstige functie, die dient te worden toegevoegd aan de kandidaatsstelling.

Afdeling 2. Bevoegde overheid en procedurevoorschriften

Art. VIII 30. De bevordering tot secretaris-generaal wordt toegekend door de Vlaamse regering op voorstel van de minister-president. Er wordt geen advies van het college van secretarissen-generaal voorzien o.w.v. mogelijk belangenconflict.

Art. VIII 31. De bevordering tot directeur-generaal wordt toegekend door de Vlaamse regering op voorstel van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) en na advies van het college van secretarissen-generaal.

Het voorstel van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) heeft betrekking op de minister(s) die het besluit "voordragen".

Het college beoordeelt de generieke en functiespecifieke competenties (zie artikel VIII 33) en draagt een aantal kandidaten voor in volgorde van geschiktheid voor benoeming; het motiveert zijn keuze.

Art. VIII 32. De Vlaamse regering beoordeelt wie van de kandidaten aan de vereiste generieke en functiespecifieke competenties van een functie van secretaris-generaal beantwoordt en baseert zich hiervoor onder meer op de jaarlijkse evaluatieverslagen, de resultaten van de potentiële inschatting, de gegevens uit de kandidaatstelling en de mondelinge toelichting van hun beleidsvisie voor de Vlaamse regering.

Art. VIII 33. Het college van secretarissen-generaal beoordeelt wie van de kandidaten aan de vereiste generieke en functiespecifieke competenties van een functie van directeur-generaal beantwoordt.

Het zal zich hiervoor baseren op onder meer de jaarlijkse evaluatieverslagen, de resultaten van de potentiële inschatting, de gegevens uit de kandidaatstelling en de mondelinge toelichting van hun beleidsvisie voor het college.

De generieke competenties worden ook getest via een gedragsgerichte test (intern, extern of in een gemengde formule d.m.v. bijvoorbeeld een assessmentcentermethode). Hierbij zal ook nagegaan worden of de betrokkene voldoende gemotiveerd is om zijn capaciteiten ook daadwerkelijk aan te wenden in de uitoefening van de functie.

Het is logisch dat de directeur-generaal die op het moment van de vacantieverklaring titularis is van de functie van leidend ambtenaar, niet moet deelnemen aan de test. Hij bewijst immers dat hij beschikt over de generieke competenties voor het leiden van een administratie.

Het college van secretarissen-generaal beoordeelt de administratiespecifieke competenties van elke kandidaat op basis van de loopbaangegevens, de presentatie van de beleidsvisie en de mondelinge verdediging ervan.

Daarna legt het college van secretarissen-generaal de resultaten van beide inschattingen samen en vormt zij zich een definitief oordeel over de competenties van de kandidaten. Wat betreft de beoordeling van de generieke competenties kan het college van secretarissen-generaal een vertegenwoordiger van het assessmentcenter met raadgevende stem uitnodigen op deze

besprekingen.

§ 2. Het college van secretarissen-generaal draagt de in aanmerking komende kandidaten in orde van hun geschiktheid voor aan de Vlaamse regering en deelt dit advies voorafgaandelijk mee aan de kandidaten.

In dit gemotiveerd advies geeft de voorzitter een synthese van de beraadslaging en worden de doorslaggevende argumenten met betrekking tot de rangschikking of niet-rangschikking van de kandidaten opgesomd.

De kandidaten die zich benadeeld achten door dit advies kunnen, binnen de 15 dagen na kennisgeving van het advies, vragen te worden gehoord. Op die manier wordt wat deze ambtenaren betreft tegemoetgekomen aan het hoorrecht van de sollicitant.

De Vlaamse regering hoeft niet noodzakelijk één van de voorgedragen kandidaten te benoemen; in dit geval zal een nieuwe procedure moeten worden opgestart.

Art. VIII 34. De Vlaamse regering bepaalt in een reglement de inhoud en de modaliteiten van de potentieelinschatting voor de bevordering tot secretaris-generaal, terwijl het college van secretarissen-generaal in een reglement de inhoud en de modaliteiten van de potentieelinschatting voor de bevordering tot directeur-generaal bepaalt.

TITEL 4. DE MANDATEN EN DE TIJDELIJKE AANSTELLINGEN

Hoofdstuk 1. De mandaten

Daar waar in het VPS van 24 november 1993 de mandaten (bvb. afdelingshoofd, IT-mandaten) of aanstellingen in een tijdelijke functie (bvb. opdrachthouder, projectleider, staffunctie) verspreid waren over de delen II en VIII van het statuut, worden al deze mandaten en functies in het huidige VPS gestroomlijnd en gegroepeerd in Titel 4 van deel VIII.

Art. VIII 35. § 1. geeft een overzicht van de graden die uitsluitend bij wijze van mandaat worden begeven en die in titel 4 van dit statuut worden behandeld (ook de functie van preventieadviseur-coördinator wordt bij wijze van mandaat begeven - zie artikel VIII 67).

De graden van afdelingshoofd, contractbeheerder, strategiebeheerder en coördinator IT-relatiebeheer en de functie van beheerder interne IT-dienstverlening situeren zich in de rang A2A. De functie van financieel-administratief beheerder situeert zich in de rang A2.

§ 2. Voor aanwijzing tot afdelingshoofd komen zowel de ambtenaar van rang A2 in aanmerking, als de ambtenaar van de rang A1 die ten minste zes jaar graadanciënniteit telt in een of meer graden van de rang A1 en die ten minste zes jaar schaalanciënniteit telt in een of meer salarisschalen van de rang A1.⁽⁴⁾

Deze voorwaarden moeten vervuld zijn op de data van aanwijzing, dat wil zeggen dat de ambtenaar vroeger mag deelnemen aan de selectie (bvb. 6 maanden ervoor of de duur van de aanwijzingsprocedure).

Het uitgangspunt is dat een betrekking van afdelingshoofd moet ingevuld worden binnen een redelijke termijn. Het betreft ten slotte een sleutelfunctie, waarvoor het niet aangewezen is dat de leidend ambtenaar deze gedurende een langere periode in al zijn aspecten invult naast zijn eigen functie. Het starten van de procedure tot invulling van de betrekking moet dus zo snel mogelijk gebeuren. Een vaste einddatum is niet mogelijk gelet op het feit dat het aantal geïnteresseerden en dus ook de duur van de procedure niet voorspelbaar zijn.

Een ambtenaar die 6 jaar tewerkgesteld werd in rang A1, zelfs al is dit in verschillende graden en in meerdere salarisschalen van die rang, komt in aanmerking voor de aanwijzing tot afdelingshoofd.⁽⁴⁾

Voor de berekening van de anciënniteiten worden de anciënniteit verworven in alle graden van rang A1 (dus bijv. zowel de anciënniteit in de graad van adjunct van de directeur, als deze verworven in de graad van ingenieur) en de anciënniteit verworven in alle salarisschalen van de rang A1 (dus bijv. zowel in de salarisschaal A111 als in de schaal A121) in aanmerking genomen.⁽⁴⁾

Omdat het niet logisch is dat een ambtenaar aangeworven in rang A2 of als "specialist" omwille van zijn expertise, quasi onmiddellijk kan aangesteld worden in een andere functie, nl. als afdelingshoofd, wordt in de organieke regeling een wachttijd van 6 jaar opgelegd, in niveau A, bij de diensten van de Vlaamse Regering en de Vlaamse openbare instellingen met een vergelijkbaar personeelsstatuut.⁽⁴⁾ Met expert worden bedoeld zowel het personeel belast met het wetenschapsbeleid als de adviseurs organisatieontwikkeling en de adviseurs personeelsontwikkeling.

§ 3 bepaalt op algemene wijze dat enkel ambtenaren van de rang A1 en A2 die over de vereiste generieke en functiespecifieke competenties beschikken voor het uitoefenen van de te begeven functie in aanmerking komen voor de in § 1, 2° - 6° opgenomen mandaten (zie tevens artikel VIII 37 voor de voorwaarden van het in § 1, 1° vermelde mandaat van afdelingshoofd).

§ 4. In het VPS van 24 november 1993 werd de lijst van de ge-

nerieke en functiespecifieke competenties vastgesteld door:

- het college van secretarissen-generaal (generiek) en de leidend ambtenaar in overleg met de secretaris-generaal (afdelingsspecifiek) voor het mandaat van afdelingshoofd;
- de ICT-manager voor de IT-mandaten.

In het gedereguleerd VPS wordt de vaststelling van de lijst van de generieke en functiespecifieke competenties gestroomlijnd. Deze vaststelling gebeurt voortaan door:

- de leidend ambtenaar van de administratie Personeelontwikkeling wat betreft de generieke competenties;
- de overheid die aanwijst in het mandaat wat betreft de functiespecifieke competenties.

Art. VIII 36. De mededeling van de te begeven betrekkingen, van de voorwaarden van aanwijzing en van de wijze waarop kandidaten hun interesse kenbaar kunnen maken gebeurt door de administratie Ambtenarenzaken, afdeling Werving en Personeelsbewegingen aan alle in aanmerking komende ambtenaren.

De wijze van bekendmaking wordt gekozen in functie van de efficiëntie en kan dus niet vooraf worden vastgesteld. De wijze van communiceren over de te begeven functies moet "wervend", sensibiliserend en duidelijk zijn.

De gegadigden dienen bij hun kandidatuur een nota te voegen waarin ze hun beleidsvisie formuleren. In deze nota geeft men zijn visie op de invulling van de te begeven functie, zowel wat de generieke aspecten, als wat de afdelingsspecifieke aspecten betreft. Tevens moet de gegadigde ook zijn aanspraken motiveren. De afdeling Werving en Personeelsbewegingen heeft hierbij een coördinerende opdracht.

Art. VIII 37. § 1. Een bijzondere commissie bestaande uit experts en samengesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelontwikkeling beoordeelt of de kandidaten over de vereiste generieke en functiespecifieke competenties beschikken.

De commissie beoordeelt of de gegadigden beantwoorden aan de vereiste competenties en baseert zich hierbij onder meer op:

- de binnen de administratie beschikbare informatie over de loopbaan en de door de gegadigde aangereikte informatie over de competenties;
- de resultaten van de gedragsgerichte test (intern, extern of in een gemengde formule);
- en de beleidsvisie op de invulling van de te begeven functie die de gegadigden bij hun kandidaatstelling moeten indienen.

De beoordeling van de generieke competenties gebeurt momenteel d.m.v. een assessment center methode; hierbij wordt ook nagegaan of de betrokkene voldoende gemotiveerd is om zijn capaci-

teiten ook daadwerkelijk aan te wenden in de uitoefening van de functie.

De commissie kan een vertegenwoordiger van het assessment center met raadgevende stem uitnodigen op de besprekingen.

§ 2. In afwijking op §1 beoordeelt de departementale directieraad (i.p.v. de commissie) wie van de kandidaat-afdelingshoofden die over de vereiste generieke competenties beschikken, eveneens over de afdelingsspecifieke competenties beschikken. De departementale directieraad houdt bij zijn beoordeling onder meer rekening met de mondelinge verdediging van de beleidsvisie van de gegadigde op de invulling van de te begeven functie.

De bespreking in de departementale directieraad resulteert in een pool van geschikte ambtenaren gegroepeerd per vacature. Er wordt geen rangschikking opgesteld.

De directeur-generaal is in zijn keuze wel beperkt tot in de pool aangewezen ambtenaren.

De directieraad moet waarborgen dat de verantwoordelijkheid van de ontvangende directeur-generaal voor de keuze van het afdelingshoofd niet in het gedrang komt. De mogelijkheid tot een goede samenwerking tussen enerzijds de directeur-generaal en het afdelingshoofd en anderzijds tussen de afdelingshoofden onderling, is hier een element van.

De vereisten inzake de generieke en afdelingsspecifieke competenties gelden uiteraard ook voor het afdelingshoofd ad interim.

Art. VIII 38. De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling bepaalt de inhoud en de modaliteiten van de potentieelinschatting.

Art. VIII 39. § 1. De bevoegdheid tot aanwijzing van het afdelingshoofd komt toe aan de leidend ambtenaar. Het mandaat van afdelingshoofd moet immers worden gezien binnen het gegeven van de aanspreekbaarheid op resultaten van de leidend ambtenaar.

Een departementale aanwijzing gebeurt in overleg d.w.z. na een inhoudelijk gesprek met de secretaris-generaal. De aanwijzing gebeurt rechtstreeks door deze laatste voor (dat deel van) de bovenbouw waarvoor hij zelf leidend ambtenaar is.

Het is logisch dat indien ambtenaren aan andere departementen onttrokken worden, de aanwijzing in overleg met het college van secretarissen-generaal gebeurt. De betrokken leidend ambtenaar leidt het dossier in bij het college.

Indien de leidend ambtenaar een ambtenaar van een Vlaamse wetenschappelijk instelling aanwijst, doet hij dat in overleg met het instellingshoofd van de instelling.

Het is vanzelfsprekend dat in het licht van de vigerende wet-

geving deze beslissing tot aanwijzing moet gemotiveerd worden.

§ 2. De functioneel bevoegde minister(s) nemen een beslissing tot bekrachtiging of niet bekrachtiging die zij (volgens de vigerende wetgeving) dienen te motiveren. Zij nemen deze beslissing binnen de twee maanden zoniet is deze aanwijzing van rechtswege bekrachtigd. Indien de functioneel bevoegde Vlaamse minister de aanwijzing niet bekrachtigt, legt de leidend ambtenaar binnen de twee maanden een nieuwe aanwijzing voor. Hij doet daarbij in eerste instantie beroep op de resterende geïnteresseerden uit de pool. Indien nodig vraagt de leidend ambtenaar binnen de twee maanden aan het afdelingshoofd van de afdeling Wervingen en Personeelsbewegingen een nieuwe oproep te lanceren.

Art. VIII 40. De bevoegdheid tot aanwijzing van de contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder en beheerder interne IT-dienstverlening komt toe aan de ICT-manager. Deze is bij de keuze wel beperkt tot de door de commissie geschikt bevonden gegadigden.

Bovendien kan de ICT-manager slechts een ambtenaar aanwijzen na overleg met de secretaris-generaal van het departement of het instellingshoofd van de Vlaamse wetenschappelijk instelling waar betrokkene was tewerkgesteld.

Art. VIII 41. De ambtenaren die tot afdelingshoofd, contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, financieel-administratief beheerder of beheerder interne IT-dienstverlening worden aangewezen, behouden tijdens hun mandaat de functionele loopbaan in de graad waarin ze zijn benoemd.

Een ambtenaar van de rang A1 bijvoorbeeld die wordt aangewezen als afdelingshoofd behoudt dus de functionele loopbaan van de graad van rang A1 waarin hij is benoemd en de ambtenaar van rang A2 behoudt in voorkomend geval de functionele loopbaan van de graad van rang A2 waarin hij is benoemd.

Voor de berekening van de schaalanciënniteit worden de werkelijke diensten die deze ambtenaren vanaf hun aanwijzing hebben gepresteerd, mede in aanmerking genomen.

De aanwijzing in een mandaat houdt eveneens de dienstaanwijzing van de betrokken ambtenaar in. Dit betekent dat bijvoorbeeld een interdepartementale aanwijzing van een afdelingshoofd ook een ambtshalve verandering van departement meebrengt.

Art. VIII 42. § 1. Het mandaat duurt in principe zes jaar doch is meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend.

§ 2. Van de tijdsduur van een mandaat (6 jaar) wordt (of kan worden) afgeweken om de volgende redenen:

- Bij een functioneringsevaluatie die met "onvoldoende" wordt besloten, wordt het mandaat ambtshalve beëindigd.
- Er kan ook een einde worden gesteld aan het mandaat om functionele redenen. Wat het mandaat van afdelingshoofd betreft kan het uiteraard niet de bedoeling zijn om alle afdelingshoofden te vervangen telkens een nieuwe leidend ambtenaar wordt aangesteld. Anderzijds kan evenmin aanvaard worden dat de nieuwe titularis enkel een nieuwe mandaathouder zou kunnen aanstellen indien hij eerst het zittend afdelingshoofd via de evaluatie negatief heeft beoordeeld.

Een wijziging van afdelingshoofd omwille van louter persoonlijke voorkeur is in die context evenmin aanvaardbaar. De wijze van invulling van de functie van afdelingshoofd heeft immers belangrijke gevolgen naar de werking van de betrokken afdeling. Een als onterecht ervaren verandering zal een hypotheek leggen op de werking van de afdeling.

De nieuwe leidend ambtenaar wordt dus geacht alle mogelijke effecten (zowel positieve als negatieve) van een wijziging van functiehouder(s) in overweging te nemen. Dit veronderstelt dat hij eerst de nieuwe administratie grondig leert kennen, niet alleen inhoudelijk, doch ook m.b.t. de interne werking. Via de dagelijkse werking moet hij de sterke en zwakke kanten van zijn afdelingshoofden leren kennen. Het is dan ook raadzaam een beslissing tot vervanging van één of meerdere afdelingshoofden slechts te nemen nadat de leidend ambtenaar zijn functie zes tot twaalf maanden effectief heeft waargenomen. Dit geldt uiteraard niet wanneer de jaarlijkse functioneringsevaluatie aanleiding geeft tot een eindbeoordeling "onvoldoende" of wanneer blijkt dat een afdelingshoofd zijn functie duidelijk ondermaats uitoefent.

Zo ook moet de leidend ambtenaar een "nieuw" afdelingshoofd de kans geven om te bewijzen dat hij de functie van afdelingshoofd aankan, en dus kan de leidend ambtenaar geen einde stellen aan het mandaat voordat het "nieuwe" afdelingshoofd gedurende een voldoende lange periode (dit is tussen de 6 tot 12 maanden) de functie van afdelingshoofd heeft uitgeoefend. Dit doet geen afbreuk aan de maatregel dat het mandaat ambtshalve wordt beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten, zelfs indien op het moment van de func-

tioneringsevaluatie het afdelingshoofd de functie nog géén 6 maanden heeft uitgeoefend.

Indien de leidend ambtenaar een einde stelt aan het mandaat van zijn afdelingshoofd, gebeurt dit in overleg met de secretaris-generaal.

Tenslotte is ook de mogelijkheid voorzien dat op vraag van de mandaathouder zelf een einde aan het mandaat wordt gesteld.

Bij beëindiging van het mandaat rust op de overheid de plicht om een gepaste nieuwe dienstaanwijzing te zoeken. De bevoegde overheid voor zowel rang A1 als rang A2 is de secretaris-generaal; uiteraard zal een interdepartementale dienstaanwijzing in overleg met het college van secretarissen-generaal dienen te gebeuren.

Art. VIII 43. § 1. In volgende gevallen behoudt het afdelingshoofd zijn mandaat:

- het verlof voor opdracht om een ambt uit te oefenen bij een kabinet van een minister, een staatssecretaris, een gewestelijk staatssecretaris, een regeringscommissaris, een gouverneur van een Vlaamse provincie of de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad of van een Europees commissaris;
- de ambtenaar die het hoger ambt van directeur-generaal uitoefent;
- de ambtenaar die op vraag van de Vlaamse regering de functie van projectleider uitoefent;
- de ambtenaar die langdurig afwezig is wegens ziekte;
- de ambtenaar die een verlof voor opdracht krijgt om een leidinggevende functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter van een erkende politieke groep of bij het Vlaams Parlement⁽⁴⁾;
- de ambtenaar die ter beschikking wordt gesteld van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België.

Dus, de ambtenaar die afdelingshoofd was vóór zijn verlof voor opdracht - of naar analogie vóór zijn hoger ambt, vóór de uitoefening van de functie van projectleider en vóór langdurige ziekte - mag titularis blijven van zijn mandaat en kan ad interim vervangen worden door een tijdelijk doch volwaardig afdelingshoofd.

Bij ziekte dient het om een voldoende lange periode (bijvoorbeeld enkele maanden) te gaan vooraleer de aanstelling volgens een procedure ad interim, die ook enige tijd duurt, het nodige effect oplevert. Bij een kortstondige ziekte dient een waarnemend afdelingshoofd te worden aangesteld.

Ook kan een ambtenaar tijdens voormeld verlof voor opdracht -

of tijdens de waarneming van het hoger ambt of de uitoefening van de functie van projectleider - als afdelingshoofd worden aangewezen. Indien hij zijn functie van afdelingshoofd niet effectief opneemt, kan hij door een afdelingshoofd ad interim worden vervangen. Deze laatste situatie geldt om evidente redenen niet voor de ambtenaar die langdurig afwezig is wegens ziekte

A contrario houdt deze limitatieve opsomming van behoud van het mandaat in, dat bij andere langdurige afwezigheden (bijvoorbeeld het verlof voor opdracht van algemeen belang, het gecontingenteerd verlof voor 5 jaar) het mandaat beëindigd wordt.

Het spreekt vanzelf dat ook hier de keuze van een ander afdelingshoofd door de leidend ambtenaar na verloop van tijd, met dezelfde zorgvuldigheid en waarborgen dient omgeven te worden als bij de aanstelling.

Na de beëindiging van de opdracht, het hoger ambt, het project of na einde van de ziekteperiode neemt de titularis-afdelingshoofd terug zijn mandaat op.

§ 2. Op verzoek van de Raad van State en om elke dubbelzinnigheid te vermijden wordt in deze paragraaf uitdrukkelijk bepaald dat de artikelen VIII 41 en VIII 42 ook van toepassing zijn op de aanwijzing van het afdelingshoofd ad interim (advies dd. 10 december 1996, L. 25.581/8).

§ 3 bepaalt in welke gevallen een waarnemend afdelingshoofd kan worden aangesteld.

Enkel een ambtenaar die over de generieke competenties van afdelingshoofd beschikt kan worden aangesteld tot waarnemend afdelingshoofd.

Hoofdstuk 2. De tijdelijke aanstellingen

Afdeling 1. De opdrachthouders en projectleiders

Onderafdeling 1. De opdrachthouders

Art. VIII 44. De opdrachthouders worden belast met de recurrente opdrachten. Het ministerie dient op permanente basis te kunnen beschikken over deze opdrachthouders.

De departementale opdrachthouders vormen het aangewezen instrument waarmee de secretarissen-generaal de matrixorganisatiestructuur doen werken.

De opdrachten bestaan erin coördinerend op te treden naar de

administraties toe en als verbindingsfunctie te opereren, naar de overeenstemmende horizontale entiteiten inzake vorming, organisatie- en personeelsontwikkeling, integrale kwaliteitszorg, communicatie, buitenlands beleid, planning en wetenschapsbeleid.

Art. VIII 45. In § 1 wordt bepaald dat enkel ambtenaren van rang A1 van het ministerie kunnen worden aangesteld tot departementale opdrachthouder.

Het college van secretarissen-generaal kan voor de generieke interdepartementale opdrachten ook ambtenaren van rang A2 aanduiden als opdrachthouder.

Deze opdrachthouders zullen in de huidige organisatiestructuur worden tewerkgesteld in de Staf Centrale Coördinatie.

§ 2. De lijst van de generieke competenties wordt bepaald door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling.

De lijst van de functiespecifieke competenties wordt voor de departementale opdrachthouders bepaald door de betrokken departementen en voor de interdepartementale opdrachthouders door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling.

Art. VIII 46. Het college van secretarissen-generaal zal het totaal aantal opdrachthouders bepalen (binnen de budgettaire ruimte opgelegd door de Vlaamse regering) en verdelen over de verschillende departementen, rekening houdend met de grootte van elk departement (bv. grotere departementen 3 of 4, kleinere 1 of 2).

Vervolgens duidt elke secretaris-generaal de opdrachthouders van zijn departement aan. Hij beslist zelf met welke opdrachten deze opdrachthouders worden belast. Deze verdeling en aanwijzing gebeurt op een gemotiveerde wijze.

De in aanmerking komende kandidaten worden op de hoogte gebracht van de te begeven betrekkingen, de aanstellingsvoorwaarden (zie artikel VIII 45) en de wijze waarop zij hun interesse kenbaar kunnen maken.

Art. VIII 47. De procedure voor aanstelling van de opdrachthouders wordt voortaan niet meer bepaald door het college van secretarissen-generaal, maar door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling.

In deze procedure wordt voorzien in een externe en/of interne

potentieelinschatting als selectievoorwaarde. De leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling bepaalt de inhoud, de organisatie en de uitvoering van de potentieelinschatting. Deze potentieelinschatting kan gebeuren via een assessmentcenter-proef.

Art. VIII 48. Welke instantie de opdrachthouders aanwijst blijft ongewijzigd:

- de interdepartementale opdrachthouders worden aangewezen door het college van secretarissen-generaal;
- de departementale opdrachthouders inzake HRM, vorming en communicatie worden aangewezen door de secretaris-generaal van het betrokken departement;
- de opdrachthouders van de administratie Personeelsontwikkeling die belast worden met opdrachten inzake vorming, HRM en organisatieontwikkeling worden aangewezen door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling.

De beslissing tot aanstelling van de opdrachthouders vermeldt de omschrijving, de begindatum van de opdracht en de standplaats en dient gemotiveerd te worden.

Bij ontstentenis van een opdrachthouder belast met de vorming, wordt het afdelingshoofd van de afdeling belast met personeelszaken binnen het departement belast met de leiding en begeleiding van de stagiairs.

Art. VIII 49. Naar analogie met de procedure die geldt voor de aanwijzing tot afdelingshoofd bepaalt §1 dat de functie van opdrachthouder toegekend wordt voor een periode van zes jaar, meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging van de tijdelijke aanstelling tot opdrachthouder gebeurt stilzwijgend.

Krachtens § 2 behoudt de opdrachthouder tijdens zijn aanstelling de functionele loopbaan in de graad waarin hij werd benoemd.

De opdrachthouder kan een functioneringstoelage of een loopbaanvertraging krijgen. De evaluatie betreft de wijze van uitoefening van zijn opdracht.

De bezoldiging van de opdrachthouders wordt geregeld in artikel XIII 11, § 1, 1°.

Onderafdeling 2. De projectleiders

Art. VIII 50. De projectleiders worden aangesteld om projecten (niet-recurrerende opdrachten) te leiden. De projecten waarvoor een projectleider wordt aangetrokken, zijn:

- 1) belangrijke departementale projecten;
- 2) belangrijke interdepartementale projecten (m.i.v. deze die de grenzen van het ministerie overstijgen).

De projectleiders worden aangesteld onder de ambtenaren van niveau A van het ministerie.

In principe zullen dit ambtenaren van de rang A1 zijn, maar waar nuttig en nodig (bijvoorbeeld omwille van de vereiste competenties) kunnen dit ook ambtenaren van rang A2 of hoger zijn (met inbegrip van stafleden, opdrachthouders, experten,...).

De departementale projecten worden voorafgaandelijk ter goedkeuring aan de functioneel bevoegde minister(s) voorgelegd, vooraleer de projectleider geselecteerd en aangesteld wordt.

De interdepartementale projecten die door een interdepartementale projectleider geleid worden, zijn hetzij projecten die opgestart worden bij beslissing van de Vlaamse regering, hetzij projecten die opgestart worden op voorstel van het college van secretarissen-generaal die voorafgaandelijk aan de goedkeuring van de Vlaamse regering worden voorgelegd.

Art. VIII 51. De secretaris-generaal stelt voor zijn departement de projectleiders aan die belast worden met departementale projecten en het college van secretarissen-generaal stelt de projectleiders aan die belast worden met interdepartementale projecten.

In afwijking van het voorgaande worden de projectleiders van de rangen A3 en A4 die belast worden met departementale of interdepartementale projecten aangesteld door de Vlaamse regering.

De beslissing tot aanstelling van de projectleiders vermeldt de omschrijving, de begindatum van de opdracht, eventueel nadere bepalingen van de opdracht en de standplaats en dient gemotiveerd te worden.

Art. VIII 52. Het eerste lid van dit artikel bepaalt dat de duur van de tijdelijke aanstelling tot projectleider gelijk is aan de duur van het project.

Tijdens zijn aanstelling heeft de projectleider het hiërarchisch gezag over de andere personeelsleden die meewerken aan het project.

De bezoldiging van de projectleiders wordt geregeld in artikel XIII 26.

De projectleidertoelage kan gecumuleerd worden met andere toelagen, met uitzondering van de beschikbaarheidstoelage aangezien de beschikbaarheid hier het criterium is. De mogelijke cumulatie veronderstelt een uitzonderlijke situatie en/of prestatie, en het bereiken van de vooraf bepaalde tussentijdse of eindresultaten van het project.

Onderafdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. VIII 53. De opdrachthouder en de projectleider behouden hun dienstaanwijzing tijdens hun aanstelling.

Art. VIII 54. De tijdelijke aanstelling in de functie van opdrachthouder of projectleider wordt, net zoals het mandaat van afdelingshoofd, ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten, bij een bevordering, bij een aanwijzing in een mandaat of bij een wijziging van dienstaanwijzing. Daarenboven komt er ook van rechtswege een einde aan de tijdelijke aanstelling in geval van een beslissing tot loopbaanvertraging, vermits in dit geval - net als bij een onvoldoende - geoordeeld wordt dat de opdrachthouder of projectleider ondermaats presteert.

Het tweede lid van dit artikel bepaalt naar analogie met het tweede lid van artikel VIII 42, §2 (met betrekking tot de afdelingshoofden) dat de overheid bevoegd voor de aanstelling steeds een einde kan stellen aan de tijdelijke aanstelling om functionele redenen, bij langdurige afwezigheid, of op vraag van de opdrachthouder of projectleider zelf.

Afdeling 2. De staffunctie

Art. VIII 55. Naast zijn algemene omkadering beschikt de leidend ambtenaar en het contractuele personeelslid dat de bevoegdheid uitoefent van leidend ambtenaar (i.e. de ICT-manager en het hoofd van de entiteit Interne Audit) over de mogelijkheid van een specifieke omkadering in hoofde van een staflid. Het staflid is een ambtenaar van rang A2 of A1.⁽¹⁾

De staffunctie is te beschouwen als een bijzondere opdracht. Het staflid is een inhoudelijke medewerker op hoog niveau die kan belast worden met bijzondere opdrachten van beleids- en beheersvoorbereidende aard.

Hij kan niet belast worden met taken van specifiek beleid inzake personeel⁽⁴⁾.

De keuze van een staflid zal ook de wijziging van dienstaanwijzing tot gevolg hebben van het betrokken personeelslid door de bevoegde overheid. In voorkomend geval ontstaat bij

een interdepartementale keuze een vacature in het departement van oorsprong.

Wanneer een staflid van een ander departement wordt aangewezen dient de leidend ambtenaar hierover overleg te plegen met de secretaris-generaal van het betrokken departement.

Het staflid kan een staftoelage ontvangen tussen 0 en 20 % van zijn salaris (zie artikel XIII 37, § 2).

Art. VIII 56. Naar analogie met artikel VIII 46 (m.b.t. de opdrachthouders) bepaalt dit artikel dat de in aanmerking komende kandidaten op de hoogte worden gebracht van de te begeven betrekkingen en de wijze waarop zij hun interesse kenbaar kunnen maken.

Art. VIII 57. In het raam van de professionalisering worden aan het kandidaat staflid bepaalde eisen gesteld nl. beschikken over generieke competenties d.w.z. algemene vaardigheden vereist voor de uitoefening van de functie van staflid, bvb. samen werken met anderen, conceptueel denken, communicatievaardigheid, zin voor initiatief, ...

Naar analogie met artikel VIII 45, § 2 (m.b.t. de opdrachthouders) bepaalt de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling de lijst van de vereiste generieke competenties. Hij bepaalt tevens de wijze waarop deze competenties worden beoordeeld. De test die deze vaardigheden eventueel toetst kan zowel via een extern organisme als intern georganiseerd worden.

Art. VIII 58. Naar analogie met artikel VIII 54 (m.b.t. de opdrachthouders en projectleiders) bepaalt dit artikel hoe er een einde komt aan de aanstelling in een staffunctie.

Afdeling 3. De expertenfuncties

Art. VIII 59. Ambtenaren van het ministerie van de eerste twee rangen van de niveaus A, B, C en D kunnen tijdelijk worden aangesteld in een expertenfunctie.

Dit is een functie die, naast de leidinggevende functies, een permanente en kwaliteitsvolle invulling van hoog niveau geeft aan een cruciaal, missiekritiek onderdeel verbonden aan de primaire processen van een organisatie-entiteit. De oprichting en afbakening van expertenfuncties moet dus vertrekken van de organisatiedoelstellingen die moeten waargemaakt worden.

Enkel in niveau A worden er twee niveaus van verloning voorzien : een niveau van (gewoon) expert en een niveau van senior-expert. Voor deze laatste functie wordt een hogere graad van expertise vereist (een uitzonderlijke deskundigheid en een hoger niveau van noodzakelijke competenties).

De expertenfuncties worden opgericht en eventueel ook terug afgeschaft door een beslissing van de departementale directieraden die goedgekeurd wordt door de functioneel bevoegde Vlaamse minister samen met de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾. Voorafgaandelijk aan de beslissing leggen de departementale directieraden hun voorstel, dat opgesteld wordt met ondersteuning van de administratie Personeelontwikkeling, voor advies voor aan het College van secretarissen-generaal.

Art. VIII 60. § 1. De leidend ambtenaar wijst, in voorkomend geval in overleg met het afdelingshoofd, voor zijn organisatorische eenheid de ambtenaren aan die worden aangesteld in een expertenfunctie. Het is een tijdelijke aanstelling (geen benoeming), doch in principe van onbepaalde duur.

Aan de hand van concrete elementen moet kunnen aangegeven worden dat iemand over de vereiste expertise beschikt. De aanstellingen kunnen slechts doorgevoerd worden nadat de expertenfuncties in alle departementen en voor alle niveaus bepaald zijn.

§ 2. De aanstelling in een expertenfunctie houdt tevens de dienstaanwijzing in.

§ 3. De ambtenaar behoudt gedurende zijn aanstelling de functionele loopbaan in de graad waarin hij is benoemd en het recht op salarisverhoging of op aanwijzing of bevordering tot een hogere rang, op dezelfde wijze als wanneer hij niet in een expertenfunctie zou zijn aangesteld.

Art. VIII 61. Alhoewel de aanstelling in een expertenfunctie in principe van onbepaalde duur is, kan hieraan, naar analogie met artikel VIII 54 (m.b.t. de opdrachthouders en projectleiders) en artikel VIII 58 (m.b.t. de stafleden), steeds een einde worden gesteld: ambtshalve op basis van de functioneringsevaluatie die met onvoldoende wordt besloten, of bij een aanwijzing of bevordering tot een hogere rang; bij gemotiveerde beslissing op basis van de functioneringsevaluatie (die niet afgesloten werd met onvoldoende) of om functionele redenen, of wegens een langdurige afwezigheid en op verzoek van de ambtenaar zelf. Met langdurige afwezigheid wordt bijvoorbeeld

bedoeld een verlof voor opdracht naar een kabinet, een langdurige ziekte of een voltijdse loopbaanonderbreking van minstens zes maanden. Wanneer de ambtenaar de functie niet langer uitoefent (bv. bij een nieuwe dienstaanwijzing), wordt de aanstelling uiteraard ook beëindigd.

Afdeling 4. De waarneming van een hoger ambt

Art. VIII 62. De waarneming van een hoger ambt betekent in dit besluit de tijdelijke uitoefening van een niet waargenomen functie van hogere rang; dus geen betrekking van een gelijkwaardige rang met een voordeliger salarisschaal.

De niet waargenomen functie kan zowel in een tijdelijk als definitief vacante betrekking voorkomen.

Onder een tijdelijke vacature wordt bvb. een verlof voor opdracht verstaan of m.a.w. een situatie waarbij de titularis van de betrekking vroeg of laat terug zijn plaats inneemt. De waarneming van een hoger ambt in een tijdelijke vacature, kan uiteraard geen aanspraken geven op bevordering (aangezien de betrekking bezet is) doch ook niet indien de betrekking later zou vacant worden.

De aanstelling in het hoger ambt duurt maximaal zo lang als de afwezigheid in een tijdelijke vacature, zonder dat procedures voor verlenging hoeven gevoerd te worden na 6 maanden, doch kan ook korter gehouden worden naargelang de dienstnoodwendigheden.

Bij een definitief vacante betrekking (bvb. overlijden, pensioenering, ...) is de logica dat deze zo snel mogelijk opgevuld wordt via de geëigende weg: aanwerving, bevordering of via de interne arbeidsmarkt. Evenwel kunnen in de overgangsfase dringende dienstnoodwendigheden toch een aanstelling mogelijk maken. Ook hier is de regel dat de waarneming van een hoger ambt geen aanspraken op een vaste benoeming in de graad van dat ambt verleent.

Omdat het slechts de bedoeling kan zijn tegemoet te komen aan de meest dringende dienstbehoeften in afwachting van een definitieve opvulling, wordt de maximale aanstellingsduur in een definitieve vacature beperkt tot één jaar. De procedure tot bevordering, aanwerving, overplaatsing, ... dient tezelfdertijd ingezet te worden en afgerond binnen de gestelde tijdlimiet. Indien de overheid bvb. na 1 jaar niet zou bevorderen, vervalt het hoger ambt. De aanstelling is immers gekoppeld aan de functie en niet aan de persoon.

Indien een ambtenaar van rang A1 of A2 een ambtenaar van rang A2A (afdelingshoofd) vervangt, gebeurt dit niet via een waarneming van een hoger ambt, doch via een aanwijzing tot waarnemend afdelingshoofd of afdelingshoofd ad interim met mogelijkheid tot pro-rata verdienen van de managementstoelage.

De ambtenaar moet niet voldoen aan de statutaire vereisten om te worden benoemd in de graad die overeenstemt met het hoger ambt (althans qua anciënniteit), om deze tijdelijk waar te nemen. Deze voorwaarde is niet altijd doeltreffend gebleken. De functionaliteit van de diensten moet primeren op een mathematische voorwaarde.

De aanstelling kan binnen het niveau en niveau-overschrijdend gebeuren doch kan slechts één sprong (= naasthogere rang) uitmaken. Omwille van de derde rang binnen de niveaus B, C en D kan geen hoger ambt toegekend worden van rang C2 naar A1, D2 naar C1, enz... Uiteraard dienen de statutaire regels wat de in aanmerking komende graden en de wijze van begeven van de betrekking (bvb. mogelijkheid via overgangsexamen) gerespecteerd te worden.

Ofschoon de mogelijkheid gecreëerd werd om via een overgangsexamen van niveau C naar niveau B te gaan indien men houder is van het vereiste diploma, kan geen hoger ambt tussen beide niveaus toegekend worden. Beide niveaus staan op dezelfde hoogte.

Een definitief vacante betrekking van secretaris-generaal of directeur-generaal, belast met de leiding van een departement of administratie waarvan de Vlaamse regering beslist heeft om de verdere bestaansreden te onderzoeken, kan waargenomen worden tot de herplaatsing van de leidinggevenden in het kader van BBB⁽⁵⁾.

Art. VIII 63 bevestigt de volheid van bevoegdheid van de ambtenaar belast met een hoger ambt in de plaats van en ten overstaan van de effectieve titularis.

Art. VIII 64 bepaalt welke overheid beslist welke ambtenaar het hoger ambt waarneemt. Bij deze beslissing komt de appreciatie van de capaciteiten van de ambtenaar (en niet de anciënniteit) op de eerste plaats.

§ § 2-3. Om de besluitvorming zo dicht mogelijk bij de betrokken ambtenaar te houden, met meer garantie om met kennis van zaken te oordelen, adviseren de departementale directieraden en het college van afdelingshoofden in de aangegeven gevallen.

De facto wordt geen hoger ambt meer toegekend in de rang A2 (= uitdovend).

(**Art. VIII 65** - opgeheven) ⁽⁴⁾

Hoofdstuk 3. De preventie-coördinator en de preventieadviseurs van de interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

Conform de voor het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap geldende voorschriften van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (BS 18.09.1996) en van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (BS 31.03.1998-Ed. 3) bestaat er bij het ministerie een interne dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Art. VIII 66. Voor de diensten van de Vlaamse regering, dit zijn het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse wetenschappelijke instellingen, wordt er één interne dienst voor Preventie en Bescherming opgericht, samengesteld uit één preventieadviseur-coördinator en meerdere⁽³⁾ preventieadviseurs. De interne dienst Preventie en Bescherming, die onafhankelijk is, wordt geleid door de preventieadviseur-coördinator, die rechtstreeks rapporteert aan de voorzitter van het college van secretarissen-generaal. De interne dienst Preventie en Bescherming rapporteert over zijn werkzaamheden eveneens aan het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

Art. VIII 67. § 1. De graad van preventieadviseur-coördinator (rang A2A) wordt uitsluitend bij wege van mandaat begeven.

Voor aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator komen zowel ambtenaren van rang A2 als van rang A1 in aanmerking. Zij dienen in het bezit te zijn van een getuigschrift veiligheid niveau 1 zoals voorgeschreven door artikel 22, § 1 van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, en te beschikken over de noodzakelijke competenties voor het uitoefenen van deze functie. Naar analogie met artikel VIII 45, § 2, (m.b.t. de opdracht-houders) en artikel VIII 57 (m.b.t. de stafleden) bepaalt de leidend ambtenaar van de administratie Personeelontwikkeling de lijst van de vereiste generieke competenties.

§ 2. De functie van preventieadviseur staat open voor ambtenaren van rang A1 en van niveau B, C en D. Er zijn twee verschillende functieprofielen voor preventieadviseur. Naargelang van het functieprofiel dient de preventieadviseur houder te zijn van een getuigschrift veiligheid niveau 1 of van minimum een getuigschrift veiligheid niveau 2 (cf. art. 22, § 1 van het KB van 27 maart 1998). De verhouding tussen het aantal preventieadviseurs van het ene of van het andere profiel kan wijzigen naargelang de evolutie van de dienst. De aanstelling in een functie van preventieadviseur gebeurt voltijds voor een

duur van zes jaar en is meermaals stilzwijgend met dezelfde duur verlengbaar. In tegenstelling tot de functie van preventieadviseur-coördinator gaat het hier niet om een mandaatgraad, maar om een tijdelijke aanstelling.

§ 3. De oproep aan de kandidaten gebeurt door de afdeling Werkingen en Personeelsbewegingen van de administratie Ambtenarenzaken (en niet meer door de voorzitter van het college van secretarissen-generaal).

Art. VIII 68. De noodzakelijke competenties voor het uitoefenen van de functie van preventieadviseur-coördinator worden beoordeeld door een bijzondere commissie. De twee vertegenwoordigers van het Hoog Overlegcomité in deze commissie zijn de voorzitter en de ondervoorzitter van dit comité (*zoals overeengekomen tijdens de vergadering van het Sectorcomité XVIII van 29 juli 1998*).

Art. VIII 69. De aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator en de aanstelling van de preventieadviseurs gebeurt door de voorzitter van het college van secretarissen-generaal na voorafgaand akkoord van het Hoog Overlegcomité en op basis van een voordracht van twee kandidaten per functie door het college van secretarissen-generaal. In het geval er geen akkoord wordt bereikt in het Hoog Overlegcomité over de voorgestelde kandidaten, wordt de beslissing genomen door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾ (conform de procedure vastgesteld in artikel 20, § 2 van het KB van 27 maart 1998).

Art. VIII 70. § 1. De aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator is een mandaat voor zes jaar, meermaals stilzwijgend met dezelfde duur verlengbaar. Ook de preventieadviseurs worden tijdelijk aangesteld voor de duur van zes jaar, meermaals stilzwijgend met dezelfde duur verlengbaar.

§ 2. De ambtenaren die het mandaat van preventieadviseur-coördinator of de functie van preventieadviseur bekleden, behouden de graad waarin ze zijn benoemd, alsook hun rechten op bevordering in graad, salaris en salarisschaal. Daar waar de preventieadviseurs evenwel hun dienstaanwijzing behouden, wordt de dienstaanwijzing van de preventieadviseur-coördinator gewijzigd.

Art. VIII 71. Indien de preventieadviseur-coördinator zijn eerste aanwijzing in het mandaat of één van de preventieadviseurs zijn eerste aanstelling voortijdig beëindigt, wordt hij vervangen. De vervanger wordt gekozen uit de ambtenaren die zich kandidaat hebben gesteld en door het college van secretarissen-generaal werden voorgedragen. Indien het mandaat of de

functie wordt neergelegd na een eerste stilzwijgende verlen-
ging dient de toewijzingsprocedure opnieuw te worden opge-
start.

Art. VIII 71bis. Dit artikel maakt mogelijk dat preventieadvi-
seurs ook extern kunnen worden geworven. In tegenstelling tot de
procedure van de tijdelijke aanstelling, kan de externe werving
van een preventieadviseur evenwel enkel in de rang A1 (een tij-
delijke aanstelling daarentegen kan ook in de niveaus B, C en D)
en draagt het college van secretarissen-generaal voor elke be-
trekking van preventieadviseur, die wordt ingevuld via een ex-
terne werving, slechts één kandidaat voor aan het Hoog Overleg-
comité (bij een tijdelijke aanstelling daarentegen draagt het
college twee kandidaten voor aan het Hoog Overlegcomité).⁽³⁾
Indien er geen akkoord bereikt wordt in het Hoog Overlegcomi-
té, wordt ook hier de beslissing genomen door de Vlaamse mi-
nister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en
organisatieontwikkeling⁽⁴⁾.⁽³⁾

Zoals bij elke stage krijgt de preventieadviseur die extern ge-
worven wordt tijdens zijn stage een tijdelijke dienstaanwij-
zing, en zal zijn effectieve aanstelling pas beginnen te lopen
op de dag van zijn benoeming tot ambtenaar. Bij het beëindigen
van de aanstelling wordt voor de betrokken ambtenaar een gepas-
te dienstaanwijzing vastgesteld door de bevoegde overheid.⁽³⁾

Hoofdstuk 4. De functies van senior-auditor en junior-auditor
bij de entiteit Interne Audit

Art. VIII 72. § 1. De functie van junior auditor is een tijde-
lijke aanstelling (geen benoeming), toegankelijk voor ambtena-
ren van rang A1 en A2 van de diensten van de Vlaamse regering
en van de Vlaamse openbare instellingen.

Wat de Vlaamse wetenschappelijke instellingen betreft is deze
functie beperkt tot het niet-wetenschappelijk personeel. De
functie kan ook worden opengesteld voor ambtenaren van rang A1
die extern worden aangeworven.

§ 2. Tot senior auditor kunnen worden aangesteld :

- junior-auditors, na ten vroegste 3 jaar en op basis van een
functioneringsevaluatie waaruit blijkt dat een grote deskun-
digheid op het gebied van interne audit werd verworven;
- voor de eerste aanstellingen staat de functie van senior au-
ditor ook open voor ambtenaren van rang A1 of A2 die minimum
3 jaar relevante ervaring kunnen aantonen en die over de ver-
eiste competenties beschikken;
- personen die extern worden aangeworven, en die geslaagd zijn
voor een vergelijkend wervingsexamen.

§ 3. De kandidaten dienen in elk geval over de vereiste gene-
rieke en functiespecifieke competenties te beschikken. Deze
competenties worden vastgesteld door het hoofd van de entiteit

Interne Audit.

De functies van junior en senior auditor zijn tijdelijke aanstellingen, die voltijds dienen te worden uitgeoefend.

Art. VIII 73. De aanstellingsprocedure begint met een algemene oproep.

Art. VIII 74. Vervolgens beoordeelt een commissie voorgezeten door het hoofd van de entiteit Interne Audit of de kandidaten over de vereiste competenties beschikken. Deze commissie wordt voortaan samengesteld door de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling (en niet meer door het college van secretarissen-generaal op advies van het auditcomité).

De kandidaten worden gerangschikt volgens hun geschiktheid.

Art. VIII 75. Het hoofd van de entiteit Interne Audit stelt tenslotte de in aanmerking komende kandidaten aan in orde van de rangschikking.

Voor personen die extern worden aangeworven als ambtenaar, wordt de beoordelingsprocedure zoals hoger beschreven, geïntegreerd in het vergelijkend wervingsexamen.

Art. VIII 76. In totaal mag de aanstelling in de functies van junior en senior auditor samen niet langer dan 12 jaar duren.

Art. VIII 77. § 1. De junior en senior auditor behouden gedurende hun aanstelling de functionele loopbaan in de graad waarin ze zijn benoemd. De werkelijke diensten als junior auditor en senior auditor tellen mee voor de vaststelling van de schaalanciënniteit.

§ 2. De tijdelijke aanstelling als junior of senior wordt ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie "onvoldoende", bij een beslissing tot loopbaanvertraging, op de dag van aanwijzing of bevordering tot een hogere rang, en na het bereiken van de bovenvermelde termijn van 12 jaar.

Het hoofd van de entiteit Interne Audit kan een einde stellen aan de aanstelling, hetzij om functionele redenen, hetzij bij langdurige afwezigheid, hetzij op verzoek van de functiehouders zelf.

Hoofdstuk 4bis. De vrijstelling inzake generieke competenties⁽⁴⁾

Art. VIII 77bis. Ambtenaren dienen tijdens hun mandaat of aanstelling niet meer aan te tonen dat ze over de vereiste generieke competenties voor de functie beschikken aangezien ze de functie de facto reeds uitoefenen.

Bovendien genieten ze ook zeven jaar na de neerlegging van hun mandaat of aanstelling - tenzij het mandaat of de tijdelijke aanstelling werd beëindigd wegens een evaluatie "onvoldoende" - een vrijstelling zodat ze in deze periode van 7 jaar niet meer dienen aan te tonen dat ze over de vereiste generieke competenties voor de functie beschikken.⁽⁴⁾

Hoofdstuk 5. De huisbewaarders

Art. VIII 78. De aanwijzing van de gebouwen waarvoor een huisbewaarder dient aangesteld te worden, gebeurt door het college van secretarissen-generaal.

Het college neemt deze beslissing op basis van een gezamenlijk voorstel door de permanente interdepartementale werkgroepen Logistieke Dienstverlening en Gebouwen. Dit voorstel bevat een inventaris van de gebouwen waarvoor een huisbewaarder moet worden aangesteld.

Indien in een gebouw of complex meerdere departementen gehuisvest zijn, beslist het college van secretarissen-generaal welke secretaris-generaal de huisbewaarder aanstelt en onder wiens bevoegdheid de huisbewaarder ressorteert.

Art. VIII 79. § 1. De oproep tot de kandidaten gebeurt door de Algemene Administratieve Diensten van het departement dat de huisbewaarder aanstelt.

De oproep wordt gericht tot zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering, ongeacht hun niveau en rang.

De Algemene Administratieve Diensten beslissen hoe de oproep gebeurt. Zij dient in elk geval een functiebeschrijving en het gewenste profiel te omvatten. De functiebeschrijving is gebaseerd op het model van functiebeschrijving dat wordt opgesteld door de administratie Logistiek Management.

De kandidaatstellingen gelden ook voor latere oproepen. Het departement dat de oproep deed staat in voor het bijhouden van de wervingsreserve.

§ 2. Bij de aanstelling tot huisbewaarder wordt voorrang gegeven aan de personeelsleden van niveau D.

§ 3. Wanneer noch statutaire, noch contractuele personeelsleden zich kandidaat stellen doet men beroep op buitenstaanders, die contractueel worden aangesteld.

Met buitenstaanders wordt hier bedoeld personen die niet tot de diensten van de Vlaamse regering behoren.

Art. VIII 80. § 1. In dit artikel wordt de beëindiging van de aanstelling van de huisbewaarder geregeld.

De huisbewaarder heeft een dubbele functie : wanneer hij ontslagen wordt als huisbewaarder hoeft dit niet te betekenen dat hij ontslagen wordt als ambtenaar of als contractueel personeelslid.

Het vergrijp als huisbewaarder kan echter zo zwaarwichtig zijn dat zijn afzetting (als ambtenaar) gerechtvaardigd is of zijn ontslag om dringende redenen, als hij contractueel personeelslid is.

Ook kan tweemaal na elkaar de functioneringsevaluatie onvoldoende tot gevolg hebben dat de ambtenaar definitief ongeschikt wordt verklaard wegens beroepsredenen, wat gepaard gaat met afdanking wegens beroepsongeschiktheid. In dit geval betekent zijn afdanking wegens definitieve beroepsongeschiktheid als ambtenaar wel dat hij als huisbewaarder wordt ontslagen.

Volledigheidshalve dient te worden opgemerkt dat hij als huisbewaarder niet onderworpen is aan de functioneringsevaluatie.

§ 3. In geval hij ontslag wenst te nemen, verwittigt de huisbewaarder drie maand van te voren, behalve in geval van overmacht.

Art. VIII 81. Het hoofdstuk m.b.t. de huisbewaarders is eveneens van toepassing op de stagiair.

TITEL 5. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN DE AMBTENAAR

Hoofdstuk 1. Definitie en toepassingsgebied

Art. VIII 82. De functionele loopbaan vindt haar oorsprong in de vroegere vlakke loopbaan, maar wordt uitgebreid naar de meerderheid der graden (niet alleen deze waarvoor er een vlakke loopbaan bestond), doch met dit verschil dat het automatische afhankelijk is van een gunstige evaluatie en dat er geen andere graadbenaming aan de nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt. Er is bovendien geen vacature nodig voor overgang tussen de salarisschalen.

Art. VIII 83. Uit de opbouw van de schaalanciënniteit op basis van werkelijke diensten valt af te leiden dat tijdens de administratieve toestand non-activiteit geen schaalanciënniteit opgebouwd wordt.

Slechts in één geval is er een rechtstreeks verband tussen de functioneringsevaluatie en de loopbaanontwikkeling: in geval van "onvoldoende" wordt geen schaalanciënniteit opgebouwd. In alle andere gevallen is de beschrijvende functioneringsevaluatie slechts de basis voor een andere beslissing over een eventueel trager loopbaanverloop.

De beslissing tot vertraging wordt bijzonder gemotiveerd en heeft uitwerking met ingang van 1 juli voor de duur van 12 maanden.

Ambtenaren die in het voorbije evaluatiejaar uitstekend hebben gepresteerd ten opzichte van de verwachtingen ontvangen een functioneringstoelage in toepassing van artikel XIII 39 e.v van dit besluit.

Art. VIII 84. 1° somt de gevallen op van de voltijds afwezige ambtenaar die, weliswaar niet meewerkt aan het realiseren van

de doelstellingen van zijn dienst, doch niettemin elders in de overheidssector in ruime zin actief is, en dus geen beter of slechter dan normaal te verwachten prestatie wat zijn dienst betreft kan leveren. In de opgesomde gevallen kent de ambtenaar dan ook een normaal loopbaanverloop.

De opdrachthouders werken, ofschoon afwezig in hun dienst van oorsprong, mee aan de doelstellingen van het ministerie en kunnen derhalve een loopbaanvertraging krijgen.

Indien een ambtenaar in een bepaald jaar op zijn dienst aanwezig is en het volgend jaar bvb. vakbondsverlof bekommt, kan hij niettemin in dat laatste jaar een loopbaanvertraging krijgen aangezien de basis waarop geëvalueerd werd het voorbije jaar was waarin hij in actieve dienst was.

2° somt de gevallen op waarin geen schaalanciënniteit opgebouwd wordt en de ambtenaar derhalve geacht wordt niet mee te werken aan het bereiken van de doelstellingen van de "dienst".

Zo bouwt bijvoorbeeld de ambtenaar met verlof voor voltijdse loopbaanonderbreking geen schaalanciënniteit op. Deze ambtenaar werkt immers niet mee aan het bereiken van de doelstellingen van de dienst.

De ambtenaar die daarentegen halftijdse loopbaanonderbreking geniet, werkt wel mee aan het bereiken van de doelstellingen van de dienst. Daarom is het verantwoord dat voor deze ambtenaar de schaalanciënniteit blijft doorlopen - naar analogie met de regeling voor de ambtenaar die een verlof voor deeltijdse prestaties, gelijkgesteld met dienstactiviteit, geniet.

Art. VIII 85. Indien tussentijds, d.w.z. in een evaluatiejaar, de ambtenaar een bevordering krijgt in salarisschaal of graad is de normale loopbaansnelheid van toepassing, vanaf de inschaling in de nieuwe salarisschaal tot 30 juni, de dag vóór de uitwerking van een eventuele nieuwe beslissing.

Art. VIII 86. De functiebeschrijving kan het overgaan tussen salarisschalen in de functionele loopbaan van een rang of het verwerven van een andere functie binnen dezelfde of hogere (loodsen) salarisschaal afhankelijk maken van bijkomende voorwaarden, andere dan schaalanciënniteit. Deze voorwaarden (brevetten, bekwaamheidsproef, ...) dienen dan wel in de functiebeschrijving van de basisgraad te worden opgenomen.

Hoofdstuk 2. Beslissing tot loopbaanvertraging

Art. VIII 87. § 1. De beslissing tot loopbaanvertraging wordt genomen door het college van afdelingshoofden (COVA), maar dient niet meer te worden bekrachtigd door de departementale directieraad, aangezien deze de beslissing neemt na beroep bij de raad van beroep (zie artikel VIII 88).

Krachtens het tweede lid van § 1 wordt voor een aantal categorieën van ambtenaren de beslissing tot loopbaanvertraging niet genomen door het COVA, maar door de evaluatoren.

Het evaluatiejaar loopt van 1 januari tot 31 december. De evaluatiegesprekken vinden plaats in januari, februari en maart (zie artikel VII 1, § 4). De afhandeling van de beroepen tegen de evaluatie "onvoldoende" kan de maanden maart, april en mei (gedeeltelijk) in beslag nemen.

De beslissing tot toekenning van de functioneringstoelage die nu geregeld is in deel XIII heeft uitwerking op 1 augustus en de beslissing tot vertraging heeft uitwerking op 1 juli. Indien de ambtenaren evenwel een beroep hebben ingediend tegen de evaluatie, zal de waarderingfase slechts plaatsvinden na de afhandeling van de beroepsprocedure.

Bij gebreke aan een uitdrukkelijke beslissing tot loopbaanvertraging door het COVA, wordt de normale loopbaansnelheid toegepast o.g.v. het VPS. De normale loopbaansnelheid volgt niet uit een uitdrukkelijke beslissing van het COVA.

Weliswaar wordt de ambtenaar geëvalueerd over het voorbije jaar doch het effect van de loopbaansnelheid strekt zich uit over de twaalf daarop volgende kalendermaanden (1 juli - 30 juni). Zo wordt retroactiviteit vermeden evenals moeilijkheden i.v.m. het al dan niet voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor verhoging in graad in het voorbije jaar (bvb. door een vertraging te krijgen) en worden de procedures niet onmogelijk gemaakt of bezwaard.

§ 2. De ambtenaar wordt op voorhand schriftelijk in kennis gesteld dat zijn evaluatie kan aanleiding geven tot loopbaanvertraging (cf. de Ploegonderrichtingen). Deze mededeling gebeurt in regel door het afdelingshoofd, aangezien deze het voorstel formuleert op het COVA.

De potentiële vertrager wordt op zijn vraag door het COVA gehoord, vooraleer deze een beslissing neemt over de loopbaanvertraging. In de schriftelijke mededeling wordt opgenomen dat de ambtenaar kan vragen om te worden gehoord, zonder dat dit voor hem echter een verplichting inhoudt. Het horen door het COVA gebeurt zonder dat de ambtenaar zich kan laten bijstaan (deze mogelijkheid wordt wel voorzien indien hij in beroep gaat bij de raad van beroep tegen de beslissing tot loopbaanvertraging).

De nadere regelen van het horen bvb. schriftelijke oproeping zijn elementen van de procedure en worden niet reglementair vastgelegd.

Art. VIII 88. § 1 voert de mogelijkheid in om in beroep te gaan tegen een beslissing tot loopbaanvertraging in bij de raad van beroep.

§ 2. De beroepsprocedure is afgestemd op de procedure die toegepast wordt bij de beroepen tegen een evaluatie "onvoldoende" of tegen een vormgebrek tijdens de evaluatieprocedure.

§ 3. Na advies van de raad van beroep wordt de definitieve beslissing over het al dan niet toekennen van de loopbaanvertraging genomen door de departementale directieraad, tenzij voor een aantal categorieën van ambtenaren, voor wie deze beslissing wordt genomen door het college van secretarissen-generaal. Ook indien de departementale directieraad is samengesteld uit minder dan drie leden doordat de betrokken leidend ambtenaar niet deelneemt aan de beraadslaging in de departementale directieraad, wordt de beslissing genomen door het college van secretarissen-generaal. Het betreft een analoge regeling als die van artikel VII 7, § 4 m.b.t. de beslissing van een evaluatie "onvoldoende".⁽¹⁾

Hoofdstuk 3. De diverse functionele loopbanen

Art. VIII 89. De salarisschaal in de functionele loopbaan bestaat uit 1 letter en 3 cijfers. De letter van het niveau en het eerste cijfer duiden de rang aan, het tweede cijfer de diploma- of functiewaardering en het derde cijfer de salarisschaal die in de functionele loopbaan bereikt werd. Het laagste cijfer duidt de laagste salarisschaal aan.

vb. A 111 : adjunct van de directeur

A 112 : tweede salarisschaal

A 113 : derde salarisschaal

A 114 : vierde salarisschaal

A 121 : ingenieur

A 122 : tweede salarisschaal

A 123 : derde salarisschaal

A 124 : vierde salarisschaal

C 111 : medewerker

C 112 : tweede salarisschaal

C 113 : derde salarisschaal

C 114 : vierde salarisschaal

De verdeling van de 18 jaar schaalanciënniteit in rang A1 (6 jaar en 12 jaar) is anders dan in de aanvangsrangen van de andere niveaus (8 jaar en 10 jaar, behalve voor de rang D1 waar

er geen derde salarisschaal is) teneinde de ambtenaar van niveau A sneller aan de organisatie te kunnen binden.

Aan de bevorderingsgraad worden maximum twee salarisschalen verbonden. De tweede salarisschaal wordt bereikt na 10 jaar schaalanciënniteit.

Niveau A :

- rang A1 :

- . een salarisloopbaan op basis van functioneringsevaluatie met 4 schalen die doorlopen worden op normale snelheid na 27 jaar en waarvan de tweede schaal bereikt wordt na gemiddeld 6 jaar schaalanciënniteit (SA) en de derde na gemiddeld 12 jaar schaalanciënniteit, en de vierde na 9 jaar schaalanciënniteit.
- . toevoeging diensthoofdentoelage (10% van het salaris - zie art. XIII 24 e.v.) voor de titularis van rang A1 waar in de organisatie geen A2 voorkomt (teneinde leiding in sommige buitendiensten te waarborgen).
- . De ambtenaar die met het mandaat van afdelingshoofd belast wordt, behoudt tijdens het mandaat zijn functionele loopbaan.
- . Vanaf 1.6.95 werd voor de loods met de algemene functie een functionele loopbaan in het VPS van 24 november 1993 ingevoegd. Elke loods wordt ingeschaald op een trap van de functionele loopbaan. De loods en met de functie van chefloods, van kapitein of van stuurman van de loodsboot genieten enkel voor de periode van hun aanstelling de salarisschaal A144.

- rang A2

- . de vroegere decumul van de managementstoelage/staftoelage met de versnelling op rang A2 voor de afdelingshoofden en de stafleden werd vervangen door de decumul van de managementstoelage/ staftoelage met de functioneringstoelage.
- . De ambtenaar die met het mandaat van afdelingshoofd belast wordt, behoudt tijdens het mandaat zijn functionele loopbaan op rang A1 of rang A2.

- rang A3 : een salarisschaal A 311 en de mogelijkheid om een managementstoelage tussen 0-20% te behalen i.f.v. het bereiken van doelstellingen indien betrokkene leidend ambtenaar is van een administratie (art. XIII 37).

- rang A4 : een salarisschaal A 411 met het maximumbedrag van niveau A en de mogelijkheid om een managementstoelage tussen 0-20 % te behalen i.f.v. het bereiken van doelstellingen indien betrokkene secretaris-generaal is van een departement (art. XIII 37).

TITEL 6. BIJZONDERE BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

Hoofdstuk 1. Bijzondere voorwaarden voor het benoemen tot directeur-generaal in het departement Onderwijs

Dit hoofdstuk wordt geactualiseerd in die zin dat er voortaan nog maximum 2 betrekkingen worden voorzien van directeur-generaal bij het departement Onderwijs die kunnen worden toegekend aan het onderwijzend personeel en dat de mogelijkheid tot benoeming in de graad van directeur wordt geschrapt.

Art. VIII 90. De bijzondere voorwaarden voor het benoemen tot directeur-generaal en directeur in het departement Onderwijs zijn gebaseerd op het koninklijk besluit van 6 mei 1971 houdende bijzondere voorwaarden tot het benoemen in sommige ambten bij het hoofdbestuur van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap - departement Onderwijs, dat laatst werd gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 4 december 1991.

Voortaan kunnen nog maximaal 2 betrekkingen van directeur-generaal bij het departement Onderwijs voorbehouden worden aan leden uit het bestuurs- en onderwijzend personeel van de gemeenschapsonderwijsinstellingen, van de gesubsidieerde onderwijsinstellingen, van de onderwijsinspectie en PMS-inspectie van de Vlaamse Gemeenschap en van het zelfstandig academisch personeel van de Nederlandstalige universitaire instellingen.

Art. VIII 91. Wanneer een betrekking van directeur-generaal in het departement Onderwijs vacant wordt verklaard zal naast de oproep tot ambtenaren van het ministerie voor bevordering en overplaatsing tezelfdertijd een oproep gericht worden tot de gegadigden uit het onderwijskorps via een oproep in het Belgisch Staatsblad.

Art. VIII 92. geen commentaar.

Hoofdstuk 2. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het scheepspersoneel

De kandidaten voor de betrekkingen van scheepsbeambte, schipper, motorist, sloopstechnicus, hoofdsloopstechnicus, mari-

tiem verkeersleider en loods worden voortaan niet meer via aanwervingsreglementen, maar - net als de andere personeelsleden - aangeworven na het slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen dat wordt georganiseerd door SELOR (het vroegere Vast Wervingssecretariaat).

Ook de bijlage 8 bij het VPS van 24 november 1993 wordt opgeheven.

Art. VIII 93. § 1. De schipper, de scheepstechnicus, de hoofdscheepstechnicus, de maritiem verkeersleider en de loods belast met de functie van chefloods in stage dienen met goed gevolg een opleiding te hebben beëindigd en geslaagd te zijn voor de bekwaamheidsproef voor hun graad en functie.

§ 2. De stagiair mag tijdens de stage tweemaal deelnemen aan de bekwaamheidsproef. De stagiair die niet slaagt wordt zonder mogelijkheid van beroep ontslagen op de datum van ondertekening van het proces-verbaal van de tweede bekwaamheidsproef.

Art. VIII 94. De loods met algemene functie en de loods belast met de functie van stuurman van de loodsboot in stage zijn aan dezelfde voorwaarden onderworpen als bepaald in artikel VIII 89. Bovendien moeten zij met succes een reeks proefreizen hebben afgelegd waaraan zij tweemaal mogen deelnemen.

(2^e zin - geschrapd) (3)

De functie van chefloods of van stuurman kan ook door functiewijziging vanuit de andere functies begeven worden, en ook door aanwerving. Het is de bedoeling om slechts tot aanwerving over te gaan indien de vacatures van stuurman niet door functiewijziging kunnen ingevuld worden (cf. protocol Sectorcomité XVIII nr. 18.46 dd. 22.12.94).

Art. VIII 94bis. Door de stelselmatige uitbreiding van het takenpakket, de toenemende complexiteit van de taken en de toegenomen verantwoordelijkheid van loodsdienstcoördinatoren, drong een upgrading naar niveau C zich op.(4)

De ambtenaar met de graad van speciaal assistent die de functie uitoefent van loodsdienst-regelaar/rededienstcoördinator krijgt een graadverandering naar de graad van medewerker. Hiervoor kunnen zij meedoen aan een bijzonder vergelijkend overgangsexamen waaraan ze tweemaal kunnen deelnemen (artikel VIII 104, § 5).(4)

Hoofdstuk 3. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van de regionale luchthavens

Met deze artikelen wil men een oplossing bieden voor de personeelsproblematiek bij de regionale luchthavens waar enerzijds, op grond van federale en supranationale wetgeving, aan de ambtenaren belast met luchthaveninspectie en met luchthavenbeveiliging, specifieke eisen gesteld worden en waar anderzijds de

ambtenaren die momenteel die functie al jaren naar behoren uitoefenen, de mogelijkheid moeten krijgen om te bevorderen tot hoofdtechnicus.

Art. VIII 95. Terwijl voorheen de vereiste van geslaagd te zijn voor de cursus "luchthaven" werd gesteld voor de *benoeming* van de technicus belast met de luchthaveninspectie en niet bij de *aanwerving*, wordt voortaan het in bezit zijn van een getuigschrift inzake luchthaveninspectie op het moment van de *aanwerving* vereist. Dit is ook zo - en blijft ook zo - voor de *aanwerving* in de graad van technicus belast met luchthavenpolitie zij het dat voor *aanwerving* in deze functie de vereiste wordt gesteld dat de kandidaat geslaagd is voor een examen afgelegd in een politieschool.

De vereiste in het bezit te zijn van een getuigschrift inzake luchthaveninspectie geldt ook voor de hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie; dus alleen de technicus in het bezit van het getuigschrift inzake luchthaveninspectie kan bevorderen tot hoofdtechnicus belast met luchthaveninspectie in de regionale luchthavens.

Dit is ook zo voor de bevordering tot de graad van hoofdtechnicus belast met luchthavenbeveiliging, zij het dat voor deze bevordering wordt vereist dat de kandidaat geslaagd is voor een examen, afgelegd in een politieschool.

Bij gebrek aan een alternatief als toegangsvoorwaarde blijft het slagen voor een examen afgelegd in een politieschool behouden, maar bij de *aanwerving* dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de persoonlijkheidskenmerken van de kandidaten, opdat de meest geschikte kandidaten voor de functie zouden worden aangeworven.

Art. VIII 96. Om het getuigschrift inzake luchthaveninspectie te behalen moet de betrokkene geslaagd zijn voor het examen inzake luchthaveninspectie. De Vlaamse minister bevoegd voor het vervoer organiseert dit examen en stelt het programma ervan vast. Het is immers de functioneel bevoegde minister die op de hoogte is van de vereisten - door federale en supranationale regelgeving opgelegd - inzake kennis, competenties die noodzakelijk zijn om de taken inzake luchthaveninspectie goed te kunnen uitvoeren.

Art. VIII 97. Voor bevordering tot hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie of met de luchthavenbeveiliging komen alle ambtenaren van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap die benoemd zijn in de graad van technicus in aanmerking. Een vereiste is wel dat zij, naargelang de functie, hetzij het getuigschrift inzake de luchthaveninspectie hebben behaald, hetzij geslaagd zijn voor het examen afgelegd in een politieschool. Als bijkomende voorwaarde wordt gesteld dat zij twee jaar ervaring moeten hebben op een luchthaven, omdat de hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie of met de luchtha-

venbeveiliging, op bepaalde momenten helemaal alleen de operationele leiding heeft.

Art. VIII 98. Deze maatregel m.b.t. de benoeming van de adjunct van directeur belast met de luchthaveninspectie is een overname van de vroegere regeling.

TITEL 7. FUNCTIEWIJZIGING

Art. VIII 99. Een ambtenaar titularis van één van de twee hoogste rangen kan om functionele, gezondheids- of andere redenen die beoordeeld worden door de Vlaamse regering, door die regering binnen het ministerie belast worden met een andere functie. Beide partijen (regering en ambtenaar) dienen akkoord te zijn.

Het gaat om een gelijkwaardige betrekking, wat wil zeggen een betrekking van een graad met dezelfde hiërarchische rang. Indien de ambtenaar van rang A4 of A3 in de andere betrekking geen departement, administratie of afdeling leidt, kan hij uiteraard geen aanspraak maken op de managementstoelage tussen 0-20%. Het kan ook gaan om een bijzondere opdracht (niet te verwarren met verlof voor opdracht). In beide gevallen maakt de betrokken ambtenaar zijn oorspronkelijke betrekking vrij.

Het behoud van de organieke salarisschaal betekent dus niet bvb. het behoud aan toelagen gebonden aan de uitoefening van een bepaalde functie.

De Vlaamse regering duidt in de beslissing tot functiewijziging aan wie voortaan als evaluator van de betrokken ambtenaar van de rang A3 of A4 zal optreden. Uiteraard is de instemming van de betrokken ambtenaar voor de aanduiding van zijn evaluatoren niet vereist.

TITEL 8. DE VRIJWILLIGE TERUGZETTING IN GRAAD

Deze titel bevat een algemene mogelijkheid tot vrijwillige terugzetting in graad. Om die reden wordt de regeling opgenomen in een aparte titel van deel VIII.

Om de terugzetting in graad op aanvraag van de ambtenaar te onderscheiden van de terugzetting in graad als tuchtstraf die in deel IX is vastgesteld, wordt in deel VIII gesproken van de "vrijwillige terugzetting in graad".

Art. VIII 100. Op zijn vraag en om het even wanneer kan de ambtenaar vragen om functionele of persoonlijke redenen te worden teruggezet in graad.

De terugzetting gebeurt in de graad van de onmiddellijk lagere rang, behalve voor de ambtenaren van rang A1, B1 en C1. Bij een vrijwillige terugzetting in graad komen deze ambtenaren niet in de derde rang, maar in de tweede rang van het lagere niveau terecht. Dit om te vermijden dat deze ambtenaren bij een terugzetting automatisch terecht zouden komen in een leidinggevende functie.

Indien men deze bepaling niet inlast zou, omwille van de toevoeging van de derde rang in de niveaus B, C en D, bijvoorbeeld een ambtenaar van rang A1 die teruggezet wenst te worden in graad, terechtkomen in de rang B3 (leidinggevend hoofddeskundige) of C3 (leidinggevend hoofdmedewerker) die per definitie leidinggevende functies zijn.

Bij de terugzetting is het aangewezen niet af te wijken van de statutaire regels die de wijze van het begeven van betrekkingen betreffen. ⁽¹⁾

Inzonderheid kan niet worden afgeweken van de diplomaveren die voor specifieke functies krachtens het VPS (onder meer in het organiek reglement) vereist zijn.

De vereiste dat niemand een betrekking van een bepaald niveau kan bekleden zonder vooraf in het bezit te zijn van het voor dat niveau vereiste diploma, is evenwel niet absoluut en geldt bijvoorbeeld in principe niet voor de ambtenaren die via een bevorderingsexamen in een betrekking van een hoger niveau worden bevorderd (tenzij voor specifieke functies).

De ambtenaar die een betrekking bekleedt in een bepaald niveau door het slagen voor een loopbaanexamen voor bevordering naar een ander niveau, zonder dat hij of zij het voor dat niveau vereiste diploma bezit, zal bij een vrijwillige terugzetting in graad worden benoemd in de onmiddellijk lagere graad van dat niveau of van het lager niveau of in de tweede rang van het lagere niveau, ook al bezit hij of zij niet het diploma dat voor dat niveau op algemene wijze vereist is. ⁽¹⁾

Bijvoorbeeld,

- de *directeur* (rang A2) zal worden teruggezet in de graad van adjunct van de directeur, ook al bezit hij geen diploma van universitair onderwijs en hoger onderwijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair onderwijs;
- de *adjunct van de directeur* (rang A1) kan worden teruggezet in de graad van hoofddeskundige, hoofdprogrammeur, maritiem verkeersleider (rang B2) in zover hij ook houder is van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B (enkel voor wat betreft de specifieke functies in zover vereist) en voldoet aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld;
- de *adjunct van de directeur* kan ook worden teruggezet in de graad van hoofdmedewerker (rang C2) of van hoofdtechnicus (rang C2);
- het is aangewezen dat de *hoofddeskundige* (rang B2) wordt te-

ruggezet in de graad van deskundige (rang B1); een terugzetting van de hoofddeskundige in de graad van programmeur (rang B1) of van medewerker, technicus of radarwaarnemer (rang C1) kan theoretisch maar is minder aangewezen omdat de programmeur, de medewerker, de technicus en de radarwaarnemer op basis van het organiek reglement ook géén toegang hebben tot de graad van hoofddeskundige;

- anderzijds zijn de graden van bijvoorbeeld *ingenieur, arts en loods* graden die krachtens het organiek reglement alleen bij wijze van aanwerving worden begeven; nochtans moet de vrijwillige terugzetting in graad ook voor de titularissen van één van deze graden mogelijk zijn; daarom zullen deze ambtenaren kunnen worden teruggezet in een graad van de rang B2 in zover zij ook houders zijn van het diploma dat toegang verleent tot die graad in niveau B (enkel voor wat betreft de specifieke functies in zover vereist) en voldoen aan de andere bijzondere voorwaarden die krachtens de statutaire regels voor de toegang tot die graad zijn vastgesteld, of in een graad van de rang C2 (in zoverre zij beantwoorden aan eventuele bijzondere voorwaarden gesteld voor de toegang tot die graad).

De ambtenaar die teruggezet wordt in graad ontvangt een salaris dat berekend wordt op basis van de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan verbonden aan de graad waarin hij werd teruggezet.

Bijvoorbeeld,

- de adjunct van de directeur die wordt teruggezet in de graad van hoofddeskundige ontvangt een salaris op basis van de salarisschaal B211;

Art. VIII 101. Het is evident dat de vrijwillige terugzetting in graad wordt toegekend door de benoemende overheid op advies van de bevoegde directieraad.

Met benoemende overheid wordt bedoeld de overheid die bevoegd is te benoemen in de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet.

TITEL 9.AMBTSHALVE GRAADVERANDERING

Art. VIII 102. De ambtenaren die tengevolge van een ambtshalve graadverandering titularis worden van een nieuwe graad worden in de nieuwe schaal die met deze graad gepaard gaat, ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan met behoud van de schaalanciënniteit. Zo worden bijvoorbeeld ambtenaren die titularis waren van de tweede salarisschaal in de oude graad ingeschaald in de tweede salarisschaal van de nieuwe graad met behoud van de verworven schaalanciënniteit.

TITEL 10. OVERGANGSBEPALINGEN

In deze titel worden de overgangsmaatregelen zoveel als mogelijk beperkt. Zo worden bijvoorbeeld de overgangsmaatregelen van het VPS van 24 november 1993 m.b.t. de functioneringsevaluatie en de anciënniteit en rangschikking geschrapt. In deel XV wordt het behoud van de verworven rechten en plichten bij overgang naar het gedereguleerd VPS geregeld.

Hoofdstuk 1. De hiërarchische loopbaan van de ambtenaar

Art. VIII 103. Dit artikel voegt een overgangsbepaling in met betrekking tot de toegangsvoorwaarden voor een bevordering tot secretaris-generaal zoals die zijn vastgesteld in artikel VIII 27.

Krachtens dit artikel komen zowel ambtenaren van rang A3 (na 2 jaar effectieve uitoefening van de functie van leidend ambtenaar of een gelijkwaardige functie) als afdelingshoofden (na 6 jaar effectieve uitoefening van deze of een gelijkwaardige functie) in aanmerking voor een bevordering naar de graad van secretaris-generaal.

Door de overgangsbepaling van dit artikel kunnen ook ambtenaren van rang A2 worden bevorderd tot secretaris-generaal voor zover ze voldoen aan de in dit artikel opgenomen anciënniteitsvoorwaarden. Deze anciënniteitsvoorwaarden werden overgenomen van artikel VIII 70, 2° en 3° van het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993.

Art. VIII 104. § 1. De geslaagden voor een aanwervingsexamen, een examen voor overgang naar het hoger niveau of een examen voor verhoging in graad dat toegang gaf tot de vroegere rang 21 of 22 die vóór 1 januari 1994 georganiseerd werden of erna nog in uitvoering zijn (bv. directiesecretaris, revisor-boekhouding), kunnen binnen de perken van de vacatures benoemd worden in een vacature van niveau B; dit indien voor deze wijze van opvulling (= bevordering geslaagden examens) gekozen wordt en indien de functiebeschrijving van de vacature (in casu bv. directiesecretaris binnen de graad van deskundige) overeenstemt met de door het examen getoetste kwalificatie.

§ 2. Deze overgangsbepaling regelt de upgrading van niveau E naar D van de ambtenaren die op 1 januari 2002 niet werden upgegrade ingevolge een onvoldoende of een evaluatie die aanleiding geeft tot loopbaanvertraging, over het jaar 2000. Met gunstige evaluatie wordt bedoeld een beoordeling die geen onvoldoende is of die niet leidt tot een loopbaanvertraging.

Krachtens bijlage 10 worden de ambtenaren met de graad van technisch beambte bevorderd tot de graad van technisch assistent.

De keuzemogelijkheid van de secretaris-generaal om technisch beambten up te graden naar de graad van technisch assistent of naar de graad van speciaal assistent, blijft behouden.

De ambtenaren van niveau E die ingevolge een tuchtstraf werden teruggezet in een graad van niveau E kunnen pas worden bevorderd naar niveau D van zodra hun tuchtstraf werd doorgehaald in toepassing van artikel IX 26, d.w.z. na afloop van een termijn van acht jaar, te rekenen vanaf de datum van de eindbeslissing in de tuchtprocedures.

Voor de ambtenaren die zich op 30 juni 2002 nog in niveau E bevinden doordat ze op 1 januari 2002 niet konden worden upgegrade (zie hoger), wordt een overgangsmaatregel opgenomen, die onder meer de functionele loopbaan van deze ambtenaren regelt.

De personeelsleden die op 1 januari 2002 gebruik hebben gemaakt van een uitstapregeling, worden niet bevorderd naar niveau D, maar blijven in niveau E.

Dit is het gevolg van de expliciete bepaling in de uitstapregeling dat de personeelsleden die van deze regelingen gebruik maken geen recht meer hebben op een bevordering in graad en in salarisschaal (zie onder meer artikel 10 van het besluit van de Vlaamse regering van 5 oktober 1999 betreffende de toekenning van een verlof dat voorafgaat aan de pensionering voor de ambtenaren van de diensten van de Vlaamse regering).

§ 5. Deze paragraaf betreft een overgangsmaatregel naar aanleiding van de invoering van de personeelsplannen. Wanneer een functie die wordt uitgeoefend door een groep van ambtenaren in het personeelsplan wordt afgeschaft in een bepaald niveau, en opnieuw wordt opgericht in een hoger niveau kunnen de huidige titularissen tweemaal deelnemen aan een bijzonder vergelijkend overgangsexamen. Het moet gaan om functies waarvoor in de toekomst alleen nog in het hogere niveau wordt geworven en het is niet de bedoeling dat dergelijke bijzondere overgangsexamens worden ingericht voor individuele bevorderingen. Het moet daarentegen gaan om een groep van mensen die zich in dezelfde situatie bevinden. Een voorbeeld is de functie van opvoeder die voorheen in niveau C werd begeben, maar die door de invoering van de personeelsplannen werd opgewaardeerd naar niveau B en bij aanwerving alleen open staat voor mensen met een diploma van niveau B. Het invoeren van deze overgangsmaatregel impliceert dat voor de bevordering naar specifieke functies kan afgeweken worden van de vereiste dat men in het bezit dient te zijn van het normaliter in de functiebeschrijving gevraagde diploma. Tevens kan er afgeweken worden van de normale anciënniteitsvoorwaarden.⁽³⁾

Art. VIII 104bis. Door deze overgangsmaatregel worden voor de berekening van de administratieve anciënniteiten de vroegere deeltijdse prestaties van de tijdelijke personeelsleden die op basis van het koninklijk besluit van 12 maart 1973 houdende tijdelijke maatregelen ten gunste van sommige ambtenaren van de rijksbesturen vast benoemd werden, in aanmerking genomen naar rato van het aantal gepresteerde uren.⁽³⁾

Art. VIII 105. Dit artikel bepaalt dat de ambtenaren van IMALSO die geslaagd zijn in een bevorderingsexamen van brigadier of in een overgangsexamen van technicus, examens die georganiseerd werden vóór de overhevelingsdatum, hun rechten op bevordering tot technicus behouden en bij bevordering worden ingeschaald in de salarisschaal C123, op voorwaarde dat zij bij overheveling ingeschaald werden in de salarisschaal D201 of D202.

Het betreft de volgende examens:

- BNV97309 (graad: brigadier, functie electromecaniciën, PV van 17.4.98): er waren 8 geslaagden waarvan 6 nog niet bevorderd zijn;
- examen Raad van bestuur Imalso (graad brigadier, functie mechanicien-draaiër, beslissing van 19.12.83): er waren 4 geslaagden waarvan er nog 1 niet bevorderd is;
- examen BNV98330/A4332000 (graad technicus, functie brigadier linkerovergebied): er zijn 10 kandidaten, waarvan er 2 vrijgesteld zijn van het eerste gedeelte; de 1ste proef ging door op 11 januari 1999; de 2de op 23 april 1999.

Het tweede lid van dit artikel bepaalt dat de ambtenaren die ingeschaald werden in de schaal D201 (39 statutairen) of D202 (4 statutairen) bij bevordering tot de graad van technicus na slagen in een examen georganiseerd door het ministerie, ook de salarisschaal C123 zullen toegekend krijgen.

Art. VIII 105bis. Krachtens artikel 4, § 4 van het KB van 25 juli 1989 dat de verworven rechten regelt van de ambtenaren die werden overgeheveld in uitvoering van het Lambermontakkoord, behouden de rijksambtenaren, die in het federale ministerie waartoe zij vóór hun overdracht behoorden geslaagd zijn voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere niveau of voor een examen voor verhoging in graad en die worden overgeheveld, hun aanspraken op bevordering die zij door het slagen voor één van die examens hebben verworven.⁽³⁾

Deze bepaling geldt evenwel enkel voor vergelijkende examens, niet voor brevetten. Ambtenaren die worden overgeheveld naar het MVG en bij de federale overheid een brevet haalden voor

niveau 1 kunnen tot dusver dus geen aanspraak maken op een vrijstelling voor een overgangsexamen naar niveau A bij het MVG. Daarenboven worden bij het MVG trouwens geen brevetten meer gehanteerd voor overgang naar niveau A (en evenmin voor toegang naar één van de andere niveaus).⁽³⁾

In de praktijk is deze overgangsmaatregel enkel van toepassing op drie gevallen :

- 1) ten eerste op een aantal ambtenaren die op 1 oktober 2002 werden overgeheveld vanuit het ministerie van Middenstand en Landbouw en die geslaagd zijn in het examen voor directiesecretaris (rang 26) (examens BNG 98026 en BNG 00026) of opsteller (rang 20)(examens PV 29-12-1992 en BNG 98020);
- 2) ten tweede op één ambtenaar die geslaagd is in de eerste twee gedeelten van een vergelijkend overgangsexamen naar niveau A dat werd georganiseerd door het ministerie van Middenstand en Landbouw.
Deze ambtenaar kan worden bevorderd tot adjunct van de directeur indien hij slaagt in de eerstvolgende test nopens de potentiële inschatting die in het ministerie wordt georganiseerd voor de toegang tot niveau A, in toepassing van artikel VIII 15 van het VPS;
- 3) ten derde op een ambtenaar die op datum van overheveling rechtsgeldig deelnam aan een vergelijkend overgangsexamen naar niveau A dat op de datum van overheveling (1 oktober 2002) nog niet was beëindigd. Ook deze ambtenaar kan worden bevorderd tot adjunct van de directeur indien hij eerst slaagt in de eerste twee gedeelten van het lopend (federaal) overgangsexamen en nadien slaagt in de eerstvolgende test nopens de potentiële inschatting die in het ministerie wordt georganiseerd voor de toegang tot niveau A.⁽³⁾

Hoofdstuk 1bis. De functionele loopbaan van de ambtenaar⁽³⁾

Art. VIII 105ter. § 1. Naar analogie met artikel VIII 114 van het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993 wordt voor de ambtenaren die werden overgeheveld in uitvoering van het Lambermontakkoord een overgangsbepaling ingevoegd die ertoe strekt dat voor de inschakeling in de functionele loopbaan een krediet aan schaalanciënniteit wordt toegekend. Voor de eerste 12 jaar graadanciënniteit opgebouwd bij de federale overheid wordt aan de ambtenaar een krediet van maximum vier jaar (1/3) in de functionele loopbaan toegekend en 2/3 van de graadanciënniteit boven de 12 jaar.⁽³⁾

§ 2. Voor de overgehevelde ambtenaren die worden ingeschaald op de eerste trap van de functionele loopbaan worden evenwel voor de inschakeling op de overeenstemmende salarisschaal van de functionele loopbaan de opgebouwde jaren graadanciënniteit integraal verrekend als schaalanciënniteit in de functionele

loopbaan. De graadanciënniteit wordt berekend in de oude graad of oude graden die op dezelfde trap van de functionele loopbaan ingeschaald worden.⁽³⁾

Aangezien niet alle overgehevelde ambtenaren van dezelfde graad op dezelfde trap van de functionele loopbaan worden ingeschaald (omdat zij in hun ministerie van herkomst een verschillende weddenschaal hadden), dient de graadanciënniteit bepaald te worden aan de hand van de anciënniteit in de oude salarisschaal.⁽⁴⁾

§ 3. De afwijkende maatregel van § 2 geldt echter niet voor de personeelsleden die ingeschaald worden op de eerste trap van de functionele loopbaan maar een graad hadden die behoorde tot de rangen 40-41-42. De titularissen van een graad van deze rangen werden nl. ingeschaald in niveau D. Ze werden m.a.w. geüpgraded zodat voor hen de normale regeling vermeld in § 1 van toepassing is.⁽³⁾

Hoofdstuk 2. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de administratieve loopbaan

Afdeling 1. De loopbaan van de eerste planningsadviseur, overgeheveld naar het Vlaams Gewest vanuit het Planbureau

(Art. VIII 106 - opgeheven) ⁽⁴⁾

(Art. VIII 107 - opgeheven) ⁽⁴⁾

Afdeling 2. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van sommige personeelsleden van de administratie Waterwegen en Zeewezen

Art. VIII 108. § 1. Deze overgangsregeling voor de wachter en de eerste wachter der Waterwegen die op 1 januari 1994 in dienst was bij de administratie Waterinfrastructuur en Zeewezen, Beheersdiensten (veerdiensten) en ingeschakeld werd in de graad van technisch assistent is een gevolg van de vervanging van de aanwervingsreglementen voor het scheepspersoneel door een vergelijkend aanwervingsexamen dat wordt georganiseerd door SELOR.

§ 1bis. Voor de bevorderingsronde m.b.t. de functie van lei-

dinggevend wachter der waterwegen (rang D3) binnen het departement Leefmilieu en Infrastructuur (LIN) komen in theorie een massa kandidaten in aanmerking. Dit heeft te maken met de grote schaal van het departement LIN. In de praktijk echter richt de functie zich enkel tot kandidaten die reeds ervaring hebben als wachter der waterwegen. Daarom wordt een overgangsmaatregel ingelast die enkel aan de wachters der waterwegen toelaat om te kandideren. Bovendien voorziet deze overgangsmaatregel dat alle wachters der waterwegen kunnen kandideren, ook diegenen die nog niet de tweede salarisschaal van de functionele loopbaan bereikt hebben. De reden is dat een aantal wachters der waterwegen die nog niet de tweede salarisschaal van de functionele loopbaan bereikt hebben, thans in praktijk reeds de leidinggevende functie van wachter der waterwegen uitoefenen. Deze overgangsmaatregel werd ingevoerd met terugwerkende kracht tot 1 januari 2003 omdat het departement LIN reeds in december 2002 vroeg om te kunnen starten met de voorbereidingen voor de bevorderingsronde.⁽³⁾

§ 2 - § 3. Volgende ambtenaren van de administratie Waterwegen en Zeewezen kunnen worden bevorderd na slagen in een bijzondere vergelijkende bekwaamheidsproef waaraan zij tweemaal mogen deelnemen:

- technisch beambte (E1 - functie kok ingescheept) naar speciaal assistent (D1 - functie kok ingescheept), aangezien het overige kokspersoneel van het ministerie ook tewerkgesteld wordt in niveau D (§ 2);
- motoristen (D1), hoofdmotoristen (D2) en vanuit de RMT overgehevelde scheepstechnici (C1) naar de graad van hoofdscheepstechnicus (C2) (§ 3).

Art. VIII 109. Deze overgangsregeling bepaalt vooreerst de deelnamevoorwaarden aan een prioritaire vergelijkende bekwaamheidsproef voor de functies van cheffloods en stuurman. Het voorziet tevens in een overgangsregeling (afwijking van de voorwaarde van brevet kapitein ter lange omvaart) voor de loodsen die in dienst waren op 1 november 1969 (dit is een regeling identiek aan de oude overgangsregeling - cf. BVR 22 mei 1991 houdende vaststelling van bijzondere statutaire bepalingen voor het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (B.S.5.6.91)). Het bepaalt vervolgens dat het begrip 'tweede trap van de functionele loopbaan', voor de examens georganiseerd vóór het in voege treden van de nieuwe statutaire regeling, moet gelezen worden als 'benoemd tot de graad van loodsen uiterlijk 1 juni 1993'. Dit artikel heeft uitwerking op 1 januari 1995.

Afdeling 3. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van de regionale luchthavens

Art. VIII 110 is een overgangsbepaling voor de ambtenaren die op datum van inwerkingtreding van de nieuwe regeling reeds belast zijn (als technicus of als medewerker) met de luchthaveninspectie en de (in 1997 door de afdeling Personenvervoer en Luchthavens eenmalig georganiseerde) cursus inzake luchthaveninspectie hebben gevolgd. Deze ambtenaren oefenen al jaren deze functie uit.

Deze ambtenaren kunnen dus ook bevorderen tot hoofdtechnicus belast met de luchthaveninspectie zonder dat zij het getuigschrift waarvan sprake in artikel VIII 95, §1 behalen.

Deze overgangsbepaling geldt enkel indien zij conform de nieuwe toekomstige federale regeling is.

Art. VIII 111 geeft een ambtenaar die al jaren de functie van technicus belast met de luchthaveninspectie uitoefent, maar die benoemd is in een administratieve loopbaan, de mogelijkheid om via bevordering een graad te bekomen uit de technische loopbaan (hoofdtechnicus) in overeenstemming met de functie die hij uitoefent. De maatregel wordt verantwoord door het feit dat er bij de regionale luchthavens momenteel een tekort is aan inzake luchthaveninspectie deskundig personeel, en dat het in het belang is van de goede werking van de regionale luchthavens dat ambtenaren die reeds jaren tot ieders tevredenheid de functie inzake luchthaveninspectie uitoefenen en terzake een deskundigheid hebben verworven, die functie kunnen blijven uitoefenen en daarin kunnen bevorderen.

Hoofdstuk 3. De vrijwillige terugzetting in graad

Art. VIII 112. De vrijwillige terugzetting gebeurt steeds op vraag van de ambtenaar en het is dan ook logisch dat hij het (lagere) salaris verbonden aan de graad waarin hij is teruggezet, ontvangt. (Zie art. VIII 101)

Voor de ambtenaar die in dienst was op 1 januari 1994 wordt als overgangsmaatregel een uitzondering op deze maatregel in het VPS opgenomen. Indien door de vrijwillige terugzetting in graad en op basis van de "nieuwe salarisschaal", het bedrag van het salaris van de ambtenaar lager is dan het bedrag dat hij voorheen ontving, dan blijft hij dit hogere salaris genieten totdat hij op basis van de nieuwe salarisschaal ten minste hetzelfde bedrag ontvangt.

Hoofdstuk 4. Het hoger ambt⁽³⁾

Art. VIII 113. Krachtens artikel VIII 62, § 1 kan een hoger ambt enkel worden toegekend in een graad van de naast hogere rang.

Op 1 oktober 2002 werden vanuit het ministerie van Middenstand en Landbouw twee ambtenaren overgeheveld die waren belast met het hoger ambt in respectievelijk de graad van directeur-generaal en informaticus.

Deze graden kunnen omwille van voormeld artikel VIII 62 niet meer worden toegekend :

- 1) In afwachting van de nieuwe structuur van het ministerie ingevolge "Beter Bestuurlijk Beleid" werd beslist de drie nieuwe administraties van het departement EWBL niet op te splitsen in afdelingen. Bijgevolg zullen in deze administraties ook geen afdelingshoofden worden aangeduid, en kan er vanuit deze administraties niemand worden belast met het hoger ambt van directeur-generaal, gelet op het feit dat het hoger ambt enkel in de naast hogere rang kan worden toegekend.
- 2) In de graad van informaticus (rang A1) kan het hoger ambt enkel worden toegekend aan een ambtenaar die de derde rang van het lagere niveau heeft bereikt en deze derde rang (rang B3) is in de praktijk nauwelijks ingevuld, en zeker niet in de drie nieuwe administraties van het departement EWBL.⁽³⁾

Deze overgangsbepaling laat toe dat een hoger ambt ook kan worden toegekend in een graad van twee of drie rangen hoger voor de 2 voormelde situaties, zodat de hogere ambten, die reeds vóór 1 oktober 2002 zijn toegekend, verder kunnen worden toegekend aan de betrokken overgehevelde ambtenaren.

Deze maatregel is nodig om de continuïteit van de dienst te kunnen verzekeren in de entiteiten waar deze ambtenaren zijn tewerkgesteld.⁽³⁾

Art. VIII 114 en VIII 115. Bij de Lambermontoverheveling werden ambtenaren, die bij de federale overheid de functie van landbouwattaché uitoefenden, overgeheveld. Deze personeelsleden kunnen bij de Vlaamse Gemeenschap de functie van landbouwattaché statutair blijven uitoefenen. Voor nieuwe personeelsleden is de functie van landbouwattaché een contractuele functie, ingedeeld bij de bijkomende of specifieke opdrachten (artikel XIV 5, § 1, 31°).⁽⁵⁾

Het artikel VIII 115 regelt de wijze waarop bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap de aanstelling van de statutaire personeelsleden als landbouwattaché een einde neemt.⁽⁵⁾

DEEL IX. TUCHTREGELING

Het volgende artikel van het APKB is van toepassing op dit deel :

"Artikel 14:

§ 1. *De ambtenaren die hun plichten niet nakomen, kunnen het voorwerp zijn van een tuchtprocedure.*

§ 2. *Slechts de volgende tuchtstraffen kunnen uitgesproken worden:*

- 1° terechtwijzing;*
- 2° blaam;*
- 3° inhouding van wedde;*
- 4° verplaatsing bij tuchtmaatregel;*
- 5° tuchtschorsing;*
- 6° lagere inschaling;*
- 7° terugzetting in graad;*
- 8° ontslag van ambtswege;*
- 9° afzetting.*

§ 3. *Het statuut bepaalt de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de in paragraaf 2 bedoelde tuchtstraffen, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor de uitspraak, evenals de termijnen van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, met inbegrip van het uitgangspunt ervan, evenals de termijnen en gevolgen van doorhaling van een tuchtstraf.*

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste:

- 1° dat geen enkele tuchtstraf wordt opgelegd dan nadat de ambtenaar, na behoorlijk te zijn opgeroepen, vooraf in zijn middelen van verdediging is gehoord, over alle feiten die hem ten laste worden gelegd;*
- 2° aan de ambtenaar om zich in elke stand van de tuchtprocedure door een verdediger van zijn keuze te laten bijstaan;*
- 3° de mogelijkheid van de ambtenaar om voorafgaandelijk zijn dossier te raadplegen;*
- 4° de openbaarheid van de zittingen indien de ambtenaar daarom verzoekt;*
- 5° het recht dat niemand het voorwerp kan zijn van een tucht-vordering voor reeds bestrafte feiten behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen en zich voordoen binnen de verjaringstermijn van de tucht-vordering;*
- 6° dat de overheid die de tuchtstraffen uitspreekt niet dezelfde is als die welke haar voorstelt;*

- 7° dat indien meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, dit niettemin slechts aanleiding kan geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf;
- 8° het recht op een georganiseerd administratief beroep bij een commissie met ten minste een adviesbevoegdheid. Deze commissie wordt voorgezeten door een magistraat en is bovendien, behalve voor de leidende ambtenaren, samengesteld uit bijzitters aangewezen voor de ene helft door de overheid en voor de andere helft door de representatieve vakorganisaties van het personeel;
- 9° dat de overheid die bevoegd is om de tuchtstraf uit te spreken geen zwaardere straf kan opleggen dan die welke in laatste instantie werd voorgesteld en waarbij slechts rekening wordt gehouden met de feiten die de tuchtprocedure hebben gerechtvaardigd;
- 10° dat de straf geen gevolg kan hebben dat voorafgaat aan het uitspreken ervan;
- 11° dat van de met redenen omklede beslissing zonder verwijl kennis wordt gegeven aan de ambtenaar.

§ 4. De in paragraaf 2, 5° bedoelde tuchtschorsing wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en mag geen aanleiding geven tot een inhouding van wedde die hoger ligt dan die welke bedoeld is bij artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers."

*
* * *

Aan dit deel worden geen noemenswaardige wijzigingen aangebracht t.a.v. het VPS van 24 november 1993, aangezien de tuchtregeling reeds grondig werd gedereguleerd in het kader van de eerste bijsturing van het VPS van 24 november 1993.

Titel 1. TUCHTSTRAFFEN

Artikel IX 1. Art. 14 van het APKB bepaalt dat "de ambtenaren die hun plichten niet nakomen, het voorwerp kunnen zijn van een tuchtprocedure."

Elke inbreuk op de plichten of de cumulregeling vermeld in deel III wordt bestraft in verhouding tot de feiten met één van de tuchtstraffen bepaald in dit deel.

Zo kan diefstal of toebrengen van een letsel aan een persoon gekwalificeerd worden als een tekortkoming inzake de loyale uitoefening van het ambt.

Het gaat hier om inbreuken op de plichten zowel op professio-

neel vlak als op privé-gedrag met invloed op het ambt.

Dit artikel bevestigt ondermeer ook het principe dat naast de strafrechtelijke procedure eveneens een administratieve tuchtrechtelijke procedure en onafhankelijk ervan kan gevoerd worden. Een strafrechtelijke veroordeling kan aanleiding geven tot een tuchtstraf indien het om feiten gaat die verband houden met de uitoefening van het ambt.

Art. IX 2. Artikel 14, § 2 van het APKB somt de tuchtstraffen op die door elke overheid kunnen worden uitgesproken. De te-rechtwijzing (gelet op de affiniteit met de blaam) en de verplaatsing bij tuchtmaatregel (gelet op de soepele mogelijkheden binnen een departement voor wijziging van de dienstaanwijzing) worden niet aangehouden door de Vlaamse overheid.

De blaam wordt gekwalificeerd als een morele straf, de overige als effectieve straffen.

Ten aanzien van het APKB van 21 september 1994 worden in artikel 14 van het nieuwe APKB van 22 december 2000 2 bijkomende tuchtstraffen voorzien, met name de lagere inschaling en het ontslag van ambtswege.

- de "lagere inschaling" laat toe dat een lagere salarisschaal wordt toegekend (werd de facto reeds toegekend ter vervanging van de terugzetting in graad);
- het "ontslag van ambtswege" is minder ingrijpend op de pensioensituatie van de betrokkene dan de afzetting (bij ontslag van ambtswege behoudt men namelijk het recht op een ambtenarenpensioen aangezien het niet de hoogste tuchtstraf is, i.t.t. de afzetting waarbij men enkel recht heeft op een privé-pensioen).

Art. 14 § 3 van het APKB bepaalt dat "het statuut de voorwaarden en de beperkingen van de gevolgen van de tuchtstraffen regelt, de procedure, de waarborgen en de termijnen voor hun uitspraak, evenals de termijnen van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering, met inbegrip van het uitgangspunt ervan, evenals de termijnen en gevolgen van doorhaling van een tuchtstraf".

Art. IX 3. Op de inhouding van salaris wordt een maximumtermijn van drie maanden gezet; zij mag niet hoger zijn dat wat bepaald is in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Dit artikel bepaalt:

"Het totaal van de inhoudingen mag niet méér bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in spe-

cie, na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingswetgeving op de sociale zekerheid of van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid."

De inhouding is een voorafnemning op het loon door de werkgever, zonder dat een procedure tot beslag of overdracht is ingesteld.

Loonbeslag gebeurt voor een derde die optreedt als schuldeiser en in dit geval zijn de grenzen van art. 1409 van het Gerechtelijk Wetboek van toepassing.

De loonbeschermingswet legt enige beperkingen op wat de inhoudingen betreft (artikel 23, eerste lid - 1° t/m 5°). Inhoudingen, gedaan op grond van de belastingswetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid gebeuren eerst, zonder enige beperking.

De andere inhoudingen (artikel 23, tweede lid) mogen een bepaald bedrag niet overschrijden, nl. 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde nettoloon in geld (d.w.z. het brutoloon na aftrek van de voordelen in natura, de RSZ-inhoudingen en de bedrijfsvoorheffing).

Deze beperking tot één vijfde is overeenkomstig het derde lid van art. 23 van de loonbeschermingswet niet van toepassing als de werknemer bedrog heeft gepleegd of in een bepaald geval vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd. Dit derde lid wordt niet vermeld in het APKB (artikel 14, § 4), zodat deze beperking van 1/5 ook in deze laatste gevallen geldt.

In dit raam dient bvb. ook de diensthoofdentoelage, de productiviteitspremie en de managementstoelage als bezoldiging beschouwd te worden.

Art. IX 4. § 1. Inzake de tuchtschorsing bepaalt artikel 14, § 4 van het APKB dat zij wordt uitgesproken ten hoogste voor drie maanden en geen aanleiding mag geven tot een inhouding van salaris die hoger ligt dan die welke bedoeld is bij artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. (zie voor commentaar bij de inhouding: art. IX 3)

§ 2. Aan de ambtenaar wordt het recht op bevordering en verhoging in salaris en salarisschaal ontzegd.

Dus : - geen aanspraken op bevordering en verhoging in salaris en salarisschaal
- kan met salarisinhouding gepaard gaan

Art. IX 5. Omdat in de hiërarchie van de tuchtstraffen de terugzetting in graad zwaarder is dan de lagere inschaling, mag de lagere inschaling er in geen geval toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggeplaatst in graad.

De tuchtstraf terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan het ambt dat definitief wordt toegewezen door de terugzetting (ter vergelijking: bij een vrijwillige terugzetting in graad wordt men ingeschaald in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan - zie art. VIII 101).

De ambtenaar neemt in de nieuwe graad of salarisschaal rang in op de datum waarop de toekenning van een lagere graad of salarisschaal uitwerking heeft.

Bij de tuchtstraf terugzetting in graad wordt geen schaalanciënniteit meegenomen zoals bij vrijwillige terugzetting in graad (zie art. VIII 97) of herplaatsing om medische redenen (zie art. IV 6, § 2).⁽⁴⁾

Zowel in geval van de toekenning van een lagere graad als in geval van de toekenning van een lagere salarisschaal in dezelfde graad of de lagere inschaling bepaalt de beslissing welke salarisschaal wordt toegekend; dit maakt deel uit van de strafmaat die wordt gehanteerd.

TITEL 2. DE TUCHTPROCEDURE

Hoofdstuk 1. De bevoegde overheid

Art. IX 6. Elke hiërarchische meerdere van niveau A van de ambtenaar kan het initiatief nemen om een tuchtstraf voor te stellen, dit om te vermijden dat een hogere hiërarchische meerdere afhankelijk is van de bereidheid van een lagere hiërarchische meerdere. Het hoeft dus niet noodzakelijk het afdelingshoofd te zijn dat de eerste stap zet.

Bovendien kan voorstel en uitspraak van een tuchtstraf niet door dezelfde overheid gebeuren (cfr. Art. 14 § 3, 6° APKB).

Aangezien de secretaris-generaal als hoofd van de bovenbouw van zijn departement onder de bevoegdheid (d.w.z. inzake specifiek beleid inzake personeel) valt van momenteel "slechts" twee Vlaamse ministers (cf. BVR van 15 oktober 2004 tot vaststelling van regelen betreffende het algemeen beleid inzake personeel en het specifiek beleid inzake personeel in de dien-

sten van de Vlaamse Regering en in de Vlaamse openbare instellingen en agentschappen) wordt ook een initiatiefrecht toegekend aan de Vlaamse ministers die functioneel (d.w.z. inhoudelijk) bevoegd zijn voor de materies die in het betrokken departement behandeld worden.⁽⁴⁾

Art. IX 7 - Art. IX 8.

Deze artikelen bepalen wie bevoegd is om een tuchtstraf uit te spreken (in eerste aanleg en na beroep). Volgens artikel IX 6 VPS kan een tuchtstraf worden voorgesteld door om het even welke hiërarchische meerdere van niveau A van de ambtenaar. De tuchtstraf wordt dan uitgesproken door de eerstvolgende hiërarchische meerdere van hogere rang (en tenminste van rang A2A) van de ambtenaar die de tuchtstraf heeft voorgesteld.

Ingeval van beroep wordt de tuchtstraf (uitgezonderd de afzetting) vervolgens definitief uitgesproken door de eerstvolgende hiërarchische meerdere van de ambtenaar die de tuchtstraf in eerste aanleg heeft uitgesproken. Er wordt m.a.w. telkens een stap hoger in de hiërarchie gezet (zie schema).

Ingeval van afzetting gebeurt de definitieve uitspraak na beroep in principe steeds door de hiërarchische meerdere van rang A4 van de ambtenaar die de tuchtstraf in eerste aanleg heeft uitgesproken (tenzij deze de tuchtstraf zelf zou hebben voorgesteld of in eerste aanleg uitgesproken).

Indien de tuchtstraf is voorgesteld door een ambtenaar van rang A4, wordt zij uitgesproken door het college van secretarissen-generaal en definitief uitgesproken (na beroep) door de Vlaamse minister(s), bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel,⁽⁴⁾ van de betrokken ambtenaar.

Bij een voorstel van tuchtstraf tegen een ambtenaar van rang A4 door een Vlaams minister, gebeurt de uitspraak in eerste aanleg door twee ministers aangewezen door de Vlaamse Regering uit hun midden; de minister die het voorstel heeft gedaan, neemt evenwel niet deel aan de vergadering. De definitieve uitspraak na beroep wordt dan gedaan door de Vlaamse Regering.

| rang van de ambtenaar tegen wie een tuchtstraf wordt voorgesteld | voorstel door: | uitspraak door: | uitspraak na beroep door (uitgez. bij afzetting): |
|--|-----------------|------------------|---|
| D, C of B (1) | A1 A2 A2A | A2A A2A A3 | A3 A3 A4 |
| A1 (1) | A2A | A3 | A4 |
| A2 | A2A A3 | A3 A4 | A4 college van secretarissen-generaal |
| A2A | A3 | A4 | college van secretarissen-generaal |

| | | | |
|----|--|---|---|
| A3 | A4 (of toepassing art. IX 9) | college van secre- tarissen- generaal | de Vlaamse minis- ter(s) bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel ⁽⁴⁾ |
| A4 | een functioneel bevoegde of een Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake perso- neel ⁽⁴⁾ | twee Vlaamse mi- nisters aangewezen door de Vlaamse Regering | de Vlaamse Regering |

- (1) In dit schema werden de meest voorkomende situaties weer-gegeven. Dit schema is dus niet limitatief; inzonderheid voor de ambtenaren van de niveaus D, C of B en van de rang A1 zullen zich andere situaties kunnen voordoen.

Art. IX 9. Dit artikel bepaalt welke de mogelijkheden zijn wanneer een secretaris-generaal weigert om een tuchtstraf voor te stellen tegen een ambtenaar voor wie hij de eerste hiërarchische meerdere is (d.w.z. voor zijn secretariaat, het hoofd van de AAD, ...) : een tuchtstraf kan dan worden voorgesteld door een functioneel bevoegde Vlaamse minister of een Vlaamse minister bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel⁽⁴⁾ van het betrokken personeelslid. De tuchtstraf wordt dan in eerste instantie uitgesproken door twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse Regering, en na advies van de raad van beroep door de Vlaamse Regering (cfr. laatste rij van de tabel hierboven).

Art. IX 10. § 1 bepaalt op algemene wijze dat de secretaris-generaal die een tuchtstraf heeft voorgesteld of uitgesproken niet deelneemt aan de vergadering van het college van secretarissen-generaal. Uit de notulen van het college van secretarissen-generaal moet blijken dat deze regel werd gerespecteerd.

Voor ministers die een tuchtstraf hebben voorgesteld of uitgesproken geldt een analoge regel; ook zij nemen niet deel aan de vergadering van de Vlaamse regering. Uit de notulen van de regering moet blijken dat hieraan werd voldaan.

§ 2. Gelet op het evenwicht in de hiërarchische opeenvolging van de ambtenaren of colleges die de tuchtstraf voorstellen en voorlopig/definitief uitspreken kan deze bevoegdheid niet gedelegeerd worden.

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. IX 11. Bij het voorstel tot tuchtstraf is geen voorafgaande ondervraging vereist.

Het verhoor ter verdediging wordt verlegd naar de overheid bevoegd voor de uitspraak in eerste aanleg zodat voldaan wordt aan art. 14 § 3, 1° APKB :

"dat geen enkele tuchtstraf wordt opgelegd dan nadat de ambtenaar, na behoorlijk te zijn opgeroepen, vooraf in zijn middelen van verdediging is gehoord, over alle feiten die hem ten laste worden gelegd."

Een hiërarchische meerdere van hogere rang die een tuchtstraf voorstelt, moet uitdrukkelijk zeggen welke tuchtstraf hij voorstelt. De tuchtstraf die wordt uitgesproken kan wel een andere zijn (hoger of lager) dan de tuchtstraf die werd voorgesteld (zie in dit verband ook art. IX 19 en de toelichting hierbij).

De verdere procedure wordt gekenmerkt door uniforme toezendings-, advies- of beslissingstermijnen zodat een procedure zonder beroep ongeveer 2 maand (en 2 werkdagen) in beslag neemt en een procedure met beroep 4 maand (en 4 werkdagen). Dit laatste is afhankelijk van de datum van het verhoor en of een zaak al dan niet wordt voortgezet.

Art. IX 12. § 1. Aangezien in artikel IX 11 geen aangetekende kennisgeving voorzien wordt, is het aangewezen de termijn van de procedure te laten starten vanaf de datum van het voorstel.

1° gelet op § 2 kan de datum van horen ten vroegste ± 20 dagen na het versturen van de brief plaatsvinden;

2° Krachtens artikel 14 § 3, 2°APKB: mag de ambtenaar zich in elke stand van de tuchtprocedure door een verdediger van zijn keuze laten bijstaan.

Artikel IX 12 VPS is ruimer en laat niet alleen bijstand, maar ook vertegenwoordiging door een raadgever toe; hierdoor wordt vermeden dat het verhoor bij gewettigde verhindering van de ambtenaar niet zou kunnen plaatsvinden.

3° Het tuchtdossier kan o.m. ook reeds klachten op voorhand van een burger bevatten.

§ 3. Onder proces-verbaal wordt geen weergave van de inhoud van de vergadering verstaan doch enkel een verslag over wie verschenen is, waar ... m.a.w. een korte notulering van feiten.

Aangezien het proces-verbaal slechts een summiere aanduiding geeft wordt een procedure van schriftelijk verweer ingesteld.

Art. IX 13. In deze termijn van 15 kalenderdagen is de termijn van twee werkdagen uit art. IX 12, § 3 inbegrepen.

De motivering wordt hoe dan ook vereist, ongeacht of de tuchtstraf overeenstemt met het voorstel of niet.

Krachtens het derde lid van dit artikel werkt een beroep tegen de tuchtstraffen afzetting en ontslag van ambtswege opschor-tend. Maar tevens wordt bepaald dat de ambtenaar in deze ge-vallen wel van rechtswege wordt geschorst in het belang van de dienst. Bij andere tuchtstraffen schort het beroep de uitwer-king ervan niet op.

Art. IX 14. geen commentaar.

Art. IX 15. De ambtenaar kan een beroep aanhangig maken door een rechtstreekse indiening van het beroepschrift bij de eer-ste kamer van de raad van beroep (p/a griffie).

Art. IX 16. De termijn van 1 maand vraagt een snelle reactie van de overheid omdat het administratief dossier moet opge-vraagd worden, de raad nominatief moet samengesteld worden.

De raad moet binnen de maand beraadslagen, doch niet noodzake-lijk beslissen. Het kan immers gebeuren dat een zaak wordt voortgezet, bijvoorbeeld om bijkomende inlichtingen in te win-nen.

| (laatste lid - geschrapt) (³)

Art. IX 17. Het aantal stemmen voor en tegen van het advies is louter informatief.

Art. IX 18. geen commentaar.

Hoofdstuk 3. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

Art. IX 19. eerste lid = artikel 14, § 3, 8° APKB

Het tweede lid maakt het onderscheid t.o.v. het eerste lid tussen nieuwe feiten die in de loop van de procedure aan het licht komen en verschillende feiten die tezelfdertijd tot één procedure aanleiding geven.

Art. IX 20. = artikel 14 § 3, 5° APKB

De woorden "bestrafte feiten" worden vervangen door "gesanctioneerde feiten" om geen verwarring te doen ontstaan met artikel IX 23 - tweede lid dat los van strafprocedure een tuchtprocedure mogelijk maakt voor dezelfde feiten.

Art. IX 21. = artikel 14 § 3, 9° APKB, doch wat het eerste lid betreft aangepast aan de procedure van dit besluit.

Art. IX 22 bepaalt dat de strafvordering de tuchtprocedure en de tuchtuitspraak schorst.

Hieraan wordt door de Vlaamse overheid toegevoegd dat het feit in beide procedures (straf- en tuchtprocedure) op dezelfde wijze moet omschreven worden. De kwalificatie in de strafprocedure zal derhalve moeten opgevraagd worden.

De volgorde in een strafprocedure ziet er als volgt uit:

- het opsporingsonderzoek : de officieren en de agenten van gerechtelijke politie sporen strafbare feiten op en brengen deze ter kennis van het openbaar ministerie.
Het openbaar ministerie beslist tot strafvervolgung of seponering;
- de strafvordering : wordt inwerking gesteld wanneer het openbaar ministerie vervolgt; de rechterlijke macht wordt er bij betrokken. Het is dus de eis tot straf;
- de strafvervolgung : het in werking stellen of uitoefenen van de strafvordering;
- het gerechtelijk straf- of vooronderzoek : onderzoek dat door de onderzoeksrechter wordt verricht na de uitoefening of het inwerking stellen van de strafvordering.

Het initiatief van een tuchtstraf berust, los van de strafrechtelijke veroordeling, bij de administratieve of politieke verantwoordelijken die in dit besluit bevoegd gemaakt worden om een tuchtstraf voor te stellen of uit te spreken.

Art. IX 22bis. Ter uitvoering van artikel 17bis van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst en het protocol tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse Ombudsdienst tot regeling van de bescherming van de klokkenluiders wordt een nieuw artikel IX 22bis ingevoegd in het VPS, waarbij een automatische schorsing van de

tuchtprocedure(s) wordt voorzien (een beschermingsmaatregel, die expliciet is opgenomen in artikel 17bis van het Ombudsdecreet). T.a.v. de schorsing van tuchtprocedures, begint de beschermingsperiode - in afwijking van de algemene regeling, bepaald in artikel III 2ter, § 1 - te lopen vanaf het verzoek van de ambtenaar om onder de bescherming van de Vlaamse ombudsman te worden geplaatst. Vanaf deze datum worden alle tegen de ambtenaar lopende tuchtprocedures automatisch opgeschort tot na het onderzoek door de Vlaamse ombudsman. Ook de tuchtprocedures die tijdens de beschermingsperiode zouden worden opgestart, worden onmiddellijk opgeschort tot na het onderzoek door de Vlaamse ombudsman. Dit impliceert dat de Vlaamse ombudsman bij de ambtenaar informeert of er tegen hem een tuchtprocedure loopt.⁽⁵⁾

De Vlaamse ombudsman onderzoekt of de tuchtprocedure een mogelijk verband heeft met de melding van de onregelmatigheid. Ook in het raam van dit onderzoek door de Vlaamse ombudsman komt het aan de bevoegde overheid toe het bewijs te leveren dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid.⁽⁵⁾

§ 2. De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan de ambtenaar en aan de secretaris-generaal waaronder de ambtenaar ressorteert.⁽⁵⁾

§ 3. Als de Vlaamse ombudsman na afloop van het onderzoek van oordeel is dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, kan de bevoegde overheid de tuchtprocedure verder zetten.⁽⁵⁾

Ook indien de Vlaamse ombudsman besluit tot de onmiddellijke opheffing van de bescherming, kan de tuchtprocedure worden verder gezet (§ 5).⁽⁵⁾

§ 4. Indien hij echter tot de bevinding komt dat er een mogelijk verband is, zal de Vlaamse ombudsman aan de bevoegde overheid vragen om de tuchtprocedure te beëindigen.⁽⁵⁾

De bevoegde overheid moet binnen een termijn van 20 werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse ombudsman meedelen of zij al dan niet akkoord gaat met het verzoek.⁽⁵⁾

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat of niet antwoordt binnen de gestelde termijn of geen uitvoering geeft aan het verzoek, brengt de Vlaamse ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling. Deze minister zal dan in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister zo spoedig mogelijk een standpunt bepalen t.a.v. de door de Vlaamse ombudsman voorgelegde problematiek en de Vlaamse ombudsman en

de secretaris-generaal van het departement, waartoe de ambtenaar behoort, hiervan in kennis stellen.⁽⁵⁾

In het geval de bevoegde overheid geen uitvoering geeft aan het verzoek van de Vlaamse ombudsman, zal deze maar kunnen reageren als de ambtenaar de Vlaamse ombudsman hiervan op de hoogte brengt.⁽⁵⁾

Art. IX 23. Overeenkomstig artikel 14, § 3 APKB stelt het eerste lid de termijn van verjaring van de feiten die aanleiding kunnen geven tot een tuchtvordering vast op 6 maanden na de vaststelling (dus ongeacht het tijdstip waarop ze zich hebben voorgedaan).

De aantekeningen in het persoonlijk dossier kunnen zonder tijdsbeperking in aanmerking genomen worden voor het bepalen van de graad van de tuchtstraf.

Het derde lid houdt in dat geregeld bij het parket zal moeten geïnformeerd worden of bvb. de zaak ondertussen niet geseponeerd is.

Art. IX 24. geen commentaar.

Art. IX 25. De maand augustus wordt als vakantiemaand gekwalificeerd in de tuchtprocedure (zoals trouwens reeds gebruikelijk bij de Vlaamse overheid voor de syndicale onderhandelings- en overlegprocedures). En vermits de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap vakantie hebben in de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar, is het logisch dat de termijnen die gelden in de tuchtprocedures, ook tijdens die periode worden opgeschort.

TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

Art. IX 26. Overeenkomstig artikel 14, § 3 APKB bepaalt dit artikel de termijnen en gevolgen van de doorhaling van een tuchtstraf.

§ 1. Onverminderd de uitvoering van de straf heeft de doorhaling tot gevolg dat met de doorgehaalde tuchtstraf op geen enkele wijze meer rekening mag gehouden worden, inzonderheid bij de appreciatie van de aanspraken op bevordering van de ambtenaar.

De doorhaling heeft ook tot gevolg dat de tuchtstraf uit het

personeelsdossier wordt verwijderd, zodat de doorhaling van de tuchtstraf geen sporen nalaat.

§ 2. geeft een opsomming van de termijnen van doorhaling:

- blaam: 1 jaar
- inhouding van salaris : 4 jaar
- tuchtschorsing : 6 jaar
- terugzetting in graad of lagere inschaling: 8 jaar

DEEL X. DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Het volgende artikel van het APKB is op dit deel van toepassing:

"Artikel 15:

Wanneer het belang van de dienst het vereist, kan de ambtenaar in zijn ambt worden geschorst volgens een door het statuut vastgestelde procedure, met inbegrip van een recht op beroep.

De in het eerste lid bedoelde regels waarborgen ten minste:

- 1° het recht van de ambtenaar om vooraf te worden gehoord over de feiten die hem ten laste worden gelegd;*
- 2° aan de ambtenaar de bijstand in elke stand van de procedure door een verdediger van zijn keuze;*
- 3° het recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 14, § 3, 8°.*

§ 2. Wanneer de ambtenaar strafrechtelijk wordt vervolgd of tuchtrechtelijk wordt vervolgd wegens een ernstig vergrijp waarbij hij op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn, kan de overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt, beslissen dat die schorsing een inhouding van wedde en een ontzegging van bevorderingsaanspraken in zich houdt.

In voorkomend geval kan tegen deze maatregelen, tesamen met de schorsing in het belang van dienst, een beroep worden ingesteld als bedoeld in § 1.

De wedde mag met niet meer worden verminderd dan zoals in artikel 14, § 4, is vastgesteld.

§ 3. Indien aan de ambtenaar, na afloop van het onderzoek van zijn geval, een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, werkt die schorsing, in afwijking van artikel 14, § 3, tweede lid, 10°, terug tot een datum die evenwel de dag niet mag voorafgaan waarop de bij toepassing van paragraaf 1, eerste lid getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad. In dit geval wordt de duur van de tuchtschorsing aangerekend."

*
* *

Artikel X 1. Het begrip effectieve dienst vereist dat de ambtenaar op de werkplaats presteert vooraleer op hem de preventieve maatregel van schorsing in het belang van de dienst kan toegepast worden.

De schorsing in het belang van de dienst is geen eigenlijke tuchtstraf doch ook geen zuivere bewarende maatregel in de gevallen waar er onmiddellijk gevolgen kunnen aan vastgeknoopt worden zoals bepaald in artikel X 3.

Tijdens de schorsing blijft de ambtenaar in de administratieve toestand dienstactiviteit doch wordt ontheven van de verplichting om dienstprestaties te leveren.

De schorsing in het belang van de dienst belet niet dat de ambtenaar geëvalueerd wordt.

Art. X 2. De schorsing in het belang van de dienst is een dringende maatregel die onmiddellijk moet kunnen uitgesproken worden door de bevoegde overheid (die dezelfde is als voor het uitspreken van de tuchtstraffen in eerste aanleg). De tussenkomst van de overheid bevoegd om het voorstel te doen is hierbij niet noodzakelijk doch indien er een voorstel is kunnen de overheden voor voorstel en uitspraak niet dezelfde zijn.

Om dezelfde redenen als aangegeven voor de tuchtstraffen kan deze bevoegdheid niet gedelegeerd worden.

De overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt mag niet dezelfde zijn als deze welke haar voorstelt (= het algemeen beginsel dat men niet tegelijkertijd rechter en partij mag zijn).

§ 2. eerste lid = art. 15, § 1, 1° en 2° APKB. De procedure is soepeler en korter dan bij tucht o.w.v. het dringend karakter doch niettemin omgeven door de noodzakelijke waarborgen van verdediging (o.m. bijstand raadgever). Zo wordt hier de procedure van het schriftelijk opmerkingen maken op het proces-verbaal van het verhoor vervangen door het viseren van de voorstellen en beslissingen tot schorsing (procedure met en zonder voorstel) met mogelijkheid tot nota nemen van de weigering door degene die bevoegd is voor de uitspraak van de schorsing.

Art. X 3. tweede lid: zie art. IX 3 i.v.m. tucht.

Art. X 4. geen commentaar.

Art. X 5. eerste lid: indien ondertussen aan de preventieve schorsing geen einde gemaakt is kan de ambtenaar na 15 kalenderdagen, beroep aantekenen bij de raad van beroep. Een afzonderlijk beroep tegen de salarisvermindering en het ontzeggen van aanspraken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal wordt in dit besluit niet voorzien, doch zie art. X 10 wat betreft de intrekking van bepaalde ten onrechte genomen beslissingen.

tweede lid: de bevoegdheid van de raad van beroep is adviseerend doch niettemin bindend in het geval ongunstig advies uitgebracht wordt over de opheffing van de schorsing.

derde lid: in het andere geval beslist de bevoegde overheid vrij.

Art. X 6. geen commentaar.

Art. X 7. Binnen de zes maanden moet immers - met inbegrip van het onderzoek - de tuchtprocedure kunnen gevoerd worden.

Een uitzondering wordt gemaakt indien een strafprocedure ingezet wordt. (tweede lid)

Dan loopt de schorsing maximum voor de duur van het strafrechtelijk onderzoek indien er een is en/of voor de duur van de strafvervolgning tot de uitspraak in gewijsde betekend is.

Ofwel start binnen de periode van 6 maanden preventieve schorsing een tuchtprocedure die naderhand geschorst wordt door een strafprocedure ofwel start eerst het strafonderzoek en wordt de ambtenaar vervolgens geschorst in het belang van de dienst.

Art. X 8. De overheid mag ten allen tijde bij kennisneming van de uitspraak van de strafrechter beslissen om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor de duur van de tuchtprocedure.

De minnelijke schikking slaat op het akkoord tussen parket en betrokkene.

Art. X 9. Het definitief worden van de tuchtstraf 'afzetting' of 'ontslag van ambtswege' (= afzetting, maar met behoud van pensioenrechten), betekent het einde van de betrekking van ambtenaar. (⁴)

Art. X 10. De ontzegging van de aanspraak op bevordering wordt niet hersteld.

Art. X 11 cf. principe uit het tuchtrecht en in het algemeen het verbod van retro-activiteit van de maatregel.

Art. X 12 regelt de aanrekening van de schorsing in het belang van de dienst op de tuchtschorsing.

Art. X 13. De mogelijkheid van schorsing in het belang van de dienst geldt ook voor de stagiair, alhoewel dit niet expliciet wordt voorzien in artikel 9, § 4 van het APKB van 22 december 2000.

DEEL XI. DE VERLOVEN

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel:

Artikel 16:

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 17 tot en met 20, bepaalt het statuut de administratieve standen en de gevolgen ervan op het recht op wedde en op bevordering tot een hogere wedde, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaanaanspraken. Het regelt tevens de administratieve anciënniteiten en de berekeningswijze ervan."

Artikel 17:

"In ieder geval geniet de ambtenaar:

- 1° bij volledige arbeidsprestaties, een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur ten minste gelijk is aan die bepaald in artikel 10 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;
- 2° van het vrouwelijke geslacht, voor de moederschapsbescherming, ten minste de voordelen bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;
- 3° die wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen de voordelen bedoeld in de artikelen 41 en 46, §§ 1 en 2, van het bovenvermeld koninklijk besluit of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;
- 4° de voordelen die vermeld zijn in de artikelen 65 tot en met 67 van het bovenvermeld koninklijk besluit van 19 november 1998 of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen;
- 5° het recht dat de gemiddelde maximum arbeidsduur 38 uur per week niet overschrijdt."

Artikel 18:

"Deelneming van een ambtenaar aan een georganiseerde werkonderbreking kan voor de ambtenaar slechts het verlies van zijn wedde tot gevolg hebben."

Artikel 19:

"§ 1. Voor de bepalingen van het statuut die de afwezige ambtenaren in een administratieve stand plaatsen met recht op

wedde, bevordering tot een hogere wedde, administratieve ancienniteit of loopbaanaanspraken, is vooraf de goedkeuring van de inzake pensioenen bevoegde federale overheid vereist.

§ 2. Bovendien zijn de overheden waarop dit besluit van toepassing is, ertoe gehouden de inzake pensioenen bevoegde federale overheid in te lichten van elk ontwerp of voorstel van decreet, ordonnantie of reglement houdende maatregelen die een weerslag kunnen hebben op de toestand inzake pensioenen van hun definitief benoemd of ermee gelijkgesteld personeel.

De in het vorige lid bedoelde overheden zijn er eveneens toe gehouden de inzake pensioenen bevoegde federale overheid in te lichten van elk ontwerp dat hen voor goedkeuring wordt overgemaakt door een publiekrechtelijke rechtspersoon die onder hun toezicht staat en dat enige weerslag zou kunnen hebben op de toestand inzake pensioenen van het definitief benoemd of ermee gelijkgesteld personeel van het bedoelde organisme."

*
* * *

INLEIDING

De doelstelling van dit deel bestaat erin inzake de verlofregelingen een evenwicht tussen het belang van de dienst en het individueel belang van de ambtenaar te vinden.

De bevoegdheid van de Vlaamse regering is evenwel niet onbeperkt in de vaststelling van onder meer volgende verlofregelingen:

- verlof voor vakbondsopdrachten (= syndicaal statuut);
- jaarlijks vakantieverlof (= algemeen principe ingevolge artikel 17 van het APKB);
- bevallingsverlof (= arbeidswet van 16 maart 1971 + algemeen principe ingevolge artikel 17 van het APKB).

Voor de toepassing van dit deel betekent:

- "werkdag": de dag waarop de ambtenaar verplicht is te werken ingevolge de arbeidsregeling die op hem van toepassing is;
- "vakantiedag": de vrije dag waarop de ambtenaar aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen;
- "verlof": het recht van de ambtenaar om voor een welbepaalde reden de actieve dienst te onderbreken;
- "dienstvrijstelling": de toestemming van de bevoegde overheid aan de ambtenaar om tijdens de diensturen afwezig te

zijn gedurende een vooraf bepaalde tijd, met behoud van alle rechten. Bepaalde dienstvrijstellingen zijn niet opgenomen in dit besluit, maar in het prikklokreglement van de diensten van de Vlaamse regering. (Omzendbrief AZ/DVR/99/6 van 7 juni 1999)

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel XI 1. Overeenkomstig artikel 16 van het APKB bepaalt de Vlaamse regering autonoom in het statuut welke administratieve toestanden zij kent en stelt zij de gevolgen ervan vast inzake het recht op salaris en op bevordering tot een hoger salaris, op de administratieve anciënniteit en op de loopbaan-aanspraken.

Art. 19 § 1 van het APKB schrijft voor dat de bepalingen die de afwezige ambtenaar plaatsen in een administratieve stand met recht op salaris, bevordering tot een hoger salaris, administratieve anciënniteit of loopbaanaanspraken, vooraf moeten worden goedgekeurd door de federale overheid bevoegd voor pensioenen.

Er worden in dit besluit twee administratieve toestanden erkend, namelijk de dienstactiviteit, die de regel is, met principieel behoud van alle administratieve en geldelijke aanspraken en de non-activiteit met principieel verlies van deze aanspraken.

Nochtans kunnen sommige elementen in de hiervoor gegeven algemene definitie van de twee administratieve toestanden afwijkend bepaald worden. Bij dienstactiviteit verliest met bijvoorbeeld het recht op salaris bij loopbaanonderbreking en staking of werkonderbreking.

In het deel XI van dit besluit worden de verloven per soort gegroepeerd voor de gebruiksvriendelijkheid van de ambtenaar. De groepering per administratieve toestand ziet er als volgt uit:

1. Dienstactiviteit

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- bevallingsverlof (en vaderschapsverlof) en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ouderschapsverlof;
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- verlof voor deeltijdse prestaties (5 jaar);
- verlof voor loopbaanonderbreking (algemene regeling + bijzondere stelsels);

- verlof voor opdracht:
 - . kabinet;
 - . van algemeen belang;
 - . terbeschikkingstelling van de Koning;
 - . ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming;
- omstandigheidsverlof;
- gecontingenteerd verlof (3 soorten);
- schorsing in het belang van de dienst;
- verlof voor militaire of burgerdienst: militaire of burgerlijke prestaties in vreedstijd (ook wederoproeping) wat betreft gedeelten van kalendermaanden;
- verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- verlof voor profylaxie (voorbehoedend verlof);
- vakbondsverlof;
- ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
- politiek verlof;
- georganiseerde werkonderbreking.

2. Non-activiteit

- verlof voor deeltijdse prestaties (na 5 jaar);
- loopbaanonderbreking (zonder onderbrekingsuitkeringen);
- gecontingenteerd verlof (5 jaar) of gecontingenteerd verlof voor een betrekking als zelfstandige of bij een andere werkgever waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden;
- ongewettigde afwezigheid;
- tuchtschorsing (doch met beperkt salaris)
- verlof voor militaire of burgerdienst:
 - . militaire dienstplicht (ook wederoproeping bij tuchtmaatregel) wat betreft de volle kalendermaanden;
 - . vrijwillige prestaties (volle kalendermaanden);
 - . reserveofficier (volle kalendermaanden).

De stagiair beschikt over volgende verloven:

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen (inclusief compensatiedagen);
- bevallingsverlof (en vaderschapsverlof) en opvangverlof (= adoptie of pleegvoogdij);
- ouderschapsverlof
- omstandigheidsverlof
- ziekteverlof en deeltijdse prestaties wegens ziekte;
- verlof voor loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen, voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, en voor ouderschapsverlof;
- dienstvrijstelling voor vorming;
- verlof voor opdracht (bij een Vlaams ministerieel kabinet);
- de zgn. "nationale" verloven:
 - . verlof voor militaire of burgerdienst;

- . verlof om in vreedestijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- . verlof voor profylaxie;
- . vakbondsverlof;
- . ziekteverlof n.a.v. arbeidsongeval, ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte;
- . politiek verlof.

dus niet:

- verlof voor deeltijdse prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking (behalve voor palliatief verlof, ouderschapsverlof en bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid);
- verlof voor opdracht :
 - . kabinet (uitgez. bij een Vlaams ministerieel kabinet);
 - . van algemeen belang;
 - . terbeschikkingstelling van de Koning;
 - . ambt bij erkende politieke groep;
- vormingsverlof;
- gecontingenteerd verlof.

Art. XI 3. De dienstactiviteit is de regel indien geen andere uitdrukkelijke bepaling het tegendeel beweert: zie bvb. schorsing in het belang van de dienst.

Art. XI 4. De afwezigheid zonder toestemming of geldige reden heeft van rechtswege non-activiteit tot gevolg. Overmacht kan als een geldige reden beschouwd worden.

Onder administratieve maatregel kan onder meer schorsing in het belang van de dienst verstaan worden.

Art. XI 5. Volgens artikel 18 APKB kan deelname van een ambtenaar aan een georganiseerde werkonderbreking slechts het verlies van zijn salaris tot gevolg hebben. Het VPS bepaalt derhalve dat staking gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit met enkel salarisverlies voor de duur van de afwezigheid.

Aangezien een stakingsdag, ofschoon onbezoldigd, geen verlofdag is, geeft hij ook geen aanleiding tot een vermindering van het jaarlijks vakantieverlof.

Staking is tevens een uitzondering op de periode van tien dagen ongewettigde afwezigheid die aanleiding geeft tot ontslag.

Art. XI 6. Krachtens deze bepaling worden alle verloven toegestaan door de lijnmanager. Het is de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾, die de nadere regels vastlegt inzake aanvraag- en opzeggingstermijnen van de verloven.

Art. XI 7. Deze regeling herneemt de regeling die vanaf 1 juni 1995 van toepassing is op de beurtregeling van de loodsen met een algemene functie, en bevat enkele bijzondere regelen voor de berekening van enkele verloven. Volgens de 6/5 beurtregeling is het aantal beurtdagen verlof (jaarlijkse vakantie + feestdagen) gelijk aan 38 per jaar.

Art. XI 8. Ingevolge de invoering van de vrijwillige vierdagenweek (cfr. het sectoraal akkoord 1999-2000), wordt voorzien in een proportionele toekenning van de verloven. In het statuut wordt een algemene bepaling opgenomen waarin wordt bepaald dat voor de verloven die in werkdagen zijn uitgedrukt het personeelslid tewerkgesteld in de 4-dagenweek recht heeft op een equivalent van het in dit statuut voorzien aantal verlofdagen.

De verloven uitgedrukt in werkdagen worden bijgevolg omgezet in uren $X \frac{7u36}{9,5}$ en gedeeld door 9,5. Het gaat om:

- vakantieverlof;
- ziekteverlof;
- omstandigheidsverlof;
- 20 werkdagen gecontingenteerd verlof;
- politiek verlof (in de regel).

De andere verloven uitgedrukt in maanden, weken of duur van de opdracht of vorming, blijven in geval van de 4-dagenweek ongewijzigd.

voorbeeld:

Voor de berekening van het verlof wordt het aantal vakantiedagen (35) omgezet in uren en gedeeld door 9,30 (= het aantal uren per dag in een 4-dagenweek). Iemand die een volledig jaar in de 4-dagenweek werkt heeft recht op 28 verlofdagen ($35 \times \frac{7,36}{9,30} = 27,69$ of afgerond 28).

Art. XI 9. Geen commentaar.

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

Art. XI 10. Overeenkomstig art. 17 1° APKB genieten de ambtenaren bij volledige arbeidsprestaties een jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur tenminste gelijk is aan die bepaald in het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen of in elke andere bepaling die ze mocht wijzi-

gen. Overeenkomstig het koninklijk (verlof)besluit van 19 november 1998 heeft de ambtenaar momenteel recht op 24 werkdagen jaarlijks vakantieverlof met een graduele opbouw volgens de leeftijd die hem op 64 jaar 31 werkdagen oplevert.

In dit besluit wordt het aantal vakantiedagen vastgesteld op 35 werkdagen voor iedereen, doch mits volgende nuanceringen :

- 10 werkdagen moeten opeenvolgend genomen worden;
- het uitzonderlijk verlof van 4 dagen wegens overmacht, ziekte inwonend familielid enz. is inbegrepen in het nieuwe getal, geldt dus voor iedereen en kan als recht genomen worden; 22 juli (namiddag) is eveneens inbegrepen.

De periode waarin de 10 opeenvolgende werkdagen dienen genomen te worden, wordt bepaald onder de verantwoordelijkheid van de leidend ambtenaar en op basis van de dienstbehoeften. Zo zal in de klassieke administratieve dienst het nemen van het verlof kunnen gestimuleerd worden in de traditionele vakantie maanden juli en augustus zodat de aanwezigheid in de drukke periodes tijdens het jaar bevorderd wordt.

Het vakantieverlof dient gevraagd te worden. Het is zowel een recht als een plicht om het principieel binnen het jaar op te nemen.

Het regelmatig aangevraagd vakantieverlof kan in uitzonderlijke gevallen a rato van max. 5 werkdagen overgedragen worden naar het volgend jaar.

Naar analogie met de "social profit" akkoorden wordt aan de hierna vermelde personeelsleden van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand met "zware" of "belastende" beroepen een verhoging van het aantal jaarlijkse verlofdagen toegekend, aangezien de betrokkenen uitgeoefende functies een gelijkaardige werkstress kennen.

Het betreft meer specifiek de personeelsleden met volgende graden en functies:

- hoofddeskundige met de functie van hoofdbegeleider - teamverantwoordelijke (functies in continudienst);
- deskundige en medewerker met de functie van begeleider (functies in continudienst);
- technisch assistent;
- deskundige, medewerker, technicus, technisch assistent en hoofdassistent met de functie van vakleraar of leraar;
- technicus met de functie van nachtwaker.⁽³⁾

| leeftijd | aantal verlofdagen |
|---------------------------|--------------------|
| Van 45 tot en met 49 jaar | 36 dagen |
| Van 50 tot en met 54 jaar | 48 dagen |
| Van 55 tot en met 64 jaar | 60 dagen |

Het aantal dagen wordt toegekend vanaf het jaar waarin betrokkenen de desbetreffende leeftijd bereiken.

Art. XI 11. Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd met alle onbezoldigde verlofdagen :

- ouderschapsverlof;
- verlof deeltijdse prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- gecontingenteerd verlof:
 - . 20 werkdagen;
 - . proefperiode of stage;
 - . 1 maand voorbereiding verkiezing;
- verlof voor opdracht (onbezoldigd):
 - . verlof voor opdracht van algemeen belang;
 - . verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep
- politiek verlof:
 - . facultatief
 - . van ambtswege

Het aantal vakantiedagen wordt tevens proportioneel verminderd bij in- of uitdiensttreding in de loop van het jaar.

Het aantal dus berekende vakantiedagen bedraagt steeds een halve of een volledige dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

De periodes van non-activiteit (die evenmin bezoldigd zijn) geven geen recht op jaarlijks vakantieverlof (5 jaar gecontingenteerd verlof, militaire en burgerdienst, ...).

De aanrekening van de vermindering gebeurt tijdens het jaar zelf doch kan, indien dit niet mogelijk is, zoals wegens uitputting op voorhand van het verlof, verschoven worden naar het volgende jaar.

Art. XI 12. De wettelijke feestdagen zijn: 1 januari, tweede paasdag, 1 mei, O.L.H. Hemelvaart, tweede pinksterdag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

De decretale feestdag is 11 juli.

- (zie: - Decreet van 7 november 1990 (BS 6-12-90) houdende vaststelling van het wapen, de vlag, het volkslied en de feestdag van de Vlaamse Gemeenschap
- Besluit van de Vlaamse regering van 27 juni 1990 (BS 10-7-90) tot toekenning van een dag verlof op 11 juli ter gelegenheid van het feest van de Vlaamse Gemeenschap aan het personeel van de diensten van de Vlaamse regering, van de instellingen van openbaar nut die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest en van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen)

§ 2. beoogt een eenvoudige compensatieverlofregeling voor de voormelde feestdagen die met een niet-werkdag (in principe zaterdag en zondag voor niet-continudiensten) samenvallen en vermijdt zo de jaarlijkse vaststelling ervan door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾.

Voor de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar zijn doorgaans 3 en mogelijk 4 of 5 compensatiedagen nodig. Statistisch gezien vallen in een periode van 6 jaar, twee jaar 5, drie jaar 3 en één jaar 1 wettelijke/decretale of andere feestdag samen met een zaterdag of een zondag. De regeling bereikt dus een evenwicht tussen beide stelsels.

§ 3. In de continudiensten (d.w.z. waar 24 u op 24 u met beurtrol gewerkt wordt) geeft ook de feestdag die samenvalt met een rustdag, voor de ambtenaar in dit stelsel aanleiding tot bijkomend vakantieverlof in evenredige mate.

Er zijn verscheidene situaties die zich kunnen voordoen:

- de ambtenaar is nog niet in dienst op de feestdag(en), wel op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = extra dagen
- de ambtenaar is in non-activiteit op de feestdag en in dienst-activiteit op de vervangende vakantiedagen = extra dagen
- de ambtenaar is in dienst op de feestdag(en), niet op de vervangende vakantiedagen die werden vastgelegd = dagen kwijt
- de ambtenaar in continudienst werkt op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- de ambtenaar in continudienst heeft een rustdag op feestdag = evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof
- de ambtenaar is met verlof, ander dan vakantieverlof op feestdag of op vervangende vakantiedag (bv. ziekte, verlof deeltijdse prestaties, ...) : zie omzendbrief terzake
- de ambtenaar werkt uitzonderlijk wegens dienstnoodwendigheden op feestdag of vervangende vakantiedag : evenredig aantal dagen bijkomend vakantieverlof.

§ 4. De ambtenaar die niet in continudienst werkt en die voor Kerstmis het ministerie verlaat ingevolge pensionering krijgt vervangende vakantiedagen voor feestdagen die in zijn laatste werkjaar samenvallen met inactiviteitsdagen tijdens de maanden voorafgaand aan zijn pensionering.⁽⁴⁾

Deze regeling geldt alleen bij het verlaten van het ministerie wegens pensionering en niet wegens andere redenen (bv. verlof voorafgaand aan de pensionering, ontslag).⁽⁴⁾

Art. XI 13. Indien de ambtenaar ziek wordt voor de aanvang van zijn vakantieverlof kan hij dit laatste laten intrekken. Indien hij tijdens het verlof ziek wordt loopt het verlof door tot het einde van de duur waarvoor het aangevraagd werd, behalve indien de ambtenaar gehospitaliseerd wordt. Bij een dergelijke hospitalisatie en een eventueel aansluitende herstelperiode wordt het vakantieverlof stopgezet. Slechts het resterende gedeelte van het ziekteverlof dat het vakantieverlof overschrijdt wordt aangerekend op het contingent van 666 werkdagen vermeld in artikel XI 25 § 1.

Art. XI 14. Geen commentaar.

TITEL 3. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF

Afdeling 1. Bevallingsverlof

Art. XI 15. Het bevallingsverlof is dienstactiviteit.⁽⁴⁾

Art. 17, 2° APKB bepaalt dat "de ambtenaar van het vrouwelijk geslacht voor moederschapsbescherming tenminste de voordelen geniet bedoeld in de artikelen 24 tot en met 27 en in artikel 31 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 (verloven) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen". Deze artikelen, die o.a. verwijzen naar artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, komen samengevat neer op een bezoldigd bevallingsverlof van in principe maximum 15 weken (19 weken bij geboorte van een meerling).⁽⁴⁾

De moederschapsbescherming geregeld in de Arbeidswet is ook van toepassing op de overheid en geldt zowel voor ambtenaren als contractuelen. Voor het contractuele personeelslid geldt de arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (+ uitvoeringsbesluiten).⁽⁴⁾

Op grond van de Arbeidswet (tekst van toepassing op 1 juli 2004) heeft het personeelslid vanaf de zesde week voor de vermoedelijke bevallingsdatum recht op prenataal verlof. Wordt de geboorte van een meerling verwacht, dan heeft het recht op het prenataal verlof betrekking op de 8 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.⁽⁴⁾

Ingeval de bevalling plaats heeft na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het prenataal verlof tot de werkelijke datum

van bevalling verlengd.

Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de 7de dag die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat tot het verstrijken van een periode van 9 weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.⁽⁴⁾

Het verplicht postnataal verlof omvat 9 weken, zowel bij de geboorte van één kind als van een meerling, en wordt op vraag van het personeelslid verlengd met de duur van de periode waarin verder werd gewerkt vanaf de 6de week (meerling = 8e week) voor de werkelijke datum van bevalling. Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop werd gewerkt tijdens de periode van 7 dagen die de bevalling voorafgaat.⁽⁴⁾

Bij geboorte van een meerling wordt op vraag van het personeelslid het postnataal verlof (inclusief de eventuele verlenging met de periode waarin voor de bevalling werd gewerkt) verlengd met een periode van max. 2 weken. Deze 2 weken behoren niet tot het verplicht postnataal verlof.⁽⁴⁾

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste 7 dagen te rekenen vanaf de geboorte in een verplegingsinrichting wordt opgenomen, wordt op verzoek van het personeelslid, de postnatale rustperiode verlengd met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste 7 dagen in de verplegingsinstelling opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag 24 weken niet overschrijden.⁽⁴⁾

Ziekteverlof wordt toegestaan voor de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen de 6 weken voor de werkelijke bevallingsdatum (8 weken in geval van een meerling). Deze dagen worden niet meegerekend voor het ziektecontingent van 666 werkdagen (artikel XI 28, § 1, 6° VPS).⁽⁴⁾

De bezoldigingsregeling vermeld in dit artikel geldt voor de ambtenaar. Voor het contractuele personeelslid geldt de reglementering van gewaarborgd loon en moederschapsuitkeringen (+ supplement, artikel XIV 26, § 6 VPS) bij bevallingsverlof (de facto gelijk want verschil met ziekteverkering wordt bijbetaald door werkgever).⁽⁴⁾

Art. XI 16. Ingeval de bevalling plaats heeft na de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het prenataal verlof tot de werkelijke datum van bevalling verlengd.⁽⁴⁾

Indien de 15/19 weken worden overschreden door de verlenging van het postnataal verlof, wordt voor het gedeelte van de afwezigheid dat de 15/19 weken overschrijdt, de bezoldiging voor de duur van die verlenging, en maximaal gedurende 24 weken,

doorbetaald⁽⁵⁾ (contractuelen ontvangen een moederschapsuitkering en het supplement wordt voor de duur van de verlenging, en maximaal gedurende 24 weken, doorbetaald : artikel XIV 26, § 6)⁽⁵⁾.(⁴)

Art. XI 17 voorziet in de mogelijkheid om een gedeelte van het bevallingsverlof om te zetten in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, conform de regeling die bestaat voor de contractuele personeelsleden (KB van 25 juli 1994 tot wijziging, wat de regeling inzake vaderschapsverlof betreft, van het KB van 4 november 1963 tot uitvoering van de wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen). Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

(**Art. XI 18.** - opgeheven) (⁴)

Afdeling 2. Opvangverlof

Art. XI 19. Het verlof voor adoptie of pleegvoogdij, kortweg opvangverlof, wordt op gelijke voet behandeld met het bevalingsverlof, d.w.z. dienstactiviteit.

De grens van 10 jaar inzake de leeftijd van het op te vangen kind dat recht geeft op verlof werd behouden omwille van de aard van de zorgenverstrekking die boven deze grens anders ligt.

Het recht op verdubbeling van het verlof geldt alleen indien het recht geeft op kinderbijslag.

De voorwaarden om kinderbijslag te genieten zijn bepaald in artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag van de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

Art. XI 20. geen commentaar

TITEL 4. OUDERSCHAPSVERLOF

Art. XI 21. Het ouderschapsverlof is een recht voor de ambtenaar en de stagiair en wordt ook toegekend n.a.v. de adoptie van een kind. In dit verband kan worden opgemerkt dat ook het ouderschapsverlof via het stelsel van de loopbaanonderbreking van toepassing is op de stagiairs (zie artikel XI 46).

Conform de CAO nr. 64 van de Nationale Arbeidsraad kan het verlof worden opgenomen tot het kind de leeftijd van 10 jaar heeft bereikt.

Aangezien het niet bezoldigd is geeft dit verlof aanleiding tot proportionele vermindering van het jaarlijks vakantieverlof. Het wordt gelijkgesteld met de administratieve toestand dienstactiviteit.

Art. XI 22. Geen commentaar.

TITEL 5. ZIEKTEVERLOF

Dit besluit geeft volgende voordelen:

- ziekteverlof = dienstactiviteit (dwz behoud van alle loopbaanaanspraken en behoud van het volledig salaris tot het

tijdstip van pensionering wegens definitieve beroepsongeschiktheid);

- ten vroegste na 666 werkdagen kan een voorstel tot definitieve ongeschiktverklaring geformuleerd worden;
- de beslissing van voortijdige pensionering heeft geen uitwerking vóór het opgebouwde krediet dat groter is dan 666 werkdagen uitgeput is.

Art. XI 23. Art. 17, 3° van het APKB bepaalt dat "de ambtenaar die wegens ziekte of gebrekkigheid verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, in ieder geval de voordelen geniet die vermeld zijn in het koninklijk besluit van 19 november 1998 (verlofbesluit) of in elke andere bepaling die ze mocht wijzigen (d.w.z. het krediet aan ziektedagen en het onbeperkt verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte).

De ambtenaar heeft het recht om ziek te zijn. Indien hij ziek is behoudt hij al zijn administratieve en geldelijke rechten.

Art. XI 24. § 1. Het recht van de ambtenaar om ziek te zijn wordt gekoppeld aan een ernstige controle door een door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ aan te wijzen controleorgaan.

De aansluiting bij een (privé)controledienst kan worden gekoppeld aan de mogelijkheid tot jaarlijkse opzegging als garantie voor de ernstige controle die met deze verstreckende maatregel moet gepaard gaan.

§ 2 voert a.h.w. een tegenexpertise of beroepsprocedure in door middel van een derde arts die uiteindelijk beslist. De arbitrageprocedure schort de beslissing van de controlearts op. De dagen van afwezigheid tussen de beslissing van de controlearts en de beslissing van de arbitrerend arts (ook bij een voor de ambtenaar ongunstige beslissing, nl. hervatten) gelden als ziekteverlof.

De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ stelt de nadere regelen vast m.b.t. de arbitrageprocedure.

Art. XI 25. § 1. Een rem wordt ingebouwd door de mogelijkheid te voorzien om de ambtenaar die in totaal 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte gecumuleerd heeft naar de AGD te sturen voor een definitieve ongeschiktverklaring.

Of dit al dan niet gebeurt is appreciatiebevoegdheid van de geneeskundige controledienst (bvb. ernst van de ziektes, ongeval van gemeen recht, enz. ...), in overleg met de departementale personeelsdienst.

De begindatum van de 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte is de datum van inwerkingtreding van het VPS van 24 november 1993. Met de vóór deze datum bestaande toestanden of stand van het ziektekrediet wordt geen rekening meer gehouden. Als algemene regel geldt dat ziektedagen opgenomen tijdens voorafgaande tewerkstelling in overheidsdienst of in de private sector niet worden aangerekend op het ziektekrediet van 666 dagen. In andere overheidsdiensten en in de private sector bestaat immers geen vergelijkbaar ziekteverlofstelsel.

Een uitzondering op deze algemene regel vormen de dagen afwezigheid wegens ziekte tijdens voorafgaande statutaire tewerkstelling bij:

- een Vlaamse wetenschappelijke instelling: deze dagen worden aangerekend op het ziektekrediet van 666 dagen vanaf de inwerkingtreding van het personeelsstatuut van de wetenschappelijke instellingen;
- een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut: deze dagen worden aangerekend vanaf de datum van inwerkingtreding van het nieuwe ziekteverlofstelsel bij deze instelling, identiek aan dat van het ministerie.

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte worden gecrediteerd op het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof (zie omzendbrief betreffende het ziekteverlof).

Het salaris van de ambtenaar wordt volledig doorbetaald tot de eindbeslissing van de AGD tot pensionering.

In de rand van deze problematiek wordt opgemerkt dat conform het ARAB het de taak is van de arbeidsgeneeskundige dienst om "te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld in betrekkingen waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand, normaal de last niet kunnen dragen (...)" (art. 104 § 2) (zie ook art. IV 6, § 2 VPS - herplaatsing om medische redenen)⁽⁴⁾.

Er zal derhalve een contact moeten georganiseerd worden tussen het geneeskundig controleorgaan en de arbeidsgeneeskundige dienst enerzijds en de AGD anderzijds in geval

- 1° het controleorgaan van oordeel is dat iemand definitief ongeschikt is voor de functie die hij uitoefent, maar geschikt is voor een andere functie (zonder naar de AGD te gaan);
- 2° de AGD een ambtenaar definitief ongeschikt verklaart voor de functie die hij uitoefent, maar geschikt voor een andere functie i.p.v. de definitieve ongeschiktverklaring (pensionering) uit te spreken. Dit laatste zou zelfs moeten verhinderd worden door overleg met de AGD gelet op de bevoegdheid van de arbeidsgeneeskundige dienst.

De voordelen van het koninklijk besluit van 19 november 1998 (ziektekrediet a rato van 21 werkdagen per jaar) moeten overeenkomstig artikel 17, 3° APKB gegarandeerd worden aan de ambtenaar. Dit betekent dat zolang deze bepaling een algemeen principe is, voor de ambtenaar - ongeacht het tijdstip van zijn indiensttreding of overheveling - in casu van een voorstel tot vroegtijdige pensionering een fictieve vergelijking dient gemaakt te worden tussen het ziektekrediet opgebouwd tijdens zijn loopbaan (op basis van dienstanciënniteit in toepassing van het KB van 19 november 1998) en de 666 werkdagen.

De beslissing van de AGD tot definitieve medische ongeschiktheitsverklaring zal voor de ambtenaar die in toepassing van het KB van 19 november 1998, een ziektekrediet van meer dan 666 werkdagen opbouwt, ten vroegste uitwerking hebben na het aantal werkdagen afwezigheid wegens ziekte overeenstemmend met dit krediet

Aangezien gekozen werd voor de techniek om de uitwerking van de beslissing tot voortijdige pensionering van de AGD uit te stellen betekent dit dat vooraf geen referentiedatum gehanteerd wordt om de "kredieten" te vergelijken. Na 666 werkdagen wordt de procedure al dan niet ingezet en op de datum van beslissing van de pensionering wordt de vergelijking gemaakt om na te zien of de uitwerking al dan niet moet uitgesteld worden.

Art. XI 26. Geen commentaar.

Art. XI 27. De controlearts kan oordelen dat deeltijdse prestaties aangewezen zijn tijdens een beperkte periode die in dit geval pro rata aangerekend worden op de periode van 666 werkdagen.

Het is de arts die het deeltijds regime bepaalt (bvb. werken om de andere dag of elke dag een halve dag) en niet het afdelingshoofd.

Het initiatief van deeltijdse prestaties kan uitgaan van het controleorgaan of van de ambtenaar of zijn behandelend arts met akkoord van het controleorgaan.

Deze regeling impliceert dat de ambtenaar terug in dienst komt zonder daartoe formeel te moeten opgeroepen worden. De datum van het terug opnemen van de activiteiten is de begindatum van de periode van deeltijdse prestaties.

Het voorafgaandelijk overleg tussen controlearts en behande-

lend arts (huisarts) vermijdt tijdrovende en soms zinloze beroepsprocedures.

De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ stelt de nadere regels vast inzake het medisch toezicht. Deze regeling omvat onder meer de procedure die dient te worden gevolgd wanneer er one-nigheid is tussen de controlearts en de behandelende arts.

De regeling van deeltijdse prestaties voor ambtenaren is vergelijkbaar met deze die geldt voor de contractuele personeelsleden: deeltijdse prestaties voor een periode van ten hoogste zes maanden, maar meermaals verlengbaar (dus in feite onbeperkt in duur). Ingeval van een arbeidsongeval geldt een gelijkaardige regeling (zie art. 32bis van het KB van 24 januari 1969); alleen worden de periodes van deeltijdse prestaties dan niet beperkt tot "ten hoogste zes maanden".

Deze bepalingen zijn tevens van toepassing op de ambtenaar die ziek is, probeert om terug voltijds te gaan werken, maar dan vaststelt dat hij dit toch niet aankan. Ook hij kan deeltijdse prestaties wegens ziekte aanvragen.

En eveneens belet deze regeling niet dat de ambtenaar die deeltijds werkt wegens ziekte mag proberen om toch voltijds te hervatten. Indien hij dan tot de vaststelling komt dat hij dit niet aankan, mag hij terug overschakelen op deeltijdse prestaties wegens ziekte voor de hem toegestane periode zonder hier-toe opnieuw een aanvraag te moeten indienen.

Er is bij deeltijdse prestaties wegens ziekte pro rata aanrekening op de contingenten van 666 werkdagen (artikel XI 25 VPS) en 222 werkdagen (artikel XII 5 VPS) afwezigheid wegens ziekte, gelet op het principe van behoud van salaris.⁽⁴⁾

Art. XI 28. § 1. Cf. artikel 17 van het APKB als algemeen principe. De afwezigheden opgesomd in § 1 worden niet aangerekend op de contingenten afwezigheid wegens ziekte, vermeld in artikel XI 25, § 1 (666 werkdagen) of artikel XII 5 en XII 9 (222 werkdagen).⁽⁴⁾

Vroeger werd de afwezigheid ten gevolge van een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde, wel aangerekend. Voor de ongevallen van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde, die zich voordoen vanaf 1 juni 2004 (datum van inwerkingtreding van de wijziging van dit artikel door het Besluit van de Vlaamse Regering van 19 november 2004 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 15 juli 2002, betreffende de herplaatsing, de interne arbeidsmarkt, de uitvoering van het sectoraal akkoord 2003-2004, en andere bepalingen), wordt de afwezigheid niet meer aangerekend.⁽⁴⁾

§ 2. De bepaling dat de ambtenaar alleen zijn salaris ontvangt op voorwaarde dat hij de Vlaamse Gemeenschap/het Vlaams Gewest bij iedere betaling, ten bedrage van de door de Vlaamse Gemeenschap/het Vlaams Gewest gestorte som in zijn rechten doet treden tegen hem die het ongeval heeft veroorzaakt, wordt vervangen door een bepaling die een automatisme mogelijk maakt.

Deze bepaling omvat ook de ongevallen in de privé-sfeer waarvoor een derde aansprakelijk is (een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde). De overheid kan in voorkomend geval een schuldvordering instellen om ingevolge subrogatie de wedde terug te krijgen.⁽⁴⁾

De afwezigheid ten gevolge van deze ongevallen wordt niet aangerekend op de contingenten van 222 of 666 werkdagen, ongeacht of de Vlaamse overheid er in slaagt om de uitgekeerde wedde van de verzekeraar van de tegenpartij geheel of gedeeltelijk terug te vorderen.⁽⁴⁾

De definitieve verrekening van de ziektedagen bij ongeval van gemeen recht kan echter maar gebeuren zodra de uitspraak over de aansprakelijkheid gekend is. In afwachting van de uitspraak worden er voorlopig wel ziektedagen aangerekend op het contingent. Indien een derde geheel of gedeeltelijk aansprakelijk blijkt te zijn, worden deze ziektedagen zodra de uitspraak gekend is niet meer aangerekend op het contingent. In afwachting van de definitieve uitspraak en verrekening kan een ambtenaar wiens ziektecontingent is opgebruikt niet voorgedragen worden voor vervroegde pensionering wegens ziekte.⁽⁴⁾

Art. XI 29. Er wordt uitdrukkelijk in het VPS opgenomen dat de bepalingen van dit deel m.b.t. het ziekteverlof en de ziektecontrole ook van toepassing zijn op de ambtenaren en stagiairs van het ministerie die wonen en/of tewerkgesteld zijn in het buitenland (o.a. Nederland).

TITEL 6. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

Art. XI 30. Dit verlof heeft een gunstkarakter dat afhankelijk is van de verenigbaarheid met het dienstbelang. Er is geen bewijslast van het bestaan van bepaalde familiale toestanden. Het verlof is een recht in de in artikel XI 33 vermelde gevallen.

De leidinggevende ambtenaren van niveau A worden niet langer uitgesloten van de mogelijkheid om deeltijds te presteren. Gedurende een proefperiode zal deze mogelijkheid evenwel worden beperkt tot 80 en 90%.

Voortaan wordt ook niet meer gespecificeerd hoe deze deeltijdse prestaties in het arbeidsrooster worden omgezet.

Aangezien de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ in toepassing van artikel XI 6, § 2, de nadere bepalingen kan vaststellen m.b.t. de wijze van opname van de verloven, kan hij eventueel een vaste verdeling opleggen.

Bovendien wordt alleen nog bepaald dat de ambtenaar die verlof voor deeltijdse prestaties geniet minstens 50 % van de normale arbeidsduur moet volbrengen. De vroegere beperking tot deeltijdse prestatierégimes van 50%, 80% en 90% is dan ook opgeheven.

De procedure is erop gericht de beslissing "in eerste aanleg" op het niveau van lijnmanager te leggen, zodat na advies van de raad van beroep, de uiteindelijke beslissing binnen de administratie kan blijven, in casu bij de secretaris-generaal als uiteindelijke verantwoordelijke voor het functioneren van zijn departement. Het niveau van beslissing in eerste aanleg verzekert tevens de eenheid van toepassing per organisatorische eenheid.

In het laatste lid van § 4 wordt een afdwingbare termijn ingevoerd binnen dewelke de secretaris-generaal een beslissing dient te nemen omtrent het toestaan of weigeren van verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 5. Deze paragraaf herneemt de speciale regeling voor verlof voor deeltijdse prestaties voor de loodsen met de algemene functie, en met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot. Het betreft hier functies met een specifieke arbeidstijdregeling (resp. 6/5 of 8/5 regeling). Het is noodzakelijk om deze specifieke regeling in het statuut te behouden om te vermijden dat een loods met de algemene functie, die een recht op dit verlof zou kunnen laten gelden, een verlof bekomt dat grote functionele problemen zou scheppen. Slechts de formule van 50%, per beurt of vaarbeurt te nemen, met minimumperiodes van 3 maanden is functioneel te verantwoorden.

Art. XI 31. Indien de ambtenaar ziek wordt tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties wordt dit verlof niet omgezet in ziekteverlof.

Dit principe is van belang voor de al dan niet bezoldiging van de afwezigheidsdag, alsook voor de aanrekening op het ziektekrediet van 666 dagen en voor de berekening van de vijf jaar deeltijdse prestaties die worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. XI 32. § 1. De vijf jaren dienstactiviteit zijn gelijk aan de som van de periodes tijdens dewelke deeltijds gewerkt werd, ongeacht het prestatieregime, (de prestatieregimes worden dus niet cumulatief tot 5 jaar opgeteld).

De aanvangsdatum voor de berekening van de vijf jaren dienstactiviteit is 1 juli 1982.

Overeenkomstig de overgangsmaatregel van artikel XV 3, §8, 6° behoudt de ambtenaar bij de inwerkingtreding van dit besluit het aantal opgebouwde dagen verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 2. Aan de ambtenaar die meer dan 5 jaar verlof voor deeltijdse prestaties heeft genomen wordt de mogelijkheid geboden om onbeperkt - mits respectering van het dienstbelang - deeltijds te werken doch slechts met proportioneel behoud van sommige rechten (non-activiteit) bvb. de schaalanciënniteit wordt proportioneel opgebouwd.

De ambtenaar kan wel aanspraak maken op bevordering (hiërarchisch) doch deze bevordering beëindigt de machtiging tot deeltijds werken. Hij dient in voorkomend geval een nieuwe aanvraag in te dienen. Hij behoudt het recht op salarisverhoging.

§ 3. Deze paragraaf regelt de mogelijkheid tot vooropzeg door de overheid (o.w.v. dienstredenen) of door de ambtenaar van het verlof dat toegestaan werd. De ambtenaar kan in beroep gaan tegen de beslissing van de overheid om hem vroegtijdig terug in dienst te roepen.

Art. XI 33. Het deeltijds werken is een recht, d.w.z. het wordt toegestaan op aanvraag, aan alle ambtenaren van niveau B en lager, vanaf 50 jaar, en aan alle ambtenaren met twee kinderen die nog niet ten volle de leeftijd van 15 jaar bereikt hebben (d.w.z. tot de verjaardag van 15 jaar en niet meer erna), met uitzondering van de leidinggevende ambtenaren van niveau A.

De niet-leidinggevende ambtenaar van niveau A heeft geen recht op verlof voor deeltijdse prestaties indien hij de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt (§ 1, 1°), doch wel indien hij ten minste twee kinderen ten laste heeft die nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben (§ 1, 2°).

TITEL 7. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING

Inleiding

Het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen omvat een inventaris van vormen van loopbaanonderbreking. Bedoeling is dat de verschillende overheden (waaronder Gemeenschappen en Gewesten) binnen deze inventaris bepalen welke vormen van loopbaanonderbreking zij in de toekomst ten aanzien van hun statutair personeel wensen toe te passen.

Deze inventaris bevat volgende vormen van loopbaanonderbreking:

Algemene stelsels van loopbaanonderbreking

- Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan
- Gedeeltelijke loopbaanonderbreking
- Gedeeltelijke loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd voor ambtenaren van minstens 50 jaar

Specifieke stelsels van loopbaanonderbreking

- Palliatief verlof
- Verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- Ouderschapsverlof

Bij hun keuze behouden de overheden de mogelijkheid om zelf te bepalen:

- welke personeelscategorieën een recht krijgen op een welbe-

- paalde vorm van loopbaanonderbreking;
- voor welke personeelscategorieën een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking slechts als gunst zal zijn georganiseerd;
 - welke personeelscategorieën van een bepaalde vorm van loopbaanonderbreking zullen zijn uitgesloten.

Zij verkrijgen daarenboven de mogelijkheid om de specifieke stelsels van ouderschapsverlof en verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid die in het KB van 7 mei 1999 voor ambtenaren (als nieuwe vormen van loopbaanonderbreking met verhoogde onderbrekingsuitkering) worden ingevoerd, ook van toepassing te verklaren op hun contractuele personeel.

Dat de overheden de mogelijkheid krijgen om (binnen de in het KB van 7 mei 1999 vastgestelde inventaris) zelf de vormen van loopbaanonderbreking te bepalen die door hun personeel zullen kunnen worden genoten, impliceert voor de Gemeenschappen en Gewesten echter geen volledig carte blanche. De reglementering die Gemeenschappen en Gewesten in dit verband uitvaardigen, blijft namelijk onderworpen aan het voorafgaandelijk akkoord van de federale overheid. Het is immers deze laatste die - via de RVA - instaat voor de betaling van de onderbrekingsuitkeringen. De federale ministerraad verklaarde zich op 10 november 2000 akkoord met de Vlaamse reglementering inzake loopbaanonderbreking.

De volgende punten werden met betrekking tot de loopbaanonderbreking in dit besluit, ten aanzien van het VPS van 24 november 1993, niet meer uitdrukkelijk gereguleerd :

- het arbeidsrooster bij halftijdse loopbaanonderbreking
- de modaliteiten van de aanvraag en opzegging van de loopbaanonderbreking
- de aanvraagmodaliteiten van de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen
- de aanvraagmodaliteiten van de loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. XI 34. § 1. Loopbaanonderbreking is voor de meeste ambtenaren een recht. De minimumduur voor elke aanvraag voor loopbaanonderbreking bedraagt zes maanden, met uitzondering van de gevallen waarin loopbaanonderbreking voor een kortere duur kan worden toegestaan (bvb. voltijds ouderschapsverlof - 3 maand).

Enkel voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking kan worden genomen.

Voltijdse of halftijdse loopbaanonderbrekingen die reeds werden genomen bij dezelfde werkgever (als contractueel personeelslid) of bij een andere werkgever (bijvoorbeeld bij een

Vlaamse openbare instelling of een Vlaamse wetenschappelijke instelling), worden in mindering gebracht van de 72 maanden voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking waarop men als ambtenaar recht heeft.

| (3^e lid - geschrapt)⁽⁵⁾

§ 2 biedt aan ambtenaren van minstens 50 jaar oud, de mogelijkheid tot halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, en tegen verhoogde onderbrekingsuitkering. De ambtenaar van minstens 50 jaar die overgaat tot deze gedeeltelijke loopbaanonderbreking, moet wel de schriftelijke verbintenis aangaan om haar tot de pensioenleeftijd voort te zetten. "Pensioenleeftijd" impliceert elke leeftijd waarop de ambtenaar, rekening houdend met de op hem toepasselijke pensioenreglementering, met pensioen kan gaan. Evenwel wordt de uitstapregeling gelijkgesteld met 'pensioen'. De halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd kan ook worden genoten door ambtenaren die voordien reeds het recht op volledige of halftijdse loopbaanonderbreking gedurende 72 maanden van de loopbaan, volledig hebben uitgeput.

§ 3. De ambtenaar met de leidinggevende functie van afdelingshoofd, leidend ambtenaar of secretaris-generaal en de ambtenaar van rang A1 met diensthooftoelage kunnen dus ook geen aanspraak maken op de loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, tegen verhoogde onderbrekingsuitkering.

Art. XI 35. De ambtenaar met loopbaanonderbreking, bevindt zich in de administratieve stand dienstactiviteit, doch zonder recht op salaris. Hij ontvangt wel een onderbrekingsuitkering. Hij kan zich kandidaat stellen voor bevordering.

De ambtenaar met voltijdse loopbaanonderbreking bouwt geen schaalanciënniteit op, aangezien hij op de werkplaats niet effectief meewerkt aan het bereiken van de doelstellingen van de dienst (cf. art. VIII 84), en heeft geen recht op bevordering in salarisschaal.

De ambtenaar met halftijdse loopbaanonderbreking daarentegen bouwt wel schaalanciënniteit op en heeft ook recht op bevordering in salarisschaal.

Art. XI 36. Geen commentaar

Art. XI 37. Geen commentaar

Afdeling 2. Palliatief verlof

Art. XI 38. Onder "palliatieve zorgen" wordt begrepen: elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Art. XI 39 bepaalt dat de duur van het palliatief verlof niet in mindering wordt gebracht van de 72 maanden voltijdse of gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar over het geheel van zijn beroepsloopbaan recht heeft.

Aan het palliatief verlof wordt bovendien een verhoogde onderbrekingsuitkering gekoppeld.

Art. XI 40. Ook ambtenaren met de leidinggevende functie van afdelingshoofd, leidend ambtenaar of secretaris-generaal en de ambtenaren van rang A1 met diensthooftoelage kunnen dus op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken.

Afdeling 3. Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. XI 41. Het verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan worden aangevraagd met al dan niet aaneensluitende periodes van minimum 1, en maximum 3 maanden.

Onder "zware ziekte" wordt begrepen elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd, en waarbij deze oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Onder "gezinslid" wordt begrepen elke persoon die samenwoont met de ambtenaar (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Onder "familielid" wordt begrepen zowel de bloed- als de aanverwant tot de 2^e graad (conform de definitie in het KB van 7 mei 1999).

Het personeelslid dat loopbaanonderbreking neemt voor het verstrekken van bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek familielid, krijgt onderbrekingsuitkeringen uitbetaald volgens het verhoogde stelsel.

Art. XI 42. Indien reeds als contractueel personeelslid voor dezelfde patiënt bijstandsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking werd genomen, wordt de duur van deze loopbaanonderbreking wel afgetrokken van de duur waarop men nog als ambtenaar verlof voor bijstand aan of verzorging van deze patiënt kan krijgen.

Art. XI 43. Ook ambtenaren met de leidinggevende functie van afdelingshoofd, leidend ambtenaar of secretaris-generaal en de ambtenaren van rang A1 met diensthoofdtoelage kunnen dus op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken.

Afdeling 4. Ouderschapsverlof

Art. XI 44. Dit recht op ouderschapsverlof wordt toegekend:

- bij de geboorte van een kind, uiterlijk tot het kind 4 jaar wordt;
- bij de adoptie van een kind, gedurende een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkings- of vreemdelingenregister, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.
- Wanneer het kind mindervalide is, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Indien reeds een ander ouderschapsverlof (bvb. het onbezoldigd ouderschapsverlof voorzien in artikel XI 21 van het VPS) werd genoten, bestaat voor hetzelfde kind geen mogelijkheid meer tot ouderschapsverlof in het kader van de reglementering van de loopbaanonderbreking.

Deze mogelijkheid bestaat wel nog indien de ambtenaar gewoon verlof voor loopbaanonderbreking heeft opgenomen voorafgaand aan het ouderschapsverlof.

Art. XI 45. Geen commentaar

Art. XI 46. Ook ambtenaren met de leidinggevende functie van afdelingshoofd, leidend ambtenaar of secretaris-generaal en de ambtenaren van rang A1 met diensthoofdtoelage kunnen dus op deze vorm van loopbaanonderbreking aanspraak maken.

Afdeling 5. Onderbrekingsuitkeringen

Art. XI 47. Deze uitkeringen worden geregeld in het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan in de besturen.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de basisbedragen, uitgedrukt in euro (niet geïndexeerd):

| | Volledige loopbaanonderbreking | Halftijdse loopbaanonderbreking | Halftijdse loopbaanonderbreking +50 jaar tot pensioenleeftijd |
|--|--------------------------------|---------------------------------|---|
| Basisbedrag | 260,39 | 130,19 | 260,39 |
| Loopbaanonderbreking binnen 3 jaar na geboorte of adoptie 2 ^{de} kind | 285,18 | 142,59 | 272,78 |
| Loopbaanonderbreking binnen 3 jaar na geboorte of adoptie 3de of volgende kind | 309,97 | 154,98 | 285,18 |
| Palliatief verlof | 431,61 | 215,79 | 431,61 |
| Bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins-/familielid | 431,61 | 215,79 | 431,61 |
| Ouderschapsverlof | 431,61 | 215,79 | 431,61 |

Afdeling 6. Vervanging

Art. XI 48. Het attest inzake de vervanging van de loopbaanonderbreker dient conform het KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen, door de overheid zelf aan de RVA te worden bezorgd.

De vervangers van halftijdse loopbaanonderbrekingen tot aan de pensioenleeftijd van ambtenaren van minstens 50 jaar, worden in dienst genomen als stagiair. Hiertoe worden de halftijdse loopbaanonderbrekingen per departement gegroepeerd, waarbij de halftijdse loopbaanonderbrekingen die plaats vinden in betrekkingen die overeenstemmen met dezelfde wervingsgraad, worden samengevoegd tot voltijdse equivalenten. De indienstneming van een stagiair gebeurt per voltijds equivalent.

Indien SELOR geen stagiair kan ter beschikking stellen, wordt in afwachting een contractueel personeelslid aangeworven, in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften.

TITEL 8. VERLOF VOOR OPDRACHT*Afdeling 1. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet*

Art. XI 49. Dit verlof is geen recht, maar vergt het akkoord van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) met de aanwijzing van de ambtenaar.

De term 'kabinet' dient in ruime zin begrepen te worden en omvat ook de nieuwe entiteiten die opgericht worden naar aanleiding van de afschaffing van de federale kabinetten. Het betreft het secretariaat, de cel Algemene Beleidscoördinatie of de cel Algemeen Beleid van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris.⁽¹⁾

Er is geen beperking in rang voor de detachering van een ambtenaar.

De detacheringmogelijkheden naar "provinciale" kabinetten worden beperkt tot de kabinetten belast met de behandeling van aangelegenheden waar Vlamingen bij betrokken zijn: gouverneur van een Vlaamse provincie of van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad en vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad Deze laatste is belast met het toezicht op de toepassing van de wetten en verordeningen op het gebruik van talen in bestuurszaken in de gemeenten van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad In de praktijk zal hij vooral de bescherming van de Brusselse Vlamingen inzake taalwetgeving waarborgen.

De detachering slaat niet op het kabinet van de adjunct van de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant die de bescherming van de Franstaligen uit de zes (Vlaamse) faciliteitengemeenten op zich neemt.

Het verlof voor opdracht om een ambt uit te oefenen op een kabinet kan ook worden toegestaan voor de ambten bij het kabinet van een Europees commissaris.

Aan een ambtenaar van de Vlaamse Gemeenschap kan ook verlof voor opdracht toegekend worden voor detachering naar het kabinet van een federale regeringscommissaris. De federale regeringscommissarissen zijn geen ministers of staatssecretaris, maar hebben een bijzonder statuut. Zij worden net als staatssecretarissen toegewezen aan een minister van de federale regering.

Daarenboven werden bij koninklijk besluit van 29 mei 2000 de

medewerkers van de regeringscommissarissen grotendeels gelijkgesteld met de kabinetsleden van de ministers.

Ingevolge artikel 2 van voormeld koninklijk besluit mag de cel van een regeringscommissaris slechts uit 4 leden bestaan, met name :

- een kabinetschef;
- een adjunct-kabinetschef;
- een adviseur of opdrachthouder;
- een attaché;

Krachtens artikel 3 van het koninklijk besluit worden de kabinetschef en de adjunct-kabinetschef door de Koning benoemd en ontslagen, op voordracht van de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd. De andere leden van het kabinet worden door de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd, benoemd en ontslagen.

Het aantal uitvoerende personeelsleden is beperkt tot 11. Ze worden door de minister aan wie de regeringscommissaris is toegevoegd, benoemd en ontslagen (artikel 4 van het koninklijk besluit).

De detachering van de ambtenaar kan zowel worden toegekend voor de 4 functies, bedoeld in artikel 2, als voor de uitvoerende functies bedoeld in artikel 4 van voormeld koninklijk besluit.

Daarenboven wordt aan een ambtenaar van het ministerie ook verlof voor opdracht toegekend voor detachering naar het kabinet van een bestendig afgevaardigde, burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of voorzitter van een districtsraad.

Art. XI 50. § 1, eerste lid - In principe kan een stagiair géén verlof voor opdracht bekomen. Immers, tijdens de stage moet de stagiair bewijzen dat hij geschikt is om de functie uit te oefenen op de plaats waar hij een definitieve dienst-aanwijzing krijgt en moet hij zich ook vertrouwd maken met de cultuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap. Om die reden is het aangewezen dat hij de stage volbrengt binnen het ministerie en dat hij uitgesloten is van het verlof voor opdracht.

Het kan echter uitzonderlijk ook functioneel worden verantwoord dat de stagiair zijn stage op het kabinet van een Vlaams minister volbrengt. Een stagiair kan voor de aanvang van de stage reeds ambtenaar of contractueel personeelslid bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap geweest zijn, of door vroegere activiteiten zich reeds vertrouwd hebben gemaakt met de eigen cultuur van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

§ 1, tweede lid - In afwijking van artikel XI 49 kan enkel een Vlaams minister een stagiair aanwijzen om een ambt bij zijn ministerieel kabinet uit te oefenen. De aanwijzing gebeurt na akkoord van zowel de minister-president van de Vlaamse Rege-

ring als van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) en de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾. Deze laatste minister moet ervoor waken dat er van deze uitzonderingsmaatregel géén misbruik wordt gemaakt.

§ 2. Het VPS bepaalt niet langer expliciet de stageverplichtingen van een stagiair die wordt gedetacheerd naar een kabinet van een Vlaams minister.

Er wordt een ruimere bevoegdheid toegekend aan de leidend ambtenaar van de administratie Personeelsontwikkeling met betrekking tot de gevolgen van de detachering van een stagiair naar een ministerieel kabinet, dit in overleg met de betrokken minister.

Art. XI 51. Het salaris wordt doorbetaald door het bestuur van oorsprong met terugstorting door de kabinetswerkgever, met uitzondering van de kabinetten van de ministers van de Vlaamse Gemeenschap. Bij deze laatsten wordt het loon rechtstreeks aangerekend op de begroting van de kabinetten.

Art. XI 52. Het gaat hier om verlofdagen die opgenomen kunnen worden bovenop de andere verlofdagen waarop de ambtenaar recht heeft.

Afdeling 2. Verlof voor opdracht van algemeen belang

Art. XI 53. Verlof voor opdracht gelijkgesteld met dienstactiviteit wordt slechts verleend indien de opdracht van algemeen belang geacht wordt, doch wordt dan zonder tijdsbeperking toegestaan.

Er is geen beperking in rang van de ambtenaar die het verlof voor opdracht van algemeen belang kan krijgen.

Een verlof voor opdracht mag geen aanleiding geven tot het uitbouwen van parallelle loopbanen.

Art. XI 54. § 1. Op het principe van niet-bezoldiging, dat tevens als regel beschouwd wordt voor de vermindering van het vakantieverlof, wordt een uitzondering gemaakt voor de aanwijzing als nationale deskundige bij de Commissie van de Europese Unie (basis: besluit van de Europese Commissie van 30 april 2002⁽³⁾ houdende regeling van toepassing op de nationale deskundigen die bij de diensten van de Commissie zijn gedetacheerd).

Het verlof voor opdracht van algemeen belang wordt tevens bezoldigd wanneer de ambtenaar een opdracht uitoefent bij een aantal andere multilaterale organisaties, met name de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de Organisatie voor Economi-

sche Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Organisatie voor Onderwijs en Opvoeding, Wetenschap, Cultuur en Communicatie van de Verenigde Naties (UNESCO).⁽³⁾

§ 2. Tevens kan de Vlaamse minister , bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel,⁽⁴⁾ beslissen het salaris van de ambtenaar voor de duur van de opdracht door te betalen en terug te vorderen of geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering.

Art. XI 55. § 1. Om de Vlaamse aanwezigheid in een aantal multilaterale instellingen te verhogen wordt het karakter van algemeen belang ook van rechtswege erkend voor opdrachten bij een aantal andere multilaterale organisaties, met name de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de Organisatie voor Onderwijs en Opvoeding, Wetenschap, Cultuur en Communicatie van de Verenigde Naties (UNESCO).⁽³⁾

§ 2. De erkenning van het karakter van algemeen belang dat de toestemming voor het verlof inhoudt, is appreciatiebevoegdheid van de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

Teneinde een uniforme toepassing te waarborgen dient voor de erkenning van het karakter van algemeen belang het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ gevraagd te worden.

§ 3. In hoofde van de betrokken ambtenaar verliest de opdracht zijn karakter van algemeen belang doch niet in se. Een andere ambtenaar kan met een opdracht belast worden.

Art. XI 56. Het initiatief voor de opdracht kan uitgaan van de overheid of de ambtenaar.

Art. XI 57. § 1. De concrete omstandigheden van de opdracht die door de Vlaamse regering wordt toevertrouwd moeten eerst beoordeeld worden (bvb. de duur) vooraleer een vergoeding wordt toegekend.

Art. XI 58. Ondanks dit terugroeprecht door de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) of door de Vlaamse minister(s) bevoegd voor het specifiek beleid inzake personeel, waarvan de ambtenaar afhangt, wordt toch de mogelijkheid tot vacantverklaring van de betrekking waarvan de ambtenaar titularis is voorzien na een afwezigheid van 4 jaar (zie art. XI 62).⁽⁴⁾

Afdeling 3. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België

Art. XI 59. § 1. Dit verlof is een recht en geldt voor de amb-

tenaar van om het even welke rang.

Een ambtenaar kan eveneens verlof krijgen wegens terbeschikkingstelling van een Koningin. In de huidige situatie betekent dit dat een ambtenaar zowel op verzoek van Koningin Fabiola als op verzoek van Koningin Paola verlof wegens terbeschikkingstelling kan krijgen.

§ 2. Er is geen tijdsbeperking aan dit verlof gesteld.

Afdeling 4. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

Art. XI 60. § 1. Dit verlof is afhankelijk van het dienstbelang en dus een gunst. In tegenstelling met het VPS van 24 november 1993 is de toekenning van dit verlof niet langer beperkt tot de ambtenaren van de rang A2A en lager.

Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 2. Het begrip "erkende politieke groep" slaat niet alleen op de politieke groepen die erkend zijn bij de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, de Gemeenschappen en de Gewesten, maar ook op de politieke groepen erkend bij het Europees Parlement.

§ 3. Ingevolge het KB van 16 april 1991 bestaat er een verschillende regeling in de Kamer en de Senaat voor de ambtenaren die ter beschikking worden gesteld van een in de Kamer erkende politieke groep of van de voorzitter van een van die groepen.

In de Senaat worden deze ambtenaren geëngageerd door de politieke fracties. Het ministerie van herkomst blijft deze ambtenaren verder bezoldigen, maar de fractie die ze tewerkstelt stort het bedrag van de bezoldiging terug in de betrokken thesaurie uit de subsidie die ze uit de begroting der dotaties ontvangt.

In de Kamer geldt een andere regeling. Hier is het niet de politieke fractie, maar de Kamer zelf die als werkgever optreedt en de ter beschikking gestelde ambtenaren rechtstreeks bezoldigt (het ministerie van herkomst komt hier niet tussen). Het verlof blijft voor het overige voor deze ambtenaren gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, net zoals voor hun collega's in de Senaat.

Mutatis mutandis gold deze regeling voor de Vlaamse Raad en de Brusselse hoofdstedelijke raad.

Door middel van een algemene formulering wordt nu aan het ministerie de keuze gelaten om voor de gedetacheerde ambtenaren bij een erkende politieke groep het salaris door te betalen (met driemaandelijks terugbetaling) of het salaris stop te zetten. Deze keuze gebeurt binnen de perken van het reglement

of de reglementering die het betrokken wetgevend orgaan beheerst, bvb. Kamer, Senaat (zie KB van 16 april 1991).

Art. XI 61. Het verlof wordt voor bepaalde of onbepaalde duur toegestaan. De beslissing dient gemotiveerd te worden.

Afdeling 5. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. XI 62. § 1. De betrekking van een ambtenaar met verlof voor opdracht - met uitzondering van het verlof om bij een kabinet te werken - kan na vier jaar ononderbroken afwezigheid vacant verklaard worden door de benoemende overheid (secretaris-generaal of Vlaamse regering).

Tijdens de eerste vier jaar afwezigheid kan de betrekking die de titularis bekleedde vóór zijn afwezigheid niet vacant verklaard worden en keert hij terug naar zijn oorspronkelijke dienstaanwijzing.

§ 2. De adviesbevoegdheid omtrent de vacantverklaring berust bij de leidend ambtenaar/ provinciegouverneur of secretaris-generaal. (AAD/Rang A3)

In geval van vacantverklaring zal bij zijn terugkeer voor de betrokken ambtenaar een gepaste dienstaanwijzing worden gezocht (via de interne arbeidsmarkt).

(**Art. XI 63.** - geschrapt) (³)

Art. XI 64. Geen commentaar

TITEL 9. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Als vorming wordt aanzien: elke activiteit die bijdraagt tot het ontwikkelen van de capaciteit, kennis, vaardigheden en attitudes van de ambtenaar met het oog op een verbeterde werking van het ministerie inzake efficiëntie en effectiviteit van de dienstverlening aan de burger.

Vorming kan een plicht worden (zie Deel III - Rechten en Plichten) : bvb. bij verandering van job kan de overheid de ambtenaar verplichten een vervolmingscursus te volgen - bvb. typen.

Ook de formule van "sabbatical leave" (leersabbat) valt onder de toepassing van deze titel.

Art. XI 65. Opleidingen die het ministerie organiseert in het raam van het vormingsbeleid kunnen zowel in België als het buitenland plaatsvinden bvb. meerdaagse seminaries.

Het initiatief voor de in dit artikel vermelde vormingsactiviteiten kan uitgaan van de ambtenaar of van de overheid.

Art. XI 66. § 1. De ambtenaar die een vormingsactiviteit op eigen initiatief wenst te volgen, kan vormingsverlof verkrijgen. De bedoeling is slechts leergangen en opleidingen in aanmerking te laten komen die passen in de onderwijswetgeving en door hun duur en inhoud een garantie bieden voor voldoende kwaliteit. Het initiatief gaat uit van de ambtenaar, en het betreft dus opleidingen buiten de activiteiten georganiseerd door de vormingsdienst en buiten deelname eraan opgelegd vanuit de dienst van tewerkstelling.

Deze opleiding moet doorgaan 's avonds of tijdens de weekends en in het kader van de regelgeving van het departement Onderwijs :

- ofwel georganiseerd zijn door het departement Onderwijs van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;
- ofwel georganiseerd, gesubsidieerd of erkend zijn door de Vlaamse Gemeenschap.

§ 2. De opleidingen dienen het uitgeoefende ambt en dus niet het in de toekomst uit te oefenen ambt ten goede te komen.

§ 3. De toekenning van het vormingsverlof is geen automatisme. Het advies van de departementale vormingsverantwoordelijke wordt ingewonnen, doch de eindbeslissing, ligt o.w.v. de verenigbaarheid met het dienstbelang, bij de lijnmanager.

Met uitzondering van de voorbereiding op de loopbaanexamens wordt de kwalificatie van beroepsopleiding beoordeeld door het afdelingshoofd.

Het vormingsverlof voor het volgen van opleidingen voor overgangs- en bevorderingsexamens is een gunst en wordt slechts toegestaan voor zover het verlof verenigbaar is met de belangen van de dienst.
Het vormingsverlof kan slechts éénmaal om dienstredenen geweigerd worden.

Door een maximumcontingent te bepalen voor het vormingsverlof

wordt de thans bestaande mogelijkheid om verscheidene stelsels te combineren beperkt. Overdracht naar het volgende schooljaar is uitgesloten.

Indien een ambtenaar tijdens een jaar waarin de opleiding begint reeds deeltijds werkte, wordt zijn jaarrecht van 120 uren ook in evenredige mate verminderd. De vermindering geldt enkel voor onbezoldigde verlofdagen.

§ 4. Schorsing geldt voor het resterende gedeelte van het lopende jaar (dus onherroepelijk aangezien het vormingsverlof slechts éénmaal voor dezelfde opleiding kan toegestaan worden).

§ 5. Nadere bepalingen inzake

toekenning : bvb. bij wie indienen, termijn, advies ...

controle : bvb. bewijs van inschrijving.

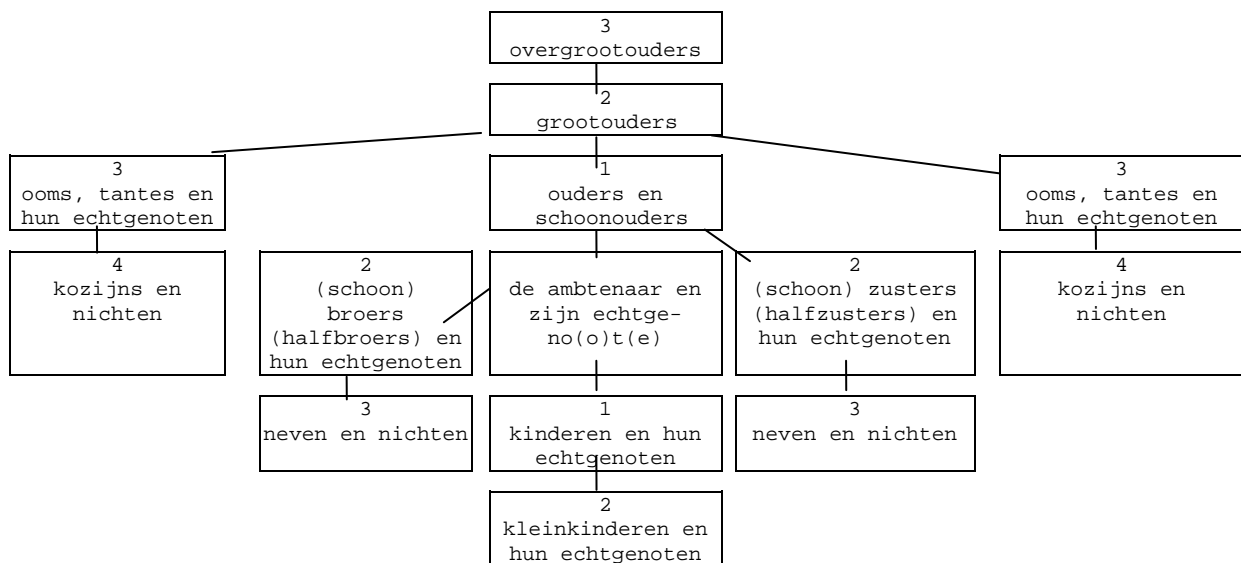
Art. XI 67. De stagiair neemt deel aan vrije en verplichte vormingscursussen tijdens zijn stage.

TITEL 10. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Art. XI 68. Indien meerdere gebeurtenissen of dezelfde gebeurtenis meermaals in de loop van één jaar plaatsgrijpen kan het respectievelijk aantal toegekende dagen gecumuleerd worden.

Het verlof dient onmiddellijk of zo dicht mogelijk aansluitend bij de gebeurtenis genomen te worden. Het verband met de gebeurtenis moet duidelijk zijn bvb. het verlijden van een notariële akte kan enkele weken na de gebeurtenis plaatshebben.

Graden van verwantschap



← zowel langs moeders als langs vaders zijde →

- de cijfers die in elk vak ingeschreven zijn, duiden de graad van verwantschap met de ambtenaar aan
- men kan steeds de graad van verwantschap bepalen door van zichzelf te vertrekken en het aantal stappen te tellen, via de gemeenschappelijke stamvader naar de persoon waarover het gaat
- het omstandigheidsverlof voor het huwelijk van een bloed- of aanverwant in de eerste graad, die geen kind is, of in de tweede graad, van de ambtenaar, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner, geldt enkel voor de dag van de gebeurtenis. Indien het huwelijk bijgevolg plaats heeft op een zaterdag of andere niet-werkdag wordt er geen verlof toegekend.

Krachtens artikel XI 68, 1° heeft een ambtenaar 4 dagen omstandigheidsverlof wanneer hij huwt of een verklaring van wettelijke samenwoning aflegt.⁽⁴⁾

Koppels (van verschillend, of hetzelfde geslacht) die hun relatie officiëler willen maken, kunnen kiezen tussen drie opties: het burgerlijk huwelijk, de wettelijke samenwoning, of een samenlevingscontract.⁽⁴⁾

Door de wet van 13 februari 2003 (B.S. 28 februari 2003) werd het burgerlijk huwelijk vanaf 1 juni 2003 tevens opengesteld voor personen van hetzelfde geslacht.⁽⁴⁾

Sinds 1 januari 2000 is de wet van 23 november 1998 tot invoering van de wettelijke samenwoning van kracht, waardoor de artikelen 1475 tot 1479 werden ingevoegd in het Burgerlijk Wetboek. Onder "wettelijke samenwoning" wordt verstaan de toestand van samenleven van twee personen die een verklaring van wettelijke samenwoning hebben afgelegd (artikel 1475, § 1 B.W.). Een verklaring van wettelijke samenwoning wordt afgelegd door middel van een geschrift dat tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd aan de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats (artikel 1476, § 1 B.W.).

De ambtenaar van de burgerlijke stand maakt melding van de verklaring in het bevolkingsregister.⁽⁴⁾

Het is ook mogelijk dat men het samenwonen niet officieel via het gemeentehuis wil laten vastleggen maar dat men toch een aantal afspraken wil maken. Dan is men aangewezen op het afsluiten van een samenlevingscontract. Een samenlevingscontract is een contract tussen beide partners, dat bij voorkeur opgesteld is door een notaris. In het contract bepaalt men zelf welke afspraken belangrijk zijn (gemeenschappelijke eigendommen, regeling bij scheiding, etc.), in zoverre deze nog niet standaard wettelijk geregeld zijn.⁽⁴⁾

De verklaring van wettelijke samenwoning sluit geen samenlevingscontract uit. Overeenkomstig artikel 1, 10° van het koninklijk besluit van 16 juli 1992 (tot vaststelling van de informatie die opgenomen wordt in de bevolkingsregisters en in het vreemdelingenregister), wordt de verklaring door de betrokken persoon – sinds 1 januari 2000 – van het bestaan van een samenlevingscontract tot stand gekomen na een verklaring

van wettelijke samenwoning, en de notaris bij wie het contract werd opgemaakt, opgenomen in de bevolkingsregisters.⁽⁴⁾

Naar analogie met het huwelijk, krijgt ook de ambtenaar die een verklaring van wettelijke samenwoning aflegt, 4 dagen omstandigheidsverlof.⁽⁴⁾

De ambtenaar die enkel een samenlevingscontract afsluit, heeft echter geen recht op de 4 dagen omstandigheidsverlof.⁽⁴⁾

Onder samenwonen wordt een duurzame relatie bedoeld, zoals dit ook vereist is voor het huwelijk, ongeacht het geslacht. Het omstandigheidverlof wordt bijgevolg niet toegekend bij het samenwonen van bloedverwanten in de rechte opgaande en nederdalende lijn en aanverwanten in dezelfde lijn, en in de zijlijn bij het samenwonen van een broer en zuster, en van een oom of een tante met hun nicht of neef.

Wanneer krachtens artikel XI 68 omstandigheidsverlof wordt toegekend n.a.v. gebeurtenissen die betrekking hebben op de samenwonende partner van de ambtenaar (bijvoorbeeld bij bevalling of overlijden van de samenwonende partner), is hiervoor niet vereist dat beiden een samenlevingscontract hebben afgesloten of dat zij een verklaring van wettelijke samenwoning aflegden.⁽⁴⁾ Hiervoor volstaat dat beiden zijn ingeschreven op hetzelfde adres.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. XI 69. Geen commentaar.

TITEL 11. GECONTINGENTEERD VERLOF

Art. XI 70. Elke ambtenaar, dus ook deze vanaf rang A2A en hoger, kan per jaar 20 werkdagen onbezoldigd verlof nemen zonder dit te moeten motiveren door dwingende familiale redenen en met voor het overige behoud van alle administratieve en geldelijke aanspraken.

Tot 31 december 2001 kon dit verlof enkel in volledige dagen genomen worden. Vanaf 1 januari 2002 kan een personeelslid dit verlof opnemen hetzij in volledige dagen, hetzij in halve dagen; de toekenning ervan is uiteraard afhankelijk van het dienstbelang.⁽¹⁾

Voor personeelsleden met verlof voor deeltijdse prestaties of tewerkgesteld in een continudienst wordt rekening gehouden met hun prestatie- of arbeidsregime.⁽¹⁾

Voor de personeelsleden met verlof voor deeltijdse prestaties gebeurt de verrekening als volgt. Voor elke dag dat een ambtenaar met deeltijdse prestaties gecontingenteerd verlof neemt, wordt ofwel een halve dag ofwel een hele dag in mindering ge-

bracht op het totaal aantal van 20 werkdagen waarvoor gecontingenteerd verlof kan worden gevraagd. Indien tijdens de dag waarvoor gecontingenteerd verlof gevraagd wordt het aantal arbeidsuren 3.48u of minder bedraagt, wordt een halve dag gecontingenteerd verlof in mindering gebracht. Indien tijdens de dag waarvoor gecontingenteerd verlof gevraagd wordt het aantal arbeidsuren meer dan 3.48u bedraagt, wordt een hele of een halve dag gecontingenteerd verlof in mindering gebracht al naargelang betrokkene volledig dan wel gedeeltelijk wil vrijgesteld zijn van arbeidsprestaties.⁽¹⁾

Voorbeeld voor verlof voor deeltijdse prestaties

Een personeelslid heeft verlof voor deeltijdse prestaties en werkt elke dag 6 u. Hij heeft recht op 20 volle dagen of 40 halve dagen gecontingenteerd verlof. Indien hij een volledige dag wenst vrijgesteld te zijn van arbeidsprestaties, wordt er een volledige dag gecontingenteerd verlof aangerekend, hoewel hij maar 6u arbeidsprestaties diende te leveren. Hij kan ook een halve dag gecontingenteerd verlof nemen en dan dient hij de helft van zijn normale arbeidsprestaties te leveren, nl. 3 uur.⁽¹⁾

Voor de personeelsleden tewerkgesteld in continudienst gebeurt de opname van het contingent van 20 werkdagen in uren.⁽¹⁾

Voorbeeld voor continudienst

Een personeelslid is tewerkgesteld in een continudienst met shiften van 10 uur. Hij heeft recht op 20 dagen gecontingenteerd verlof à 7u36, nl. 152 uren. Ingevolge zijn arbeidsregime van 10 uur per shift komt dat neer op 15,5 dagen gecontingenteerd verlof (15,2 dagen af te ronden naar boven, conform de richtlijnen in omzendbrief PEBE/DVR/2000/2 van 6 maart 2000). Het gecontingenteerd verlof kan worden opgenomen, hetzij naar rato van 10 uur (volledige shift) hetzij naar rato van 5 uur (halve shift). Indien hij het gecontingenteerd verlof opneemt in halve shiften, heeft hij recht op 31 halve dagen per jaar. ⁽¹⁾

De ambtenaar kan tevens één maand per provinciale of wetgevend-verkiezing waarvoor hij kandidaat is, onbezoldigd afwezig zijn (dienstactiviteit).

Naast het verlof voor deeltijdse prestaties waarbij de ambtenaar na 5 jaar dienstactiviteit onbepaald in non-activiteit deeltijds kan presteren, heeft hij krachtens dit artikel de mogelijkheid om een contingent verlof van 5 jaar non-activiteit aan te wenden.

Het opnemen van het verlof in periodes van minimum 1 jaar moet verenigbaar zijn met het dienstbelang. De voorwaarde dat dit verlof niet kan aangewend worden om bv. in de privé-sector of elders een winstgevend beroep uit te oefenen, wordt geschrapt.

De ambtenaar die gebruik maakt van één van de in artikel XI 70 opgenomen contingenten behoudt telkens alle administratieve en geldelijke rechten behalve het recht op salaris, behalve het gecontingenteerd verlof van vijf jaar dat wordt gelijkgesteld met non-activiteit.

Het gecontingenteerd verlof van artikel XI 70 is een gunst en wordt alleen toegestaan voorzover het verenigbaar is met het dienstbelang. Tegen een weigering staat beroep open bij de derde kamer van de raad van beroep.

Art. XI. 71. Tijdens de loopbaan heeft elke ambtenaar het recht om éénmaal gedurende de loopbaan gecontingenteerd verlof te nemen voor het vervullen van een stage bij een overheidsdienst (dit kan ook bij het ministerie zelf zijn) of een proefperiode in de private sector.

De duur van het gecontingenteerd verlof bedraagt één jaar voor de uitoefening van een betrekking als zelfstandige (bijvoorbeeld de vrije beroepen zoals advocaat en arts) of bij een andere werkgever in de publieke of in de private sector waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden. In dit geval bevindt de ambtenaar zich tijdens dit verlof in de stand non-activiteit.

Voorbeelden van betrekkingen waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden:

- de stagiairs in het onderwijs: zij worden tewerkgesteld via verschillende opeenvolgende korte termijncontracten en kunnen even goed na 20 jaar of zelfs helemaal niet benoemd worden;
- de ontvangers en secretarissen bij gemeenten en OCMW's: deze worden onmiddellijk benoemd zonder dat ze eerst een stage doorlopen;
- contractuele betrekkingen in de private sector zonder proefperiode.

Binnen het ministerie wordt een ambtshalve verlof voor stage voorzien (na overgangsexamen of vergelijkend aanwervingsexamen) bovenop dit eenmalig contingent.

TITEL 12. POLITIEK VERLOF

De Vlaamse regering is krachtens artikel 87, § 3 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, vervangen door de wet van 8 augustus 1988, bevoegd om bij besluit een (politiek) verlof voor haar personeelsleden in te stellen en de administratieve en geldelijke toestand van die personeelsleden tijdens dat verlof te bepalen, met uitzondering van een politiek verlof voor de personeelsleden die lid zijn van het Vlaams Parlement of de Vlaamse regering, dat krachtens de artikelen 24bis, § 2 - 11° en 35, § 3 van de voornoemde bijzondere wet van 8 augustus 1980 bij bijzonder decreet dient te worden geregeld (zie bijzonder decreet van 26 juni 1995 houdende instelling van een regime van politiek verlof voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering die een mandaat als lid van de Vlaamse Raad of de Vlaamse regering uitoefenen - BS van 1 juli 1995).

Deze titel bevat een coherente regeling inzake politiek verlof voor alle politieke mandaten (uitgezonderd van Vlaams parlements­lid en van lid van de Vlaamse regering; zie vernoemd bijzonder decreet).

De tekst gaat uit van de wet van 18 september 1986 tot instelling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten (BS van 31 oktober 1986) en werd aangevuld met de wet van 4 mei 1999 tot verbetering van het stelsel van politiek verlof voor provincie- en gemeenteraadsleden, leden van de raad voor maatschappelijk welzijn, burgemeesters, schepenen en voorzitters van de raad voor maatschappelijk welzijn in de openbare en particuliere sector en aan de oprichting van de districtsraden. De districtsraden worden vanaf 1 januari 2001 opgericht. Aan de leden, de voorzitter en de leden van het vast bureau van de districtsraad wordt politiek verlof toegekend.

Schematisch overzicht van de verschillende vormen van politiek verlof:

| Politiek mandaat | Politiek verlof | Duur van het verlof | Administratieve toestand |
|---|-------------------------------|---|--|
| Gemeenteraadslid OCMW-raadslid Districtsraadslid | dienstvrijstelling | 2 dagen per maand | dienstactiviteit |
| | facultatief politiek verlof | - gemeentes tot 80.000 inwoners: max. 2 dagen per maand - gemeentes van meer dan 80.000 inwoners: max. 4 dagen per maand | dienstactiviteit (zonder recht op salaris) |
| Schepen OCMW-voorzitter Districtsraadsvoorzitter | facultatief politiek verlof | - max. 4 dagen per maand in gemeentes tot 30.000 inwoners - max. ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - max. ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 50.001 tot 80.000 inwoners | dienstactiviteit (zonder recht op salaris) |
| Schepen OCMW-voorzitter Lid van het bureau van de districtsraad (duur is % van schepen) | politiek verlof van ambtswege | - 2 dagen per maand in gemeentes tot 20.000 inwoners - 4 dagen per maand in gemeentes van 20.001 tot 30.000 inwoners - ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 50.001 tot 80.000 inwoners - voltijds in gemeentes van meer dan 80.000 inwoners | dienstactiviteit (zonder recht op salaris) |
| Lid vast bureau OCMW Lid vast bureau districtsraad | facultatief politiek verlof | - max. 2 dagen per maand in gemeente tot 10.000 inwoners - max. 3 dagen per maand in gemeentes van 10.001 tot 20.000 inwoners - max. 5 dagen per maand in gemeentes van meer dan 20.000 inwoners | dienstactiviteit (zonder recht op salaris) |

| Politiek mandaat | Politiek verlof | Duur van het verlof | Administratieve toestand |
|--|-------------------------------|---|--|
| Burgemeester | facultatief politiek verlof | <ul style="list-style-type: none"> - max. ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes tot 30.000 inwoners - max. ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners | dienstactiviteit (zonder recht op salaris) |
| Burgemeester Districtsraadvoorzitter (duur is % van de burgemeester) | politiek verlof van ambtswege | <ul style="list-style-type: none"> - 3 dagen per maand in gemeente tot 20.000 inwoners - ¼ de van een voltijds ambt in gemeentes van 20.001 tot 30.000 inwoners - ½ de van een voltijds ambt in gemeentes van 30.001 tot 50.000 inwoners - voltijds in gemeentes van meer dan 50.000 inwoners | dienstactiviteit (zonder recht op salaris) |
| Provincieraadslid dat geen lid is van de bestendige deputatie | dienstvrijstelling | 2 dagen per maand | dienstactiviteit |
| | facultatief politiek verlof | max. 4 dagen per maand | dienstactiviteit (zonder recht op salaris) |
| Lid van de bestendige deputatie van een provincie | politiek verlof van ambtswege | voltijds | dienstactiviteit (zonder recht op salaris) |
| Parlementair (Kamer, Senaat, Vlaams Parlement, Brusselse Hoofdstedelijke Raad, Europees Parlement) | politiek verlof van ambtswege | voltijds | non-activiteit |
| Lid van de federale regering Lid van de Vlaamse regering of van de Brusselse Hoofdstedelijke regering Gewestelijk staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Lid van de Europese Commissie | politiek verlof van ambtswege | voltijds | non-activiteit |

Naargelang het regime van politiek verlof en de ermee verbonden administratieve toestand, behouden of verliezen de betrokken personeelsleden de volgende administratieve en geldelijke aanspraken:

- dienstvrijstelling :
 - dienstactiviteit
 - . recht op bevordering in graad
 - . recht op bevordering in salaris
 - . recht op bevordering in salarisschaal
 - . recht op salaris

- facultatief politiek verlof (op aanvraag ambtenaar) :
 - ofwel dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten: zie verder bij dienstvrijstelling
 - ofwel non-activiteit voor bovenlokale politieke mandaten
 - . recht op bevordering in graad
 - . recht op bevordering in salaris
 - . recht op bevordering in salarisschaal
 - . geen recht op salaris

- politiek verlof van ambtswege :
 - ofwel dienstactiviteit (zonder recht op salaris) voor lokale politieke mandaten: zie verder bij dienstvrijstelling
 - ofwel non-activiteit voor bovenlokale politieke mandaten
 - . recht op bevordering in graad
 - . recht op bevordering in salaris
 - . recht op bevordering in salarisschaal, behalve bij voltijds politiek verlof (vermits de ambtenaar krachtens de artikelen VIII 84 en XI 78 geen schaalanciënniteit opbouwt bij voltijds politiek verlof)
 - . geen recht op salaris

Voor de toepassing van deze titel wordt het aantal inwoners bepaald overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 5 en 29 van de nieuwe gemeentewet.

De betrekking van de voltijds afwezige ambtenaar kan na vier jaar vacant worden verklaard, en voor bepaalde politieke mandaten vanaf het tweede mandaat, d.i. na vier of vijf jaar (artikel XI 75).

Art. XI 72 tweede lid De verlofdagen/dienstvrijstellingen die een ambtenaar met politiek verlof geniet worden niet herberekend wanneer hij verlof voor deeltijdse prestaties van 80 en 90% geniet.

Art. XI 73. Geen commentaar

Art. XI 74. Geen commentaar

Art. XI 75. Het politiek verlof van ambtswege voor leden van de Vlaamse Raad of van de Vlaamse regering is niet in dit artikel opgenomen maar werd geregeld in het bijzonder decreet van 26 juni 1995 houdende instelling van een regime van politiek verlof voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse regering die een mandaat als lid van de Vlaamse Raad of de Vlaamse regering uitoefenen. Zij genieten een voltijds politiek verlof van ambtswege.

Volgens het KB van 24 november 2000 tot bepaling van de wedde van de voorzitters en de leden van het bureau van de districtsraden bedraagt de wedde van de voorzitters van de districtsraden minimum 10 % en maximum 50 % van de wedde van de burgemeester van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district. Het is daarom niet te verantwoorden dat voorzitters van districtsraden die slechts maximaal de helft van de betrokken wedde kunnen ontvangen, qua ambtshalve politiek verlof gelijkgeschakeld worden met schepenen of voorzitter van OCMW-raden. De voorzitters van de districtsraden moeten worden vergeleken met de burgemeesters (dus koppeling van het politiek verlof van beiden).

Volgens hetzelfde KB van 24 november 2000 bedraagt de wedde van de leden van het bureau van de districtsraden minimum 10 % en maximum 50 % van de wedde van de schepenen van een gemeente waarvan het bevolkingsaantal overeenstemt met dat van het district (m.a.w. koppeling van de wedde van de leden van het bureau en schepenen en dus ook koppeling van het ambtshalve politiek verlof).

Art. XI 76. bepaalt de uitzondering dat politiek verlof van ambtswege wel uitgeoefend kan worden door ambtenaren die genieten van verlof voor deeltijdse prestaties van minder dan 80%, indien de duur van dit politiek verlof van ambtswege ten minste ½ van het voltijds ambt bedraagt.

Art. XI 77. De ambtenaar die voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepenen, OCMW-voorzitter of voorzitter van een districtsraad recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, een halftijds of voltijds politiek verlof bekomen.

De ambtenaar die voor de uitoefening van een van deze mandaten recht heeft op een halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof bekomen.

Dit verlof dient te worden aangevraagd bij en toegestaan door de lijnmanager.

Art. XI 78. Geen commentaar

Art. XI 79. Geen commentaar

Art. XI 80. Geen commentaar

TITEL 13. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF
VERPLICHTINGEN

Deze titel verklaart volgende federale regelingen van toepassing: het verlof voor militaire dienst of burgerdienst, het verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid, het voorbehoudend verlof, het vakbondsverlof en het verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Art. XI 81. Hierna volgen samengevat de gevolgen op de administratieve en geldelijke loopbaan van het verlof.

- verlof voor militaire dienst of burgerdienst

Dit verlof wordt geregeld in het KB van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die in de vreedstijd militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden en het KB van 10 september 1981 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen welke van de militaire dienst vrijgesteld zijn bij toepassing van artikel 16 van die dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962.

- 1° militaire of burgerlijke prestaties in vreedstijd (ook wederoproeping) wat betreft gedeelten van kalendermaanden
- . dienstactiviteit;
 - . recht op bevordering in graad;
 - . recht op bevordering in salaris;
 - . recht op salaris (prestaties aangevangen of beëindigd in de loop van een maand).

- 2° - militaire dienstplicht (ook wederoproeping bij tuchtmaatregel) wat betreft de volle kalendermaanden;
- vrijwillige prestaties (volle kalendermaanden);
 - reserveofficier (volle kalendermaanden)
 - . non-activiteit;
 - . recht op bevordering in graad;
 - . recht op bevordering in salaris;
 - . recht op bevordering in salarisschaal (normale snelheid);
 - . geen recht op salaris.

- verlof om in vreedstijd als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid :
 - . dienstactiviteit;
 - . recht op bevordering in graad;
 - . recht op bevordering in salaris;
 - . recht op bevordering in salarisschaal;
 - . recht op salaris.

- voorbehoedend verlof.

Dit verlof wordt geregeld in het Algemeen Reglement van de Administratieve Gezondheidsdienst.

Het voorbehoedend verlof of de vrijstelling voor profylaxie wordt toegekend indien een familielid van de ambtenaar dat onder hetzelfde dak woont, aangetast is door een ziekte die de behandelende arts in die mate besmettelijk acht dat zij de ambtenaar verhindert om zijn dienst waar te nemen, uit vrees voor verspreiding van de ziektekiemen.

De behandelende arts dient dan contact op te nemen met de arts-hoofd van dienst van het centrum van de Administratieve Gezondheidsdienst in de regio waarin de ambtenaar woont. In gemeenschappelijk overleg bepalen beide artsen de meest geschikte voorzorgsmaatregel, zoals het voorschrijven van een periode arbeidsongeschiktheid (= voorbehoedend verlof). Deze voorzorgsmaatregelen gaan onmiddellijk in. De betrokken ambtenaar dient onmiddellijk zelf zijn afdelingshoofd hiervan op de hoogte te brengen. (zie het Reglement van de Administratieve Gezondheidsdienst)

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

- vakbondsverlof

Dit verlof maakt deel uit van het syndicaal statuut waarvoor

de federale overheid bevoegd is en wordt geregeld in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, en in het KB van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De ambtenaar en stagiair, al dan niet vakbondsafgevaardigde, krijgen vakbondsverlof.

- 1° als verantwoordelijke leider of als vaste gemachtigde van een vakorganisatie om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités;
- 2° als "vaste afgevaardigde" erkend personeelslid;
- 3° als lid van de afvaardiging van een vakorganisatie die vertegenwoordigd is in een onderhandelings- of overlegcomité of als technicus van die afvaardiging om deel te nemen aan de werkzaamheden van de onderhandelings- en overlegcomités waaronder hij ressorteert;
- 4° om deel te nemen aan de werkzaamheden van de in de vakorganisatie opgerichte algemene commissies of comités;
 - . dienstactiviteit;
 - . recht op bevordering in graad;
 - . recht op bevordering in salaris;
 - . recht op bevordering in salarisschaal (normale snelheid);
 - . recht op salaris.

De erkenning van een personeelslid als vaste gemachtigde van een vakorganisatie gebeurt door de secretaris-generaal van het betrokken departement (zie delegatiebesluit van 31 juli 1991 aan de secretarissen-generaal en de provinciegouverneurs: de bestaande delegatie wordt bevestigd).

- verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Dit verlof wordt geregeld in het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen.

- . dienstactiviteit;
- . recht op bevordering in graad;
- . recht op bevordering in salaris;
- . recht op bevordering in salarisschaal;
- . recht op salaris.

TITEL 14. OVERGANGSBEPALING

Art. XI 82. In dit artikel wordt verwezen naar de verlofrege-
ling voor de zware en belastende beroepen in de Gemeenschaps-
instellingen. De technische beambte met de functie van nacht-
bewaarder kan van deze bijkomende verlofdagen genieten. Deze
functie in niveau E werd door de upgradering van niveau E naar D
afgeschaft vanaf 1 januari 2002, behalve in overgangsregeling.

Art. XI 83. Deze overgangsbepaling inzake verlopen werd inge-
voegd voor de ambtenaren die werden overgeheveld in uitvoering
van het Lambermontakkoord.

Krachtens § 1 lopen de vóór de effectieve overheveling door de
federale overheid toegekende verlopen door tot de normale
einddatum van het verlof.

Verlengingen van deze verlopen of nieuwe verlofaanvragen die-
nen te worden aangevraagd overeenkomstig de bepalingen van het
VPS.⁽³⁾

Inzake het ziektekrediet van 666 dagen dient er geen over-
gangsbepaling te worden ingevoegd in het VPS, aangezien arti-
kel XI 25, § 1 VPS nu reeds bepaalt dat enkel het aantal dagen
ziekteverlof na 1 januari 1994 in aanmerking wordt genomen
voor de berekening van het ziektekrediet.

Als gevolg hiervan dient het ziektekrediet van de perso-
neelsleden die werden overgeheveld vanuit de federale overheid
- waar deze beperking niet gold - wel te worden herberekend.⁽³⁾

Krachtens § 2 wordt een overgangsbepaling ingevoegd inzake va-
kantieverlof in die zin dat de overgehevelde ambtenaren 10
niet opgenomen dagen vakantieverlof van het jaar 2002 mogen
overdragen naar het jaar 2003. Normaal mogen de ambtenaren van
het MVG slechts vijf dagen overdragen, en dan nog enkel in
uitzonderlijke omstandigheden (cfr. art. XI 10, § 2 VPS).⁽³⁾

Art. XI 84. Door dit artikel wordt voor de ambtenaren die op
of na 1 juli 2004 zijn bevallen, maar nog prenataal verlof
hebben genoten volgens het vorige stelsel, een overgangsrege-
ling ingevoerd.⁽⁴⁾

DEEL XII. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 18:

"Deelneming van een ambtenaar aan een georganiseerde werkonderbreking kan voor de ambtenaar slechts het verlies van zijn wedde tot gevolg hebben."

Artikel 21:

"Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de normale leeftijd van inruststelling, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of dit besluit."

Artikel 22:

"De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt, kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

Het statuut bepaalt de procedure van reffectatie van de ambtenaren wier betrekking wordt afgeschaft.

De ambtenaar in reffectatie behoudt zijn rechten op wedde en zijn loopbaanaanspraken; de periode van reffectatie wordt in aanmerking genomen in de administratieve en geldelijke anciënniteit."

Artikel 23:

"Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor:

- 1° de ambtenaar van wie de benoeming niet regelmatig is, op voorwaarde dat, met uitzondering van arglist of bedrog, die onregelmatigheid door de overheid die hem heeft benoemd is vastgesteld binnen de termijn bepaald voor het instellen van beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;
- 2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvoorwaarde, de ambtenaar die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die aan de dienstplichtwetten niet meer voldoet of wiens medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;
- 3° onverminderd artikel 18, de ambtenaar die zonder geldige reden zijn post verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft;
- 4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;
- 5° de ambtenaar die om tuchtredekenen wordt ontslagen van ambtswege

of afgezet."

Artikel 24:

"Het statuut regelt de ambtsneerlegging ingeval van ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid.

Het bepaalt de procedure tot verklaring van beroepsongeschiktheid en de evaluatiecriteria. Het voorziet daarbij in een recht op beroep bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid opgericht overeenkomstig artikel 11, §2, tweede lid.

Het bepaalt tevens de voorwaarden waaronder aan belanghebbenden een vergoeding kan worden verleend."

Artikel 25:

"Geven tevens aanleiding tot ambtsneerlegging:

1° het vrijwillig ontslag volgens de door het statuut bepaalde nadere regels;

2° de inruststelling."

* * *

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN⁽⁴⁾

Artikel XII 1 - cf. art. 21 e.v. APKB.

- cf. art. XI 24 van dit besluit: de definitieve ongeschiktverklaring wegens ziekte van de ambtenaar vóór de pensioenleeftijd.

De normale pensionering wegens het bereiken van de leeftijdsgrens (65 jaar voor mannen en voor vrouwen) wordt geregeld door de pensioenwetgeving die tot de federale bevoegdheid behoort.

Art. XII 1bis. Het artikel XII 1bis VPS legt de leeftijd van verplichte pensionering vast op de 65^{ste} verjaardag van de ambtenaar. Voor uitzonderlijke gevallen laat § 2 van het artikel XII 1bis VPS de mogelijkheid open om een ambtenaar na zijn 65^{ste} verjaardag in dienst te houden voor een periode van maximum zes maanden, zonder dat deze kan verlengd worden. Voorheen, in het VPS van 1993, bestond deze mogelijkheid ook.

De ambtenaar in dienst houden na zijn 65^{ste} verjaardag kan slechts indien de ambtenaar hiermee instemt. In voorkomend geval behoudt betrokkene zijn hoedanigheid van ambtenaar.

Art. XII 2. § 1 geeft een opsomming van de gevallen waarbij ambtshalve en zonder opzegging een einde wordt gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar (cfr. art. 23 APKB).

Ontslag wordt ambtshalve opgelegd aan :

1° de onregelmatig benoemde ambtenaren.

Het gaat hier om de benoeming na aanwerving en het betreft de ambtenaar die niet meer voldoet aan de algemene toela-

tingsvoorwaarden om benoemd te worden (zie art. V 1).

- 2° Onder lichamelijke ongeschiktheid moet ook verstaan worden de vroegtijdige invaliditeit die onder door de AGD-reglementering bepaalde voorwaarden behoorlijk is vastgesteld en waardoor de ambtenaar niet in staat is om zijn ambt volledig, geregeld en onafgebroken uit te oefenen. Ook de ambtenaar die een ambt bekleedt dat een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt (cf. art. V 1, § 2 van dit besluit), en die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste, wordt ambtshalve ontslagen;
- 3° de ambtenaar die na een geoorloofde afwezigheid zonder geldige reden zijn dienst niet hervat (afwezig blijft) of zonder geldige reden zijn post verlaat (functie niet uitoefent) en meer dan tien kalenderdagen afwezig blijft onverminderd de bepaling dat deelname aan een georganiseerde werkonderbreking enkel verlies van salaris tot gevolg kan hebben en ongewettigde afwezigheid gelijk staat met non-activiteit (behoudens in geval van overmacht);
- 4° de ambtenaar die zich in een situatie bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;
- 5° de ambtenaar die wegens tuchtredekenen wordt afgezet of van ambtswege wordt ontslagen.

§ 2 en § 3. Aangezien het APKB uitdrukkelijk bepaalt dat in de in § 1 opgesomde gevallen de ambtenaar ambtshalve en zonder opzeggingstermijn wordt ontslagen, wordt in deze gevallen aan de ambtenaar die wordt ontslagen geen opzeggingstermijn toegekend en blijft de huidige ontslagregeling (geen opzeggingstermijn, geen verbrekingsvergoeding) dus behouden.

Het niet toekennen in de betrokken gevallen van een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding gaat niet in tegen het Europees Sociaal Handvest van Turijn in die zin dat ook dit handvest niet uitsluit dat in bepaalde gevallen het ontslag plaats vindt op staande voet.

In de gevallen waarin het ontslag plaats vindt ingevolge een ernstig vergrijp wordt geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend. Er is sprake van een ernstig vergrijp indien het ontslag ambtshalve plaats vindt omwille van de volgende redenen:

- onregelmatige benoeming te wijten aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar;
- verlies van burgerlijke en politieke rechten;
- toepassing van burgerlijke wetten of van strafwetten;

- ongewettigde afwezigheid van meer dan 10 dagen op het werk;
- ontslag van ambtswege of afzetting (de twee zwaarste tuchtstraffen).

Bovendien wordt er eveneens geen opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding toegekend indien het ontslag het gevolg is van:

- het niet meer voldoen aan de dienstplichtwetten;
- de definitieve lichamelijke ongeschiktheid;
- het niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste, gesteld voor de ambten bedoeld in artikel V 1, § 2.

In het geval dat de onregelmatige benoeming niet te wijten is aan arglist of bedrog in hoofde van de ambtenaar wordt een verbrekingsvergoeding betaald. De betaling van deze verbrekingsvergoeding gaat niet in tegen het A.P.K.B., aangezien dit enkel voorziet dat geen opzeggingstermijn wordt toegekend. De rechtsfiguur van een verbrekingsvergoeding is niet dezelfde als deze van een opzeggingstermijn. De verbrekingsvergoeding wordt berekend op dezelfde wijze als de (minimum-) verbrekingsvergoeding voor een bediende in de privé-sector (contract voor onbepaalde duur).

De betaling van een verbrekingsvergoeding is ook in overeenstemming met Europees Sociaal Handvest van Turijn.

De regeling inzake sociale zekerheid bij toekenning van een verbrekingsvergoeding in het geval van een onregelmatige benoeming die niet te wijten is aan de ambtenaar zelf, is conform aan de wet van 20 juli 1991 houdende sociale bepalingen.

Voor de stagiairs geldt in de bovenvermelde gevallen dezelfde regeling als voor de ambtenaren, behalve bij ontslag wegens lichamelijke ongeschiktheid.

Gelet op de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen waarbij de ontslagen ambtenaar onder toepassing van de werkloosheidsverzekering moet worden ondergebracht (behalve in uitzonderlijke gevallen) stort het ministerie de nodige bijdragen voor opname van de ambtenaar in dit stelsel.

Door art. 8 van voormelde wet wordt hoofdstuk II van die wet (toepassing van de verzekering tegen werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapverzekering op sommige personeelsleden van de overheidssector en van het vrij gesubsidieerd onderwijs) uitdrukkelijk niet van toepassing verklaard op de personen van wie de arbeidsverhouding in overheidsdienst wordt verbroken wegens ongewettigde afwezigheid. Artikel 84 van de wet van 25 januari 1999 houdende sociale bepalingen heft evenwel ook deze uitzondering op.

§ 4. De ondertekening van het ontslag sub 1°, 2°, 4° en 5° vraagt geen appreciatie meer; de reden sub 3° daarentegen wel

zodat hier de benoemende overheid optreedt.

Art. XII 3. cf. art. 25 APKB

Zoals de aanwerving wordt ook de ambtsneerlegging van de ambtenaar met waarborgen omringd om subjectiviteit of partijdigheid vanwege de overheid tegen te gaan.

Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen:

- het vrijwillig ontslag;
- de pensionering;
- het ontslag wegens beroepsongeschiktheid (= na een tweede opeenvolgende evaluatie "onvoldoende").

Art. XII 4. Het vrijwillig ontslag door de ambtenaar kan slechts doorgang vinden na toestemming zodat de ambtenaar zich niet zomaar onmiddellijk aan zijn statutaire verplichtingen kan onttrekken. De afdwingbaarheid van de beslissing wordt voorzien na het verstrijken van de termijn.

Een benoeming die definitief geworden is betekent dat ingeval van beroep bij de Raad van State de termijn voor uitspraak afgewacht wordt.

Art. XII 5. Na een afwezigheid van één jaar wordt de ambtenaar ambtshalve gepensioneerd tenzij hij vroeger definitief ongeschikt verklaard wordt.

Voor het berekenen van de termijn van 222 werkdagen komen de afwezigheden vermeld in XI 28, § 1 niet in aanmerking. De aanrekening van de afwezigheden van de ambtenaar tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte op het contingent van 222 werkdagen gebeurt pro rata (artikel XI 27, § 2).⁽⁴⁾

Zie ook de overgangsbepaling van artikel XII 9.⁽⁴⁾

Art. XII 6. Krachtens § 1 wordt de ambtenaar ontslagen wegens beroepsongeschiktheid, na een tweede opeenvolgende evaluatie "onvoldoende".

Het is logisch dat bij tweemaal onvoldoende, de benoemende overheid geen beslissingsbevoegdheid meer heeft inzake het al dan niet ontslaan maar deze beslissing enkel ambtshalve ondertekent; en dit, zowel in het geval dat de ambtenaar géén beroep instelt als in het geval dat de departementale directieraad of het college van secretarissen-generaal na het advies van de raad van beroep, de tweede maal "onvoldoende" bevestigt.

§ 2. geeft uitvoering aan het Europees Sociaal Handvest van Turijn wat het geval betreft waarin het ontslag van de ambtenaar plaats vindt wegens 2 opeenvolgende onvoldoendes.

De opzeggingstermijn die in dit geval wordt toegekend, is afgestemd op de opzeggingstermijn die gehanteerd wordt voor de contractuele personeelsleden, teneinde terzake geen ongelijke behandeling te creëren tussen enerzijds de ambtenaren van het ministerie en anderzijds de contractuele werknemers in de private en de overheidssector.

De wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten voorziet verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. De reglementering van de ambtenaren is uitsluitend geïnspireerd op de reglementering van de bedienden. Bij de ambtenaren wordt immers geen onderscheid gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Het stelsel van de bedienden is bovendien het meest beschermende. Enkel de minimumregeling werd overgenomen.

De ambtenaren krijgen bij twee opeenvolgende onvoldoendes recht op een opzeggingstermijn die overeenstemt met de minimumduur van de opzeggingstermijn voor contractuele bedienden bij ontslag door de werkgever (artikel 82 van de wet van 3 juli 1978). Deze opzeggingstermijn stemt overeen met 3 maanden, per ingegane of volledige schijf van 5 jaar tewerkstelling bij het ministerie. De duur van de opzeggingstermijn is onafhankelijk van de hoogte van het loon van de ambtenaar.

In de privé-sector daarentegen wordt wel rekening gehouden met het loon dat de werknemer ontvangt en wordt vanaf een bepaald loonbedrag de werkelijke opzeggingstermijn opgenomen in een overeenkomst of vastgesteld door de arbeidsrechtbank. Deze regeling kan hier echter niet zonder meer worden overgenomen vermits bij geschil de arbeidsrechtbank niet bevoegd is voor ambtenaren.

De prestaties die de ambtenaar eventueel vroeger heeft verricht als contractueel personeelslid bij het ministerie worden bij de vaststelling van de opzeggingstermijn van de ambtenaar niet meegerekend. Het arbeidsrecht houdt immers bij beëindiging van een contractuele arbeidsrelatie ook alleen rekening met de prestaties die op basis van een arbeidsovereenkomst werden geleverd. Indien analoog wordt geredeneerd, moet bij opzegging van een statutaire tewerkstelling ook alleen de anciënniteit verworven binnen het statutair dienstverband in aanmerking worden genomen.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de betekening van het ontslag. Naar analogie met de regeling voor de bedienden in de private sector gebeurt de betekening via aangetekend schrijven en heeft ze uitwerking de derde dag na de verzending.

In afwijking van de in het ontwerpbesluit opgenomen opzeggingstermijn kan in onderling akkoord tussen de ambtenaar en de benoemende overheid de opzeggingstermijn ingekort worden of kan een langere opzeggingstermijn worden overeengekomen. Deze langere opzeggingstermijn kan rekening houden met andere elementen zoals bijvoorbeeld deze opgenomen in de formule Claeys (leeftijd, anciënniteit, loonbedrag), die in de privé-sector meermaals wordt gehanteerd voor de berekening van de opzeggingstermijn van bedienden.

De opzeggingstermijn kan ook vervangen worden door de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding, indien de benoemende overheid beslist dat het ontslag onmiddellijk ingaat. In dit geval stemt de verbrekingsvergoeding overeen met het loon van een normale opzeggingstermijn. Met "normale opzeggingstermijn" wordt hierbij bedoeld: een termijn die minimaal overeenstemt met 3 maand, per ingegane of volledige schijf van tewerkstelling als ambtenaar bij het ministerie.

§ 3. Op het loon verdiend tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding worden de werknemersbijdragen ingehouden nodig voor de onderbrenging van de ambtenaar in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze bijdragebetaling niet volstaat, moet het ministerie in uitvoering van de wet van 20 juli 1991, de nodige aanvulling op zich nemen. De duur van de periode gedekt door de inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen mag de duur evenwel niet overschrijden van de duur van de statutaire tewerkstelling van de betrokken ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.

Art. XII 7. Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid van een ambtenaar van rang A2 wordt voortaan ondertekend door de benoemende overheid (d.i. in casu de secretaris-generaal) en niet meer door de Vlaamse regering.

Art. XII 8. Dit artikel werd herschreven in die zin dat het VPS voortaan zelf bepaalt onder welke voorwaarden (ten minste 20 jaar dienstanciënniteit tellen) de ambtenaar gemachtigd wordt om de eretitel van zijn ambt te dragen. Er dient dus niemand nog expliciet zijn toestemming te geven.

TITEL 2. **OVERGANGSBEPALINGEN**(⁴)**Art. XII 9.**

(1°) Om recht te hebben op een pensioen als personeelslid van de openbare sector in geval van ambtshalve opruststelling op 60 jaar, is vereist dat het personeelslid 5 pensioen-aanspraakverlenende dienstjaren telt (artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen).(⁴)

(2°-3°) In artikel XII 5 VPS komen, voor het berekenen van de 222 werkdagen de afwezigheden tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte pro rata in aanmerking (artikel XI 27, § 2). Halve dagen afwezigheid worden dus aangerekend op het contingent van 222 werkdagen. (⁴)

Daardoor kan het gebeuren dat het personeelslid dat op basis van artikel XII 5 VPS op rust gesteld zou kunnen worden, te weinig kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt om recht te hebben op een gewaarborgd minimumpensioen, op basis van de federale pensioenregeling :

(2°) indien dit personeelslid 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt, heeft het recht op het minimumpensioen wegens leeftijd of anciënniteit (artikel 118 en 120 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen).

(3°) Enkel wanneer dit personeelslid 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte telt, waarbij de halve dagen afwezigheid in een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte niet in aanmerking genomen wordt voor het berekenen van de 365 kalenderdagen, heeft het recht op het minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid (artikel 83, § 3, van de wet van 5 augustus 1978, houdende economische en budgettaire hervormingen). Het personeelslid dat 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt, maar ook recht heeft op een minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid, kan kiezen voor het voordeligste minimumpensioen (artikel 118, 121 en 129 van voormelde wet van 26 juni 1992).(⁴)

DEEL XIII. GELDELIJK STATUUT

De volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 26

"Onverminderd hetgeen is bepaald in de artikelen 27, 28 en 29, bepaalt iedere overheid in zijn statuut de bezoldigingsregeling van zijn personeel. Deze wordt bepaald in functie van het niveau, de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties."

Artikel 27

"§ 1. Binnen elk niveau bepaalt het statuut de weddenscalen in functie van de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties. Voor elke weddenschaal wordt een minimum- en maximumwedde bepaald.

§ 2. Voor elk niveau wordt een maximumwedde door Ons bepaald na advies van de betrokken overheden.

Voor elk niveau wordt een minimumwedde door Ons bepaald na akkoord van de betrokken overheden."

commentaar: Het ruimere en meer complexe probleem dat rijst door de eventuele uiteenlopende ontwikkeling van de wedden en de gevolgen daarvan op de pensioenuitkeringen wordt door artikel 26 en 27 ondervangen, in die zin dat het statuut binnen elk niveau de weddenscalen bepaalt in functie van de aard van de opgedragen taken en de vereiste competenties (artikel 26). Voor elke weddenschaal wordt een minimum- en maximumwedde vastgesteld. Wat de minimumwedden betreft wordt het akkoord van de betrokken overheden vereist (artikel 27, § 2) omdat deze overheden de kostprijs van een eventuele verhoging van de minimumwedden verplicht dienen ten laste te nemen.

Het is duidelijk dat indien het bepalen van de maximumwedden van de niveaus van een overheid een impact heeft die de norm vastgesteld bij de bijzondere wet van 27 april 1994 tot instelling van een responsabiliseringsbijdrage ten laste van sommige werkgevers van de openbare sector overstijgt, deze bijkomende last volledig zijn repercussie zal hebben in de responsabiliseringsbijdrage van de betrokken overheid.

Artikel 28

"De bedragen volgen de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld of overeenkomstig elke bepaling die haar mocht wijzigen."

Artikel 29

"De ambtenaar heeft ten minste recht op :

1° een jaarlijkse bezoldiging overeenkomstig het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries;

2° een vakantiegeld overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur;

3° een eindejaarstoelage waarvan het globaal bedrag nooit lager mag zijn dan dat vastgesteld door het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt;

of enige andere bepaling die voormelde koninklijke besluiten mocht wijzigen."

commentaar: Het recht op een haard- of standplaatstoelage is niet meer hernomen, aangezien de wetgever van oordeel is dat terzake de autonomie van elke deelstaat moet erkend worden.

TITEL 1. HET SALARIS

Hoofdstuk 1. De bepaling van het salaris tegen 100%

Artikel XIII 1. Dit artikel bepaalt de bezoldiging van de ambtenaar in één van de statutair vastgelegde salarisschalen. Het salaris stemt steeds overeen met een bepaald aantal jaren geldelijke anciënniteit.

Art. XIII 2. Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, ⁽⁴⁾ de voorwaarden bepaalt waaronder diensten en ervaring in de geldelijke anciënniteit opgenomen wordt.

Art. XIII 3. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op ambtenaren en kan niet toepasselijk verklaard worden op contractuele personeelsleden.

Met bevordering werd initieel bedoeld de benoeming van een ambtenaar tot een graad van een hogere rang, die bij hetzelfde of een hoger niveau is ingedeeld.

Dit artikel geldt niet voor de ambtenaar die in een andere graad is benoemd wegens het slagen in een wervingsexamen. Deze ambtenaar begint dan immers een nieuwe loopbaan.

De zinsnede: "... heeft ... nooit een lager salaris ..." betekent dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen de huidige salarisschaal en een vorige salarisschaal. Deze vergelijking moet niet alleen gemaakt worden op het ogenblik van de bevordering, maar op elk ogenblik dat er zich in de ene of andere schaal (d.i. deze van de huidige graad of deze verbonden aan de vorige graad) enige wijziging voordoet, vnl. bij een salarisverhoging.

Art. XIII 4. In geval van een functioneringsevaluatie "onvoldoende" wordt de eerstvolgende salarisverhoging gedurende zes maand uitgesteld. Deze maatregel heeft slechts uitwerking indien het maximum van de salarisschaal niet bereikt werd; hij wordt slechts 1 keer toegekend. Na het uitstel van de salarisverhoging met zes maand wordt de daaropvolgende salarisverhoging opnieuw normaal toegekend.

Bvb. Een ambtenaar krijgt een evaluatie "onvoldoende" op 1 juli 2000. Betrokkene heeft normaal recht op een salarisverhoging op 1 oktober 2000; door de evaluatie onvoldoende heeft hij slechts recht op zijn volgende salarisverhoging op 1 april 2001. De daarnavolgende salarisverhoging verkrijgt hij :

- a) in geval van driejaarlijkse verhogingen op 1 oktober 2003;
- b) in geval van jaarlijkse verhogingen op 1 oktober 2001.

Indien de evaluatie "onvoldoende" intussen behouden bleef, wordt hij afgedankt wegens beroepsongeschiktheid.

Art. XIII 5. Volgens artikel 29, 1° van het APKB, is de Vlaamse gemeenschap verplicht aan haar ambtenaren ten minste een jaarlijkse bezoldiging te betalen overeenkomstig het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde minimumbezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries of elke andere bepaling die dat besluit mocht wijzigen.

Met een Koninklijk besluit van 9 januari 2002 ⁽²⁾ wordt vanaf 1 januari 2002 de gewaarborgde minimumbezoldiging opgetrokken (voor vastbenoemden van 13.103,16 euro naar 13.234,20 euro en voor contractuelen van 12.354,55 euro tot 12.478,10 euro).

Zowel in het "oude" als "nieuwe" APKB is het recht op een minimumbezoldiging, zoals bepaald is in het koninklijk besluit van 29 juni 1973⁽³⁾, als algemeen principe opgenomen.

Bijgevolg moeten ook in het VPS de bedragen aangepast worden. Uit volgende tabel blijkt dat enkel voor statutaire ambtenaren met salarisschaal D111 en met recht op een standplaatstoelage, en een geldelijke anciënniteit van 0 en 1 jaar, de bezoldiging voorzien in het VPS lager ligt dan het nieuwe bedrag van de gewaarborgde minimumbezoldiging.⁽¹⁾

² koninklijk besluit van 9 januari 2002 tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een **gewaarborgde bezoldiging** aan sommige personeelsleden van de ministeries

³ koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries

| | Gewaarborgd minimum vanaf 1/1/2002 (euro) | D111 met 0 jaar anciënniteit | D111 met 1 jaar anciënniteit |
|--|---|---------------------------------|---------------------------------|
| Vast | 13.234,20 | | |
| Beginsalaris 100% (met recht op HT van 719,89 euro à 100%) | 12.514,31 | 12.550 | 12.800 |
| Beginsalaris 100% (met recht op StT van 359,95 euro à 100%) | 12.874,25 | 12.550 | 12.800 |
| Contractueel | 12.478,10 | | |
| Beginsalaris 100% (met recht op HT van 719,89 euro à 100%) | 11.758,21 | 12.550 | 12.800 |
| Beginsalaris 100% (met recht op StT van 359,95 euro à 100%) | 12.118,15 | 12.550 | 12.800 |

De salarisbijslag wordt toegekend aan de ambtenaar wiens salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, in de salarisschaal beneden de gewaarborgde minimumbezoldiging zou liggen.

Dit geldelijk voordeel vertoont de volgende kenmerken :

- 1) het wordt opgenomen in het maandsalaris waarop het betrekking heeft;
- 2) het is verschuldigd wanneer het salaris verschuldigd is;
- 3) het wordt uitbetaald in dezelfde mate als het salaris;
- 4) het is onderworpen aan dezelfde inhoudingen als het salaris.

Wanneer de ambtenaar onvolledige prestaties verricht, dan wordt het in dit artikel bedoelde salaris toegekend overeenkomstig artikel XIII 6.

Voor de ambtenaar die aangewezen is voor een hoger ambt dan dat van zijn graad, wordt de bijslag waarvan sprake in artikel XIII 5 niet in aanmerking genomen voor de berekening van de toelage. In al de gevallen wordt het niet geïndexeerde bedrag van de toelage voor de uitoefening van een hoger ambt vermindert met het bedrag van voormelde toelage.

De regeling inzake de indexkoppeling van de salarissen (artikel XIII 8) is ook van toepassing op de jaarlijkse bezoldiging bedoeld in artikel XIII 5.

Hoofdstuk 2. De verrekening van onbezoldigde afwezigheden

Art. XIII 6. § 1 en 2. In geval van verlof voor deeltijdse prestaties, waarbij de ambtenaar minstens de helft van een voltijdse prestaties moet volbrengen, wordt zijn maandsalaris (of zijn gewaarborgde minimumbezoldiging) in evenredigheid verminderd.

De gunstiger percentages die in geval van verlof voor deeltijdse prestaties voor persoonlijke aangelegenheden van toepassing waren voor de ambtenaar van 50 jaar en ouder en voor

de ambtenaar die ten minste twee kinderen ten laste heeft die niet ten volle de leeftijd van vijftien jaar bereiken, blijven van toepassing. (cf. art. XI 30)

Dit artikel bevat de formule voor de berekening van het salaris, die er als volgt uitziet :

$$M = \frac{VW}{PW} \times n\% \times NM$$

waarbij :

M = het te betalen maandloon;

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling is verschuldigd;

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van de ambtenaar;

n% = het percentage waaraan de ambtenaar prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris = het jaarsalaris (100% en voor vol-
tijdse prestaties) 12

Uiteraard wordt dit maandloon nog geïndexeerd volgens de formule vastgelegd in artikel XIII 8 van het VPS.

Ter illustratie van deze formule gaan hierna een tweetal voorbeelden.

De twee hiernavolgende voorbeelden werden berekend op basis van een bruto-jaarsalaris van 30.000,00 euro of 2.500,00 euro per maand.

Voorbeeld 1

Een personeelslid werkt in 2001 deeltijds aan 4/5 (of 80%) waarbij de maandag als (onbezoldigde) vrije dag wordt genomen en de andere dagen normaal wordt gewerkt.

De maand oktober 2001 telt 23 werkdagen. Het normaal werkrooster op basis van 4/5-prestaties geeft als resultaat: 18 werkdagen.

In deze maand neemt hij daarboven op 3 dagen gecontingenteerd verlof.

Het brutosalaris voor van dit personeelslid wordt als volgt berekend:

$$\frac{15}{18} \times 80\% \text{ van het maandsalaris} = \frac{15}{18} \times 80\% \times 2.500,00 \text{ euro} = 1.666,67.$$

Voorbeeld 2

Een personeelslid werkt 80 % (in gehele dagen) in 2001. Vrijdag is zijn onbezoldigde dag.

oktober 2001 telt 23 werkdagen.

Hij dient volgens zijn werkrooster 19 dagen te werken.

$$\frac{19}{19} \times 80\% \text{ van het maandsalaris} = 80\% \times 2.500,00 \text{ euro} = 2.000,00$$

Zijn brutosalaris van de maand bedraagt 2.000,00 euro.

Conclusie: het vroegere resultaat voor de betaling van verlof voor deeltijdse prestaties blijft dus ongewijzigd.

Indien het verlof voor deeltijdse prestaties wordt genomen overeenkomstig artikel XI 30, §1(=personeelslid ouder dan 50 jaar of twee kinderen ten laste van jonger dan 15 jaar), wordt het salaris, bekomen volgens de berekeningswijze in § 1 verhoogd met 1/5 van het gedelgd salaris.

voorbeeld:

- 50% werken wordt 60% betaald;
- 60% werken wordt 68% betaald;
- 90% werken wordt 92% betaald.

Door de invoering van deze betalingswijze zijn ook de berekeningswijze aangepast van:

- de toelage voor de speciale, de gewone en buitengewone rekenplichtigen (artikelen XIII 50 en XIII 51);
- examentoeelage (artikel XIII 34-36).
- gewaarborgde minimumbezoldiging (artikel XIII 5);
- toelage hoger ambt (artikel XIII 22-23);
- diensthoofdtoelage (artikel XIII 24-25);
- toelage Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderadarketen te Vlissingen (art. XIII 55);
- toelage preventie-adviseurs (artikel XIII 56);
- hard- en standplaatstoelage (artikel XIII 18-19);
- vakantiegeld en eindejaarstoelage (artikel XIII 20-21);
- forfaitaire loodstoelagen, bedoeld in artikel XIII 62 en artikel XIII 116, §1;
- de toelage van 20% toegekend aan de ambtenaar van A1 of A2 die in december 1993 het salariscomplement genoot en voor zover hij de taken van informaticus in een informaticadienst daadwerkelijk blijft uitoefenen;
- permanentietoelage en ploegentoelage (XIII 44 - 45).

Art. XIII 7. geen toelichting

Hoofdstuk 3. De betaling van het maandsalaris

Art. XIII 8. De bedragen vermeld in de bezoldigingsregeling zijn bedragen aan 100%. Zij moeten gekoppeld worden aan het gezondheidsindexcijfer.⁽⁴⁾

Het is de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld, die van toepassing is op de salarissen en lonen.

De Raad van State heeft in haar advies aangaande het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering houdende oprichting van de IVA sui generis Interne Audit van de Vlaamse administratie, alsook in haar advies over het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot oprichting van het statuut van de provinciegouverneurs en de adjunct van de gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant gewezen op artikel 15, § 1 van het decreet van 6 juli 1994 houdende bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 1994. Dit artikel bepaalt dat in alle gevallen waarin een natuurlijke of rechtspersoon rechtstreeks of onrechtstreeks lastens de algemene uitgavenbegroting middelen worden toegekend en waarin door de toepasselijke wettelijke, decreetale of reglementaire regelingen wordt voorzien in een koppeling van het bedrag aan de index van de consumptieprijzen, wordt vervangen door de koppeling aan het prijsindexcijfer dat berekend en benoemd wordt voor de toepassing van artikel 2 van het KB van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 189 tot vrijwaring van het concurrentievermogen. De Raad van State adviseert derhalve dat de betrokken bepaling, om in overeenstemming te zijn met voornoemde decreetsbepaling, moet worden geredigeerd als een koppeling aan de gezondheidsindex.⁽⁴⁾

In het opschrift van de wet van 1 maart 1977, die nog steeds de rechtsgrond is voor de koppeling van de lonen aan de index wordt nu eenmaal verwezen naar het "indexcijfer der consumptieprijzen", zodat dit ook letterlijk in artikel XIII 8 van het VPS en artikel XIII 25 van het PSWI wordt overgenomen.⁽⁴⁾

Om tegemoet te komen aan de opmerking van de Raad van State wordt vóór de verwijzing naar de datum en opschrift van de wet wel het begrip "gezondheidsindex" gebruikt.⁽⁴⁾

Art. XIII 9. Zoals in art. XIII 1 werd bepaald betekent salaris: het jaarsalaris of m.a.w. het salaris op jaarbasis, het bedrag ervan wordt steeds opgegeven aan 100%.

Art. XIII 10. § 1. Indien de ambtenaar binnen twee maand of

zestig kalenderdagen na datum van indiensttreding nog steeds geen salaris heeft ontvangen, dan heeft de ambtenaar per maand of per gedeelte van een maand recht op de betaling van een intrest berekend naar rata van het aantal dagen vertraging (kalenderdagen) te rekenen vanaf de éénendertigste dag die volgt op de datum van indiensttreding.

De intrest is gelijk aan de rente op voorschotten boven plafond vastgesteld door de Nationale Bank en geldig op de twintigste dag van de maand voorafgaande aan deze waarin de vertraging optreedt.

§ 2. Indien de ambtenaar, met wie de arbeidsrelatie wordt beëindigd, zijn jaarlijkse vakantie omwille van dienstredenen niet heeft kunnen opnemen, wordt hem het salaris voor de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald. Het gaat hier in feite om het zogenoemde "enkel vakantiegeld" (= loon voor de dagen jaarlijkse vakantie). Dergelijk voorstel is ook opgenomen in de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de overheidssector (B.S. 5 januari 2001).

§ 3. Voor de berekening van het salaris dat in het geval bedoeld in § 2 moet worden uitbetaald geldt als basis:

- het salaris voor volledige prestaties;
- toelage hoger ambt;
- haard- en standplaatstoelage.

Art. XIII 11. § 1. Deze paragraaf geeft een overzicht van de in het statuut bestaande graden en de ermee overeenstemmende salarisschalen, opgedeeld in :

- algemeen personeel;
- personeel belast met wetenschapsbeleid;
- personeel van de academies;
- mandaten;
- toegevoegd personeel Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg;
- experts.

Eveneens wordt het vereiste aantal jaren schaalanciënniteit

voor overgang naar een andere salarisschaal in de functionele loopbaan opgenomen.

loonspanning:

Volgende tabel geeft een evolutie weer van de loonspanning tussen het minimumbedrag van niveau E en het maximumbedrag van het niveau A. Deze loonspanning bedraagt 5,90. Ingevolge de invoering van de euro, waarbij de salarisbedragen worden afgerond naar 50 euro en wordt ingegrepen in de structuur van de salarisschalen om cumulatieve afrondingsvoordelen te vermijden, is er een minieme daling van de loonspanning tot 5,89.

De afschaffing van niveau E (upgrading naar niveau D) heeft tot gevolg dat de loonspanning daalt tot 5,77.

| minimum laagste niveau (100%) | maximum hoogste niveau (100%) | loonspanning |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------|
| 495.000 (E111) | 2.920.000 (A411) | 5,90 |
| 12.300 (E111 - euro) | 72.400 (A411 - euro) | 5,89 |
| 12.550 (D111 - euro) | 72.400 (A411 - euro) | 5,77 |

Met het arrest nr. 94.090 van 19 maart 2001 van de Raad van State werd het besluit van de Vlaamse regering vernietigd in zoverre mevrouw Greta Vervliet werd benoemd tot navorser.

Krachtens artikel VIII 115 van het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993 werden de graden, vermeld in de vierde kolom van bijlage 9 van het VPS, afgeschaft, en werden de ambtenaren die een afgeschafte graad hadden, ambtshalve benoemd tot de in de eerste kolom vermelde nieuwe graad. Zo werd de ambtenaar met de graad van adjunct-eerste opdrachthouder benoemd in de graad van navorser. Bij het besluit van de Vlaamse regering van 19 oktober 1994 werd mevrouw Greta Vervliet benoemd tot navorser.

Dit besluit werd door voornoemd arrest vernietigd, zodat de graad van adjunct-eerste opdrachthouder (salarisschaal A263) opnieuw in het statuut moet worden opgenomen.⁽¹⁾

§ 2 bepaalt de eindmandaatregeling voor A2A uitgaande van volgende krachtlijnen :

1. de regeling geldt slechts voor ambtenaren van rang A1
2. zij geldt niet indien de functioneringsevaluatie met onvoldoende wordt besloten
3. na volledig mandaat (6 jaar): derde salarisschaal van zijn functionele loopbaan
bvb. A 112 → A 113
A 113 (geen voordeel)

opmerking: een ambtenaar, met organieke salarisschaal A 112, die na 1 volledig mandaat terug zijn A1-functie opneemt, zou sowieso na enkele jaren de schaal A 113 verkrijgen; hieruit volgt dat deze maatregel "na 1 mandaat" een beperkte uitwerking heeft.

4. na 2 of meer mandaten : de organieke salarisschaal +1, zoals gedefinieerd in bijlage 7.

In § 2 is bepaald dat deze terugvalregeling enkel geldt indien ze voordeliger is. Dit betekent dat een personeelslid met de salarisschaal A114 of A119 dat afdelingshoofd wordt, na één mandaat terugvalt op dezelfde organieke salarisschaal.

Hierna volgt een schematische voorstelling van de terugvalregelingen :

| organieke salarisschaal | terugval na één mandaat | terugval na 2 mandaten |
|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| A112 | A113 | A113 |
| A122 | A123 | A123 |
| A113 | A113 | A119 |
| A123 | A123 | A129 |
| A114 | A114 | A119 |
| A124 | A124 | A129 |
| A119 | A119 | A118 |
| A129 | A129 | A128 |
| A143 | A143 | A148 |
| A144 | A144 | A148 |

§ 4. De IT-mandaten op rang A2A en rang A2 en de preventieadviseur-coördinator hebben dezelfde eindemandaatregeling als de afdelingshoofden (enkel voor A1-ambtenaren en na 2 volledige mandaten van 6 jaar : regeling zoals voorzien in bijlage 8).

§ 5. Aangezien de financieel-administratief beheerder verloond wordt in de salarisschaal A284 (=A212), en de eindemandaatregeling niet tot gevolg kan hebben dat het mandaatsalaris na mandaateinde kan behouden worden, wordt hier bepaald dat voor de financieel-administratief beheerder de eindemandaatregeling begrensd wordt op het niveau van de salarisschaal A119 (=A211).

§ 6. De ambtenaar van rang A1 van wie de functie van senior-auditor wordt beëindigd na het verstrijken van de maximumtermijn van 12 jaar, en wiens functioneringsevaluatie niet met onvoldoende werd besloten, geniet een financiële terugvalregeling analoog aan deze van een ambtenaar van rang A1 die 2 mandaten van afdelingshoofd heeft verricht (cfr. bijlage 8).

§ 7. Van zodra de stagiair loods de technische bekwaamheidsproeven met succes heeft afgelegd en hij/zij operationeel ingezet wordt, heeft hij/zij recht op 100% van zijn/haar salaris (stage 80%) en op de loodstoelageregeling.

Art XIII 12. § 1. Bepaalt het principe dat een ambtenaar, die titularis is van een graad waarvoor een overgangssalarisschaal bepaald is, deze overgangssalarisschaal verder geniet tot een organieke salarisschaal hem voordeliger wordt. Dit artikel is van toepassing zolang de ambtenaar niet bevordert in graad of in salarisschaal. Het is bij voorbeeld mogelijk dat de overgangssalarisschaal voordeliger is dan de organieke, behalve in

het laatste kwartiel van de schaal.

In deze zin behoudt de huidige titularis van de graad van adjunct-eerste opdrachthouder de overgangssalarisschaal A269 tot de organieke salarisschaal A263 voordeliger wordt, dit is vanaf 15 jaar geldelijke anciënniteit.

§ 2. In deze paragraaf wordt bepaald dat de mandaathouder de salarisschaal verbonden aan zijn graad behoudt zo deze voordeliger is.

Dit is onder meer het geval voor de afdelingshoofden die in hun organieke graad bezoldigd worden in de salarisschaal A 214 of A 224. Deze schalen zijn hoger dan de A 285.

Aangezien de salarisschaal A 286 hoger is dan de A 214/ A 224, zal de speciale bezoldigingsregeling van deze afdelinghoofden slechts effectief worden vanaf het tweede mandaat (ten vroegste vanaf 1 januari 2001).

TITEL 2. TOELAGEN

Hoofdstuk 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. XIII 14. Geeft een definitie om welke redenen een toelage wordt uitbetaald.

Ofwel is het een verloning voor taken die niet inherent zijn aan de graad en/of uitgeoefende functie (vb. examentoelage, functioneringstoelage), ofwel voor de uitoefening van een welbepaalde functie (vb. rekenplichtige, milieu-inspectie, wachter der waterwegen).

In tabelvorm wordt een overzicht gegeven van de bestaande toelagen, onderscheid makende tussen :

- algemene toelagen;
- toelage voor specifieke personeelscategorieën.

| Omschrijving | rechtsgrond |
|---|--------------|
| 1) algemene toelagen : | |
| a. haard- en standplaatstoelage | XIII 18-19 |
| b. vakantiegeld/eindejaarstoelage | XIII 20-21 |
| c. hoger ambt | XIII 22-23 |
| d. Diensthooftoelage | XIII 24-25 |
| e. Projectleiderstoelage | XIII 26 |
| f. prestaties buiten normale arbeidstijdregeling | |
| 1. Overuren | XIII 27 |
| 2. Verstoringstoelage | XIII 28 |
| 3. zaterdag, zondag, nacht | XIII 29 |
| g. Gevaartoelagen | XIII 32 |
| h. gevaartoelage-afwijkingen | XIII 33 |
| i. Examentoelage | XIII 34-36 |
| j. Prestatietoelagen | |
| 1. managements- en staftoelage | XIII 37-38 |
| 2. Functioneringstoelage | XIII 39-42 |
| k. Bevorderingspremie | XIII 43 |
| l. Permanentietoelage en toelage voor ploegenwerk | XIII 44 - 46 |

| | |
|--|------------|
| 2) Toelage voor specifieke personeelscategorieën | |
| a. Gemeenschapsinstellingen Bijzondere Jeugdzorg | XIII 47 |
| b. Milieutoelage | XIII 48-49 |
| c. Rekenplichtigen | XIII 50-51 |
| d. Gezagvoerderstoelage | XIII 52 |
| e. technische bekwaamheid | XIII 53 |
| f. secretariaat Vlaamse regering | XIII 54 |
| g. BET-toelage | XIII 55 |
| h. interne dienst preventie en bescherming op het werk | XIII 56 |
| i. sociale dienst | XIII 57 |
| j. huisvesting en vervangende toelage | XIII 58-59 |
| k. wachter der waterwegen | XIII 60 |
| l. Luchthaventoelage | XIII 61 |
| m. Loodsentoelage | XIII 62 |
| n. loodstoelage - algemene loods | XIII 63-64 |
| * Cheffloods | XIII 65 |
| * Kapitein | |
| * Stuurman | |
| o. Zeegeld | XIII 67-68 |
| p. vervanging huisbewaarder | XIII 71 |
| q. controleurs gemeenschaps- gewestbelasting | XIII 73 |

Art. XIII 15. § 1 bepaalt dat:

- er geen recht is op toelage ingeval van salarisverlies;
- de onderbreking van de ambtsuitoefening die langer duurt dan 35 werkdagen voor gevolg heeft dat de betaling van de toelage vanaf de eerste dag van de afwezigheid wordt stopgezet.

Het begrip "afwezigheid" omvat alle vormen van afwezigheid en dus eveneens de afwezigheid wegens een arbeidsongeval of jaarlijkse vakantie.

§ 2. Hierna volgt een overzicht van de toepassing van dit artikel op de verschillende toelagen:

Toepassing van artikel XIII 15 bij de verschillende toelagen

| Toelage | Artikel VPS (XIII) | van toepassing | niet van toepassing | zonder voorwerp |
|--|--------------------|----------------|---------------------|-----------------|
| Haard- en standplaatstoelage | 18 - 19 | | X | |
| Vakantiegeld en eindejaarstoelage | 20 - 21 | | X | |
| Toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt | 22 - 23 | X | | |
| Diensthooftoelage | 24 - 25 | X | | |
| Toelage voor het presteren van overuren | 27 | | | X |
| Toelage voor nacht, zaterdag- en zondagwerk | 29 | | | X |
| Gevaarttoelage | 32-33 | | | X |
| Examentoelage | 34 - 36 | | X | |
| Managementstoelage | 37, §1 - 38, §1 | | | X |

| Toelage | Artikel VPS (XIII) | van toe- passing | niet van toepassing | zonder voorwerp |
|---|--------------------|---------------------|------------------------|--------------------|
| Staftoelage | 37, §2- 38, §2 | | | X |
| Functioneringstoelage | 39-42 | | | X |
| Bevorderingspremie | 43 | | X | |
| permanentietoelage | 44 | | | X |
| ploegentoelage | 45 | X | | |
| Toelage voor ambtenaren van niveau B, C, D en E werkzaam in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg (35.369 fr. per jaar) | 47 | X | | |
| Toelage voor ambtenaren van niveau B, C, D en E werkzaam in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg (100 fr. per lesuur) | 47 | | | X |
| toelage vakleraars niveau D | 47 | X | | |
| Toelage vakleraars van niveau D in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg | 47 | X | | |
| Milieutoelage | 48 - 49 | | X | |
| Toelage voor rekenplichtigen | 50 - 51 | X | | |
| Gezagvoerderstoelage | 52 | | | X |
| Toelage voor technische bekwaamheid | 53 | | | X |
| Toelage voor het Secretariaat van de Vlaamse regering | 54 | X | | |
| BET-toelage | 55 | X | | |
| Interne dienst voor prev. en bescherming op het werk | 56 | X | | |
| Sociale Dienst van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap | 57 | X | | |
| huisvesting en vervangende toelage | 58 - 59 | X | | |
| Toelage voor onregelmatige prestaties Wachters WW | 60 | | | X |
| Luchthaventoelage | 61 | X | | |
| bijzondere toelageregeling loodsenpersoneel | 62 -65 | | | X |
| Zeegeld | 67 - 68 | | | X |
| toelage vervanging huisbe- waarder | 69 | | | X |

| Toelage | Artikel VPS (XIII) | van toe- passing | niet van toepassing | zonder voorwerp |
|---|--------------------|---------------------|------------------------|--------------------|
| toelage controleurs gemeen- schaps- en gewestbelasting | 73 | | | X |
| Toelage voor het uitblijven van ongevallen | 125 | | | X |
| Rendementstoelage | 129 | | | X |
| Toelage voor het innen van scheepvaartrechten | 130 | | | X |

Art. XIII 16 - XIII 17. Beide artikelen bevatten algemene bepalingen die, tenzij anders bepaald, van toepassing zijn op alle in dit statuut vermelde toelagen, zijnde:

- maandelijkse betaling na vervallen termijn;
- pro rata berekening overeenkomstig artikel XIII 6;
- aanpassing van de bedragen vermeld aan 100% aan het indexcijfer overeenkomstig artikel XIII 8.

Hoofdstuk 2. Algemene Toelagen

Afdeling 1. Haard- en standplaatstoelage

Art. XIII 18 - XIII 19.

Ingevolge een uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens wordt de haardtoelage vanaf 1 mei 2000 ook toegekend aan ambtenaren die als koppel ongehuwd samenwonen. Hierbij worden geen specifieke vereisten (vb. samenlevingscontract) gesteld. Het kan ook gaan om twee personen van hetzelfde geslacht die als koppel samenleven.

In geval van verlof voor deeltijdse prestaties of gecontingenteerd verlof wordt de toelage verminderd overeenkomstig art. XIII 6 (betaling in werkdagen).

Aangezien de haard- of standplaatstoelage samen met het salaris wordt uitbetaald, heeft het personeelslid in non-activiteit hier geen recht op.

Overeenkomstig het optrekken van de salarisschalen met 1% worden de grensbedragen inzake haard- en standplaatstoelage vanaf 1/12/2002 eveneens met 1% verhoogd. Met de optrekking van de grensbedragen wordt uitvoering gegeven aan het protocol nr. 178.537 van 13 mei 2002 inzake de optrekking van de grensbedragen met de vakorganisaties werd afgesloten.⁽³⁾

De nieuwe grensbedragen zijn daarmee identiek als deze opgenomen in het koninklijk besluit van 9 januari 2002 tot wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 1997 tot vervanging, voor het personeel van sommige overheidsdiensten, van het koninklijk besluit van 30 januari 1967 houdende toekenning

van een haardtoelage of een standplaatstoelage aan het personeel der ministeries.⁽³⁾

Afdeling 2. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage

Art. XIII 20 - XIII 21bis. Vanaf de eindejaarstoelage 2001 en het vakantiegeld 2002 wordt een nieuwe regeling van kracht.

1 algemene bepalingen

- Zowel het vakantiegeld als de eindejaarstoelage worden opgetrokken naar een bepaald percentage van het brutomaandsalaris. Met salaris wordt bedoeld het eigenlijke salaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage;
- Als niet tijdens de ganse referteperiode volledige prestaties werden verricht (vb. deeltijdse prestaties, in- of uitdiensttreding tijdens de referteperiode enz.) wordt het bedrag herleid pro rata van het verdiende brutosalaris tegenover het brutosalaris bij volledige prestaties voor de volledige referteperiode;
- Afwezigheden met behoud van salaris geven geen aanleiding tot vermindering of verlies van het vakantiegeld of eindejaarstoelage. Afwezigheden met verlies van salaris geven aanleiding tot pro rata vermindering van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage, behalve in de hierna vermelde gevallen. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage wordt voor contractuelen niet verminderd bij ziekteverlof (inclusief carensdag), arbeidsongeval, bevallingsverlof en voorbehoedend verlof. Hierdoor wordt de berekening voor contractuelen volledig gelijkgesteld met die van de vastbenoemden;
- Bij vervroegde beëindiging van de tewerkstelling gebeurt de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage op het brutosalaris voor volledige prestaties van de laatste maand van tewerkstelling.
- Bij vervroegde beëindiging van de tewerkstelling gebeurt de uitbetaling van het verschuldigd vakantiegeld of de verschuldigde eindejaarstoelage in de loop van de maand volgend op de beëindiging van de tewerkstelling.

2 vakantiegeld

2.1 De referteperiode is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejahr.

2.2 Het vakantiegeld wordt tussen 2002 en 2004 voor alle rangen en niveaus opgetrokken tot 92% van het brutomaandsalaris van de maand april van het vakantiejahr, zoals hierna bepaald. Voor de rangen D1 en E1 bedraagt het vakantiegeld reeds 92% vanaf 2002.

| | 2002 | 2003 | 2004 |
|--|------|------|------|
| Rang A4 tot A2 en de gelijkgestelde schalen (⁴) | 55% | 70% | 92% |
| Rang A1, B3, B2, C3 en C2 | 65% | 80% | 92% |
| Rang B1, C1, D3 en D2 | 75% | 92% | 92% |

⁴ A280; A281; A291; A292; A118; A119; A129; A128 en A148

2.3 Zowel voor de vastbenoemden als contractuelen wordt op de eerste schijf die overeenkomt met 85% van het maandsalaris een inhouding verricht van 13,07%; op de resterende schijf van 7% (86 tot 92%) wordt de bijzondere inhouding niet verricht. Indien het vakantiegeld maximum 85% van het brutomaandsalaris bedraagt, gebeurt de inhouding op het volledig bedrag.

De beperking tot de inhouding op 85% (en dus geen inhouding op resterende schijf van 7%) vindt zijn motivatie in de gelijkschakeling met de privé-sector. Op grond van artikel 19, §1 van het KB van 28 november 1969 wordt voor de sociale zekerheidsbijdragen het wettelijk dubbel vakantiegeld als loon beschouwd, met uitzondering van de aanvullende bedragen die bepaald zijn bij de CAO's nrs. 52,54 en 59 en die voorzien in een aanvullende vergoeding gelijk aan het dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantieweek. Dit bedrag stemt overeen met 7% van het vakantiegeld (verschil tussen 92% en 85%).⁽⁴⁾

2.4 De personeelsleden die in de loop van het jaar 2001 uit dienst traden, hebben reeds een vakantiegeld (2002) uitdiensttreding ontvangen. In de loop van de maand mei 2002 zal aan de betrokkenen het verschil tussen wat zij reeds ontvingen en het bedrag waarop zij ingevolge de nieuwe regeling recht hebben, worden bijbetaald.

3 eindejaarstoelage

3.1 De referteperiode is de periode van 1 januari tot 30 september;

3.2 De eindejaarstoelage bedraagt vanaf het kalenderjaar 2004 het hierna vermeld percentage van het brutosalarijs van de maand november⁽⁴⁾ :

| | % van het brutosalarijs |
|--|-------------------------|
| Rang A4 tot A2 en de gelijkgestelde schalen ⁽⁵⁾ | 53% |
| Voor de rangen A1, B3, B2, C3 en C2 | 59% |
| Voor de rangen B1, C1, D3 en D2 | 65% |
| Voor de rangen D1 en E1 | 70% |

De rang die men heeft in de maand november is doorslaggevend om het % te bepalen.

3.3 Voor de berekening van de RSZ op de eindejaarstoelage moet een onderscheid gemaakt worden tussen vastbenoemden en contractuelen :

3.3.1 contractuelen

Voor contractuelen is het volledig bedrag onderworpen aan de RSZ⁽⁶⁾.

3.3.2 Voor vastbenoemden is het percentage van het bedrag dat overeenstemt met de huidige berekeningswijze vrijgesteld van RSZ. Op de verhoging is wel RSZ⁽⁷⁾ verschuldigd.

⁵ A280; A281; A291; A292; A118; A119; A129; A128 en A148
⁶ werknemersbijdrage 13,07% en werkgeversbijdrage 23,33%.
⁷ werknemersbijdrage 3,55% en werkgeversbijdrage 9,74%.

KB 19.11.1990 - RSZ op toelagen

-> onderwerping van bestaande toelagen aan RSZ op de verhoging

opgelet : onderstaande percentages zijn te lezen als % van het maandsalaris

| | | huidige EJT in verhouding tot brutomaandsalaris | Verhoging |
|------|------------------------------|---|------------|
| Rang | Eindejaarstoelage vanaf 2004 | vrij van RSZ | Wel RSZ op |
| A4 | 53,00% | 33,50% | 19,50% |
| A3 | 53,00% | 34,00% | 19,00% |
| A2A | 53,00% | 35,00% | 18,00% |
| A2 | 53,00% | 36,00% | 17,00% |
| A1 | 59,00% | 38,00% | 21,00% |
| B3 | 59,00% | 38,50% | 20,50% |
| B2 | 59,00% | 39,00% | 20,00% |
| B1 | 65,00% | 43,50% | 21,50% |
| C3 | 59,00% | 40,00% | 19,00% |
| C2 | 59,00% | 39,50% | 19,50% |
| C1 | 65,00% | 43,00% | 22,00% |
| D3 | 65,00% | 42,00% | 23,00% |
| D2 | 65,00% | 43,00% | 22,00% |
| D1 | 70,00% | 47,50% | 22,50% |
| E1 | 70,00% | 49,00% | 21,00% |

3.3.3 Ook de personeelsleden die in de loop van het jaar 2001 uit dienst zijn getreden, zullen in de loop van de maand december 2001 een eindejaarstoelage ontvangen volgens deze nieuwe regeling.

voorbeeld berekening vakantiegeld 2002 :

gegevens : salarisschaal C112

jaarsalaris in 2001 : 700.000 frank (100%)

jaarsalaris vanaf april 2002 : 18.100 euro (100%)

index vanaf juli 2001 = 1,2682

1) volledige prestaties tijdens de referteperiode 2001

Het brutosalaris voor de maand april 2002 bedraagt 1.912,87 euro ((18.100 X 1,2682):12).

De betrokkene ontvangt een brutovakantiegeld van 1.434,65 euro (1.912,87 euro X 75%).

2) de eerste 6 maanden van het refertejaar deeltijdse prestaties (zonder bonus) aan 50%, de laatste 6 maanden prestaties aan 100%:

De berekening van het brutovakantiegeld gebeurt als volgt :

$$\frac{36.266 \text{ (}^1\text{)} \times 6}{72.532 \text{ (}^2\text{)} \times 6} + \frac{73.978 \text{ (}^3\text{)} \times 6}{73.978 \times 6}$$

⁽¹⁾ 36.266 frank is het brutomaandsalaris aan 50% prestatie (index 1,2434)

⁽²⁾ 73.978 frank is het brutomaandsalaris aan 100% prestatie (index 1,2682)

⁽³⁾ 72.532 frank is het brutomaandsalaris aan 100% prestatie (index 1,2434)

Herleiding tot dezelfde noemer :

$$\frac{36.989 \times 6}{73.978 \times 6} + \frac{73.978 \times 6}{73.978 \times 6} = \frac{221.934 + 443.868}{887.736} = 0,75$$

$$0,75 \times 75\% \text{ (}^5\text{)} = 0,5625$$

Het brutovakantiegeld voor de betrokkene bedraagt :

$$1.912,87 \text{ (salaris april 2002)} \times 0,5625 = 1.075,99 \text{ euro.}$$

berekening eindejaarstoelage 2001:

gegevens: salarisschaal C112

jaarsalaris in 2001 : 700.000 (100%)

index vanaf juli 2001 = 1,2682

1) volledige prestaties tijdens de referteperiode (januari tot september) 2001 :

Het brutosalaris voor de maand november 2001 bedraagt 73.978 frank = ((700.000 X 1,2682):12).

De betrokkene ontvangt een bruto-eindejaarstoelage van 44.387 frank (73.978 X 60%).

2) de eerste 6 maanden van de referteperiode (januari tot juni) deeltijdse prestaties aan 50%, de laatste 3 maanden (juli tot september) prestaties aan 100%:

De berekening van de bruto-eindejaarstoelage gebeurt als volgt :

$$\frac{36.266 \text{ (}^1\text{)} \times 6}{72.532 \text{ (}^2\text{)} \times 6} + \frac{73.978 \text{ (}^3\text{)} \times 3}{73.978 \times 3}$$

Herleiding tot dezelfde noemer

$$\frac{36.989 \times 6}{73.978 \times 6} + \frac{73.978 \times 3}{73.978 \times 3} = \frac{221.934 + 221.934}{665.802} = 0,6667$$

$$0,6667 \times 60\% \text{ (}^5\text{)} = 0,4000$$

De bruto-eindejaarstoelage voor de betrokkene bedraagt :

$$73.978 \text{ (salaris november 2001)} \times 0,4000 = 29.591 \text{ frank.}$$

⁽¹⁾ 73.978 X 12 = 887.736 frank

⁽²⁾ % van het brutomaandsalaris

⁽³⁾ 36.266 is het brutomaandsalaris aan 50% prestatie (index 1,2434)

⁽⁴⁾ 73.978 is het brutomaandsalaris aan 100% (index 1,2682)

⁽⁵⁾ 72.532 is het brutomaandsalaris aan 100% (index 1,2434)

⁽⁶⁾ 73.978 X 9 (referteperiode is 9 maanden) = 665.802

⁽⁷⁾ % van het brutomaandsalaris

NIEUWE REGELING VG / EJT**S.A. 2001 - 2002****1, LOOPBAANINCIDENTEN**

| | Invloed op berekening VG en EJT |
|---|--|
| Inhouding van salaris (tuchtstraf) | ja |
| Tuchtschorsing (zonder salarisverlies) | nee |
| Tuchtschorsing (met inhouding salaris) | ja |
| Schorsing in belang van de dienst (zonder salarisverlies) | nee |
| Schorsing in belang van de dienst (met inhouding salaris) | ja |
| Ongewettigde afwezigheid | ja |
| Staking-georganiseerde werkonderbreking | ja |
| Vakantie - feestdagen | nee |
| Ouderschapsverlof | ja |
| Loopbaanonderbreking (alle vormen) | ja |
| Verlof opdracht ministrieel kabinet | nee |
| Opdracht algemeen belang (met behoud van salaris) | nee |
| Opdracht algemeen belang (zonder bezoldiging) | ja |
| Verlof ter beschikking koning of prins | nee |
| Ambt erkende politieke groep (met behoud van salaris) | nee |
| Ambt erkende politieke groep (zonder bezoldiging) | ja |
| Vormingsverlof (met behoud van salaris) | nee |
| Vormingsverlof (zonder bezoldiging) | ja |
| Omstandigheidsverlof | nee |
| Gecontingenteerd verlof | ja |
| Politiek verlof - dienstvrijstelling | nee |
| Politiek verlof - facultatief; van ambtswege | ja |
| Vakbondsverlof | nee |
| Deeltijdse prestaties | ja |
| Non-activiteit | ja |
| Proeftijd extern/intern | ja |
| Verlof adoptie of pleegvoogdij = opvangverlof | nee |
| Verlof voorafgaand aan de pensionering | ja |
| Schorsing contract op eigen verzoek | ja |
| Schorsing betwisting arbeidsongeschiktheid | ja |

2. ZIEKTE, BEVALLINGSVERLOF EN ARBEIDSONGEVAL

| | |
|---|-----|
| Ziekteverlof, arbeidsongeval, bevallingsverlof | nee |
| Vrijstelling prophylaxie (voorbehoedend verlof) | nee |

⁽¹⁾Verhoging vakantiegeld jonge werknemers:

Voor de berekening van het vakantiegeld neemt men eveneens in aanmerking de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar, zoals bedoeld in artikel XIII 20, tot de dag vóór de datum waarop de ambtenaar tot de stage werd toegelaten, op voorwaarde dat hij :

1. minder dan 25 jaar oud is op het einde van het referentiejaar;
2. uiterlijk in dienst is getreden op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op:
 -) hetzij de datum waarop hij de inrichting heeft verlaten waarin hij zijn studie heeft gedaan onder de voorwaarden

bepaald in artikel 62 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders;
-) hetzij de datum waarop aan de leerovereenkomst een einde is gekomen.

De ambtenaar moet het bewijs leveren dat hij aan de gestelde voorwaarden voldoet. Dit bewijs kan door alle rechtsmiddelen worden geleverd, getuigen inbegrepen.

Het vakantiegeld wordt betaald in de loop van de maand mei van het jaar gedurende hetwelk de vakantie moet worden toegekend.

De eindejaarstoelage wordt in een keer uitbetaald tijdens de maand december van het in aanmerking genomen jaar.

Afdeling 3. Toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt

Art. XIII 22 - 23. Enkel ambtenaren (geen stagiairs) kunnen in aanmerking komen voor het bekleden van een hoger ambt in een vakante betrekking.

De toelage is gelijk aan het verschil tussen de bezoldiging welke de betrokken ambtenaar zou genieten in de graad van het uitgeoefend hoger ambt en de bezoldiging welke hij geniet in zijn werkelijke graad. Men maakt het verschil tussen twee bezoldigingen en niet tussen twee salarissen: de bezoldiging in de graad van het tijdelijk uitgeoefend ambt en de bezoldiging in de werkelijke graad.

Deze toelage kan ook worden toegekend bij aanstelling in een mandaat (A2A).

Daarbij hoeft er niet meer gesteld dat men voor het berekenen van de toelage voor het tijdelijk uitgeoefende ambt geen gebruik mag maken van een bepaling uit een overgangsregeling, vermits men moet vergelijken met de graad waarin de ambtenaar kan bevorderd worden. Immers een ambtenaar kan niet bevorderd worden in een afgeschafte graad of een graad die onder een overgangsregeling valt. M.a.w. voor het berekenen van het verschil tussen de salarisschaal verbonden aan de graad van het uitgeoefende ambt en de salarisschaal van de werkelijke graad, mag men voor de eerstvermelde graad nooit gebruik maken van een overgangsregeling. Men mag dit in voorkomend geval wel voor de werkelijke graad waarvan de ambtenaar titularis is.

In geval van verlof voor deeltijdse prestaties of gecontingenteerd verlof wordt de toelage bepaald overeenkomstig art. XIII 6.

De bezoldiging is gelijk aan het salaris (in voorkomend geval met salariscomplement) en in voorkomend geval de hard- of

standplaatstoelage.

Het salaris dat de ambtenaar in de graad van het hoger ambt zou genieten, is gelijk aan het salaris dat hem zou worden uitbetaald indien hij op de datum van zijn laatste periodieke salarisverhoging in zijn werkelijke graad bevorderd zou worden tot de graad van het hoger ambt.

Afdeling 4. Diensthoofdentoelage

Art. XIII 24. Voert de diensthoofdentoelage in voor de ambtenaren van rang A1 die de functie van diensthoofd uitoefenen in een buitendienst van het ministerie waar op het organigram geen betrekking van rang A2 voorzien is.

Er wordt bepaald dat de diensthoofden worden aangesteld door het afdelingshoofd na overleg met de leidend ambtenaar.

Art. XIII 25 bepaalt de hoegrootheid van de diensthoofdentoelage op 10% van het geïndexeerd salaris.

Afdeling 5. Projectleiderstoelage

Art. XIII 26. De projectleiders kunnen een projectleiderstoelage genieten, bovenop het normale salaris. Het bedrag van deze toelage, à 100% op jaarbasis, wordt bepaald door de secretaris-generaal voor departementale projecten en door de betrokken secretarissen-generaal voor de interdepartementale projecten.

Het maximumbedrag mag echter niet van die grootteorde zijn dat door de toekenning van de toelage de bezoldiging van de projectleider (dus salaris + toelage) hoger is dan het salaris van de ambtenaar met de graad van directeur-generaal met dezelfde geldelijke anciënniteit.

Om de toelage vast te stellen, wordt het project in kwestie bekeken aan de hand van volgende criteria:

- de moeilijkheidsgraad en complexiteit van het project;
- de maatschappelijke of organisatorische relevantie van het project;
- de duurtijd van het project;
- de verantwoordelijkheid van de projectleider.

Het derde criterium, de duurtijd, is het minst belangrijke en zal in de meeste gevallen samenhangen met de voorgaande criteria.

Het vierde criterium betekent concreet dat er een afweging wordt gemaakt van de verantwoordelijkheid in de huidige functie en in de functie als projectleider.

Afdeling 6. Toelage voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling

Art. XIII 27 - XIII 31. Deze afdeling regelt de toekenning van een toelage voor:

- overuren;
- verstoringstoelage;
- zondagprestaties;
- nachtprestaties;
- zaterdagprestaties.

a) overuren

Regelt de betaling van een toelage of toekenning van inhaalrust voor overuren.

Een ambtenaar presteert overuren wanneer hij bij uitzondering verplicht wordt prestaties te verrichten die verbonden zijn aan zijn functie maar die toch niet als normaal kunnen worden beschouwd (m.a.w. die de hem opgelegde arbeidsduur overschrijden - normaliter 38 uur per week en/of 7u36 per dag).

De toelage is gelijk aan het aantal gepresteerde overuren en wordt berekend op basis van het salaris vermeerderd met de haard- en standplaatstoelage, de toelage hoger ambt, de examentoeelage en de bevorderingspremie. (zie artikel XIII 30).

inhaalrust:

De compensatie is gelijk aan het aantal te betalen overuren. De compensatieregeling blijft beperkt tot afdelingen met een normaal dienstrooster (gemiddeld 38 uur per week met normale dagprestaties in een werkweek van maandag tot vrijdag). De diensten met een beurtroolsysteem of de continudiensten hebben allen reeds een compensatieregeling eigen aan hun dienst, zodat het opleggen van een uniforme compensatieregeling voor deze diensten aanzienlijke organisatorische - en personeelsproblemen zou stellen.

De toelage voor overuren wordt verhoogd tot 125% indien de ambtenaar niet vóór het begin van zijn normale diensttijd verwittigd werd (XIII 27, § 2);

b) verstoringstoelage:

Indien een personeelslid bij uitzondering buiten zijn diensttijd of permanentieplicht (d.w.z. bij een verplichte wachtbeurt) wordt opgeroepen voor een onvoorzien en dringend werk

ontvangt hij een toelage van 4/1850 slechts de eerste dag (XIII 28). Indien hij de volgende dag nog deelneemt aan dit "onvoorzien en dringend werk" ontvangt hij niet meer de verstoringstoelage.

Ambtenaren van niveau A evenals de stagiairs van dit niveau blijven uitgesloten van deze toelagen.

c) toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagswerk:

Nachtprestaties zijn prestaties die tussen 22.00 uur en 6.00 uur worden verricht.

Met zondagswerk of zondagsprestaties worden gelijkgesteld prestaties op een wettelijke, decretale of erkende feestdag: o.m. tweede paasdag, tweede sinksendag, 11 juli, 2 november, 15 november, 26 december.

De compensatie voor nacht- en zaterdagprestaties is gelijk aan het aantal te betalen uren indien het overuren zijn. Nacht- of zaterdagprestaties worden steeds betaald, maar kunnen slechts gecompenseerd worden indien het overuren zijn.

De compensatie voor zondagsprestaties is gelijk aan het dubbel van het aantal te betalen uren indien het overuren zijn. Indien het geen overuren zijn, is de compensatie gelijk aan het aantal te betalen uren.

Voorbeelden

1) Een ambtenaar (van niveau C) is verplicht om 2 uur zondagsprestaties te verrichten aan het einde van zijn 38-urige werkweek.

Hij heeft recht:

a) ofwel per gepresteerd uur, op 1/1850 van zijn jaarlijkse brutobezoldiging, voor prestaties op een zondag en 1/1850 omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is, dus in totaal 4/1850;

b) ofwel per gepresteerd uur op 1 uur compensatie voor prestaties op een zondag en 1 uur compensatie (voor overuren), omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is. Dus 2 uur compensatie per gepresteerd uur (in totaal 4 uur compensatie).

2) Een andere ambtenaar is verplicht tot 2 uur zondagsprestaties. Hij werkt de vrijdag vóór de bedoelde zondag, 2 uur minder; hij gaat gewoon vroeger naar huis in afspraak met de dienstchef of m.a.w. hij heeft gemiddeld nog geen 38 u gepresteerd.

Hij heeft recht:

a) ofwel op 1/1850 van de jaarlijkse brutobezoldiging per gepresteerd uur voor prestaties op een zondag (of in totaal 2/1850);

- b) ofwel op 1 uur compensatie per gepresteerd uur op zondag (of in totaal 2 uur).
- 3) Een ambtenaar is verplicht om 2 uur zaterdagprestaties te verrichten aan het einde van zijn 38-urige werkweek.
Hij heeft recht:
- a) ofwel per gepresteerd uur, op 1 euro (100%) per uur gepresteerd op een zaterdag en 1/1850 van zijn jaarlijkse brutobezoldiging omdat elk gepresteerd uur hier ook een overuur is (of in totaal 2 euro (100%) en 2/1850);
- b) ofwel per gepresteerd uur, op 1 euro (100%) per uur gepresteerd op een zaterdag en 1 uur compensatie omdat elk uur hier ook een overuur is (of in totaal 2 euro (100%) en 2 uur compensatie).
- 4) Een andere ambtenaar is verplicht tot 2 uur zaterdagprestaties. Hij werkt de vrijdag vóór de bedoelde zaterdag, 2 uur minder; hij gaat gewoon vroeger naar huis in afspraak met de dienstchef of m.a.w. hij heeft gemiddeld nog geen 38 u gepresteerd).
Hij heeft recht op 1 euro (100%) per gepresteerd uur voor prestaties op een zaterdag, maar hij heeft geen recht op compensatie (of in totaal 2 euro (100%)).
- 5) De voorbeelden sub 3 en 4 gelden ook voor nachtprestaties.

De ambtenaar of stagiair van niveau A kan geen aanspraak maken op de statutair voorziene toelage voor zaterdag- en zondagprestaties, maar rang A1 wel op een toelage voor nachtprestaties.

Afdeling 7. De gevaartolage

Art. XIII 32. Het bedrag van de gevaartolage werd als volgt bepaald:

| aantal uren gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk gedurende een maand | bedrag toelage/uur |
|---|--------------------|
| minder dan 7 uur | 1,10 euro (100%) |
| van 7 tot 25 uur | 1,20 euro (100%) |
| meer dan 25u | 1,25 euro (100%) |

De lijst van werken waarvoor een gevaartolage wordt uitbetaald is vastgelegd in bijlage 6 van het statuut. De omschrijvingen van deze werken worden bij omzendbrief verduidelijkt.

Voor de berekening van de totale duur tijdens dewelke een ambtenaar gedurende de maand gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, wordt de duur van de verschillende periodes waarin hij gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk heeft verricht, samengeteld.

Wanneer deze totale duur een gedeelte van een uur beslaat, of naast volledige uren ook een gedeelte van een uur omvat, wordt dit gedeelte afgerond naar een vol uur wanneer het minimum 30 minuten bedraagt. Indien het minder dan 30 minuten bedraagt, valt het weg.

Wanneer 2 of meer werken die als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk worden beschouwd, gelijktijdig worden verricht, wordt de duur ervan slechts éénmaal in aanmerking genomen.

Een ambtenaar met de functie van operationele loods heeft geen recht op een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk. In het sectoraal akkoord 2003 - 2004 werd afgesproken dat de gevaartoeelage ook van toepassing wordt op de personeelsleden van niveau A. De loodsen met operationele functie kunnen evenwel geen aanspraak maken op deze toelage. Zij genieten door de specificiteit van hun werk van een eigen toelageregeling. De toelage voor gevaarlijk werk is minimaal vergeleken met de hoegrootheid van de loodstoelage. (⁴)

toelichting nopens een aantal specifieke regelingen van gevaarlijk werk:

Art. XIII 33. Geeft een opsomming van de werken vermeld in bijlage 6 waarvoor een ander (hoger) bedrag wordt uitbetaald. werk 63-64-65. Het specifieke werk van het aan of van boord brengen van de loodsen met de werkjol, vanuit de loodskotter aan de Westpost, werd in het verleden uitsluitend door RMT-personeelsleden verricht.

Een werkjol wordt bemand door twee scheepsbeambten (matrozen) terwijl een derde de hijskraan bedient om de werkjol in en uit het water te hijsen.

Het werk in de werkjol is ongetwijfeld het meest risicovolle werk dat door een personeelslid van het ministerie moet verricht worden.

werk 66. De toelage wordt bepaald op 14 euro (100%) per uur. Deze toelage vervangt de vroeger bestaande "vliegtoelage", die werd toegekend op basis van een koninklijk besluit van 13 november 1980 (Wegenfonds) en een ministerieel besluit van 31 december 1976 (ministerie van Openbare Werken).

Onder "opnames uit de lucht" wordt verstaan, het nemen vanuit de lucht van foto's en opnames van overstromingen, ongevallen e.d.

werk 67. De toelage wordt bepaald op 9,10 euro per uur. Dit uurbedrag werd bepaald op basis van het gemiddelde van de cijfergegevens van de jaren 1993 tot en met 1996, die werden toegekend op basis van het ministerieel besluit van 5 maart 1976. In plaats van verschillende bedragen voor het eerste half uur en elk kwartier daarboven, wordt thans één bedrag per uur bepaald.

Er wordt, in vergelijking met vroeger, geen hoger bedrag meer toegekend bij duikerswerk buiten de bedieningsuren van de kunstwerken of bij nacht, op zaterdag, zondag of feestdag. Het nieuwe bedrag is wel cumuleerbaar met de statutair bepaalde regeling van nacht-, zaterdag- en zondagprestaties.

Voor "sneeuwruimingswerk" (punt 53 van bijlage 7) op de regionale luchthavens en voor "blus- en reddingswerken" op de regionale luchthavens wordt de toelage voor gevaarlijk, ongezond en hinderlijk werk bepaald op 2,50 euro per uur (100%), of het dubbele van de statutair voorziene toelage voor andere gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken.

Dit hoger bedrag vindt zijn grondslag in :

- het behouden van de verworven rechten;
- het zeer gevaarlijk karakter van beide activiteiten.

Om de start- en landingsbanen zeer snel sneeuwvrij te maken, gebeurt het sneeuwruimen met bepaalde chemicaliën. Blus- en reddingswerken (werk 69) zijn eveneens zeer gevaarlijk ingevolge de vaak zeer snel ontvlambare, giftige en ontplofbare stoffen.

Afdeling 8. Examentoeelage

Art. XIII 34. De regeling van de examentoeelage is een overgangsmaatregel. Enkel indien het proces-verbaal van het vergelijkend examen of de vergelijkende bekwaamheidsproef dateert van voor 1 oktober 2004 krijgt de ambtenaar een examentoeelage. Bij nieuwe procedures wordt geen examentoeelage meer toegekend wanneer de ambtenaar twee jaar na de datum van het proces-verbaal niet bevorderd is.⁽⁴⁾

Art. XIII 36. Als weigering wordt ook aanzien het niet kandideren voor de betrekking, behalve wanneer de kandidaat daarvan afziet omdat hij niet beantwoordt aan het vereiste profiel of aan de functiebeschrijving.⁽⁴⁾

Krachtens artikel VIII 10 kan de ambtenaar een bevordering weigeren, maar in het geval van een bevordering na een vergelijkend loopbaanexamen of een vergelijkende bekwaamheidsproef slechts één keer.

Indien betrokkene dus een tweede maal weigert, verliest hij het voordeel van het slagen voor dit examen of deze proef. Thans wordt enkel aanzien als een weigering voor wat betreft de bevordering de situatie waarbij de betrokkene zich kandidaat heeft gesteld en waarbij hij de betrekking die hem werd

toegewezen, niet opneemt. Als betrokkene dus (voorlopig) niet kandideert voor een betrekking, wordt dit niet aanzien als een weigering en blijft hij het voordeel van de uitslag van het examen behouden.

Krachtens artikel XIII 34 krijgt de ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend examen of vergelijkende bekwaamheidsproef naar het ander niveau en die twee jaar na de datum van het proces-verbaal van dat examen niet bevorderd is in de graad waarvoor hij het examen heeft afgelegd, een examentoelage. De ambtenaar echter die de bevordering naar hiervoor vermelde graad weigert, verliest onmiddellijk de examentoelage. Dit geldelijk voordeel werd ingesteld als een soort compensatiemaatregel voor het niet kunnen bevorderd worden om reden van bijvoorbeeld het gebrek aan vacatures. Dit betekent logischerwijze dat dit voordeel komt te vervallen als aan de kandidaat de mogelijkheid tot bevordering geboden wordt maar deze de mogelijkheid niet grijpt. Als weigering wordt hier ook aanzien het niet kandideren voor de betrekking, behalve wanneer de kandidaat daarvan afziet omdat hij niet beantwoordt aan het vereiste profiel of aan de functiebeschrijving.

Het niet-kandideren wordt dus op geldelijk en administratief vlak verschillend behandeld. Hetzelfde principe hanteren op administratief vlak zou immers een te zware sanctie zijn (verlies van de uitslag van het examen), gelet op de psychische belasting van de deelnemers aan bevorderingsexamens enerzijds en de moeilijkheidsgraad van de bevorderingsexamens anderzijds.⁽⁴⁾

Laureaten van een loopbaanexamen dat achter de rug is, kunnen wel nog genieten van de toelage indien aan de voorwaarden voldaan is, m.a.w. de regeling van de toelage wordt uitdovend gemaakt. De procedure op administratief vlak blijft wel behouden : het niet-kandideren is geen weigering.

Het toekennen van een premie aan wie niet kan bevorderd worden staat haaks op de filosofie waarbij de hoogte van de verloning samenhangt met de geleverde prestaties. Anderzijds is het niet de bedoeling kandidaten aan te zetten hun kandidatuur in te dienen voor een betrekking waarvoor ze niet echt gemotiveerd zijn en dient het (voorlopig) niet-kandideren niet gesanctioneerd te worden.⁽⁴⁾

Bijgevolg wordt slechts bij wijze van overgangsmatregel de examentoelage voorzien voor vergelijkende overgangsexamens of bekwaamheidsproeven die in het verleden plaatsvonden waardoor er bij nieuwe procedures geen toekenningen van examentoelages meer mogelijk zijn.⁽⁴⁾

Afdeling 9. De prestatietoelagen (art. XIII 37 tot en met XIII 42)

Onder prestatietoelagen worden verstaan:

- de managementstoelage;
- de staftoelage;
- de functioneringstoelage.

| | managementstoelage | staftoelage | functione- ringstoelage |
|---------------|---|---|--|
| voor wie? | SG 's, leidend ambtenaar, DG met functie van IT-manager, afdelingshoofd | ambtenaren van rang A1 (¹) of A2 met staffunctie | alle ambtenaren, behalve diegenen die in aanmerking komen voor een managements- of staftoelage |
| voorwaarden | uitstekend functioneren ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd. | | |
| bedrag | tussen 0 en 20% van hun salaris | | tot maximum 15% van hun salaris |
| wie kent toe? | Vlaamse regering voor A4 en A3 en departementale directieraad voor het afdelingshoofd | bepaald door de departementale directieraad | COVA, bekrachtiging door departementale directieraad. |

Voor het afdelingshoofd van een provinciale afdeling van de administratie Binnenlandse Aangelegenheden wordt het percentage van de managementstoelage en staftoelage bepaald door de departementale directieraad na raadpleging van de betrokken (provincie)gouverneur.

Met salaris wordt bedoeld het geïndexeerde jaarsalaris van toepassing in de maand december van het evaluatiejaar, eventueel verhoogd met de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

Afdeling 10. Bevorderingspremie

De in artikel XIII 43 bedoelde premie wordt toegekend wanneer het salaris verbonden aan de salarisschaal van de bevorderingsgraad niet ten minste naar gelang het niveau 1.240, 870, 745 en 620 euro hoger is dan het salaris verbonden aan de salarisschaal van de oude graad.

In praktijk wordt betrokkene dus ingeschaald op de eerste trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad maar er wordt een vergelijking gemaakt tussen de twee salarisbedragen. Deze verhoging blijft gedurende het volledig verloop in de nieuwe salarisschaal gegarandeerd (het bedrag wordt bijgevolg verhoogd op alle trappen van de geldelijke loopbaan) totdat het bedrag van de nieuwe salarisschaal respectievelijk 1.240 euro, 870 euro, 745 euro of 620 euro hoger is dan dat van de oude graad.

Dit houdt in dat gedurende de loopbaan van de betrokkene steeds de oude salarisschaal (met periodieke verhogingen echter zonder evolutie in de functionele loopbaan) moet vergeleken worden met de salarisschaal verbonden aan de nieuwe graad (met periodieke verhogingen en evolutie in de functionele loopbaan).

Uiteraard bouwt betrokkene schaalanciënniteit op in zijn nieuwe schaal vanaf de bevorderingsdatum.

Voor de berekening van het pensioen wordt het salaris in aanmerking genomen dat effectief werd uitbetaald maar dan zonder de eventueel betaalde bevorderingspremie (aangezien deze premie niet beschouwd wordt als salaris zoals bedoeld in het VPS). Dit houdt dus in dat de bevorderingspremie niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen.

Afdeling 11. Toelage voor permanentie en ploegenwerk

Onderafdeling 1. Permanentietoelage

Art. XIII 44. § 1. Er wordt aan de personeelsleden die door de dienstleiding worden aangeduid om zich buiten de diensturen voor interventies thuis beschikbaar te houden een permanentietoelage toegekend.

- door de dienstleiding aangeduid zijn om zich beschikbaar te houden voor een interventie, d.w.z. de toelage is enkel bedoeld voor degenen van wie wordt vereist dat zij bij een oproep onmiddellijk beschikbaar zijn, en niet voor diegenen die op vrijwillige basis bij een oproep (vb. vervanging van een zieke collega in ploegensysteem) aan het werk gaan, en die niet de verplichting hebben bereikbaar te zijn. Deze laatste krijgen bij effectief optreden de verstoringstoelage.
- buiten de diensturen : het gaat om een beschikbaarheid op uren dat normaal, volgens de geldende arbeidsregeling, niet moet gewerkt worden.

Dit houdt in dat voor permanentieopdrachten die binnen de normale arbeidstijdregeling verricht worden geen toelage wordt verstrekt.

- thuis (in brede zin): Het begrip "thuis" dient in ruime zin te worden geïnterpreteerd. Het betekent dat geen toelage wordt toegekend indien men van permanentie is op zijn normale werkplaats. Maar het betekent evenmin dat iemand "thuis" (in zijn woning) moet blijven. Bij een oproep moet men wel binnen een "redelijke" termijn de opdracht (interventie) kunnen uitvoeren.

Wanneer de permanentietaak ertoe leidt dat het personeelslid effectief moet optreden worden de gewone toelagen voor overuren, zaterdag-, zondag- en nachtprestaties betaald.

§ 2. Het maandelijks bedrag van de in §1 bedoelde toelage bedraagt :

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| aantal uren permanentie per maand | maandelijks toelage (aan 100%) |
| 21 ≤ aantal uren ≤ 50 | 75 euro |
| 51 ≤ aantal uren ≤ 100 | 100 euro |
| 101 ≤ aantal uren ≤ 200 | 125 euro |
| aantal uren > 200 | 140 euro |

§ 3. Hierna volgt een schematisch overzicht van de bestaande statutaire, organieke regelingen waarmee de permanentietoelage niet cumuleerbaar is.

| hoofdstuk VPS | afdeling VPS | omschrijving |
|---------------|--------------|--|
| 3 | 2 | toelage voor de milieu-inspectie |
| 2 | 4 | diensthooftoelage |
| 2 | 7 | toelage voor de personeelsleden van AWZ, tewerkgesteld bij het Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderdarketen te Vlissingen |
| 2 | 10 | huisvesting (vrije woonst), woonder- vingstoelage en bijzondere dienst- drachtentoelage |
| 2 | 11 | toelage voor onregelmatige prestaties voor de wachters der waterwegen |
| 2 | 13 | bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel |

| artikel VPS | omschrijving |
|-------------|--|
| XIII 116 | loodstoelagen |
| XIII 118 | personeelsleden op 1/1/94 tewerkgesteld bij het Beheers- en Exploitatieteam te Vlissingen |
| XIII 128 | overgangsregeling vrije woonst of vervangende toe- lage |

Er is evenmin cumulatie mogelijk tussen de permanentietoelage en de "verstoringstoelage" tijdens de periode dat het personeelslid van permanentie is. Tijdens de periode dat een personeelslid van permanentie is, weet hij dat een oproeping tot de mogelijkheden behoort, en moet daarvoor dus geen verstoringstoelage toegekend worden. Wanneer een personeelslid niet van permanentie is (dus niet door de dienstleiding verplicht is aangeduid om beschikbaar te zijn), en toch opgeroepen wordt om bijvoorbeeld een zieke collega te vervangen (op vrijwillige basis), wordt de verstoringstoelage toegekend.

Onderafdeling 2. Toelage voor ploegenarbeid

Art. XIII 45. § 1. Aan het personeelslid dat een volledige maand in een ploegensysteem is ingeschakeld, wordt een toelage toegekend van 100 euro (100%) per maand. Dit komt overeen met een uurtoelage van 0,74 euro (100%) per uur.

Om op de toelage aanspraak te kunnen maken is vereist dat prestaties worden verricht in een arbeidsregeling van opeenvolgende ploegen, die elkaar met maximaal 1/4 overlappen. Deze voorwaarde geldt uiteraard niet bij "onderbroken dienst".

Een aantal voorbeelden zullen dit verduidelijken.

- 1) Een uurregeling waarbij de arbeidsprestaties van ploeg 1 een aanvang nemen om 6.00h en eindigen om 15.00h en de prestaties van ploeg 2 lopen van 8.00h tot 17.00h geven geen recht op de toelage voor ploegenwerk aangezien de uurregelingen van de 2 ploegen elkaar voor 6 uren (dus $\frac{3}{4}$) overlappen.
- 2) Een uurregeling waarbij de arbeidsprestaties van ploeg 1 een aanvang nemen om 6.00h en eindigen om 14.00h en de prestaties van ploeg 2 lopen van 12.00h tot 20.00h, geven wel recht op een toelage voor ploegenwerk, aangezien de uurregelingen van de 2-ploegen elkaar voor 2 uur (dus = maximum van 1/4) overlappen.

Onderbroken dienst:

Deze toelage wordt ook toegekend aan de personeelsleden tewerkgesteld in een "onderbroken dienst". Het gaat hier bijvoorbeeld om de personeelsleden tewerkgesteld op de kunstwerken waar met getijden wordt gewerkt (vb. werken van 6 u tot 10u en van 16u tot 20u).

§ 2. Bij onvolledige maanden ploegenarbeid (in dienst, uitdienst, vliegende brigades) bedraagt de toelage 1/134 van 100 euro per uur (= 0,75 euro à 100% per uur) dat effectief ploegenarbeid wordt verricht. Dit wil zeggen bij onvolledige maanden de toelage niet wordt uitbetaald voor vakantieverlof, ziekte e.d.

De parameter van 1/134 is als volgt te verklaren:

134 is het gemiddeld aantal werkuren per maand. Dit wordt als volgt bekomen:

1976 werkuren per jaar

| | | |
|-------------------------|---|-------------------|
| 35 verlofdagen per jaar | = | 266 uren |
| 14 feestdagen per jaar | = | <u>106,4 uren</u> |
| | | 372,4 uren |

→ 1976 werkuren - 372,4 verlofuren = 1.603,6 werkuren per jaar

→ 1.603,6 werkuren per jaar : 12 = 133,6 werkuren per maand (afgerond 134)

§ 3. De in deze afdeling bedoelde toelage is niet cumuleerbaar met de toelage bedoeld in Deel XIII, Titel 2, Hoofdstuk 3, af-

deling 13 - Bijzondere toelageregeling voor het loodsenpersoneel - van dit statuut.

§ 4. Indien het personeelslid recht heeft op het forfaitair bedrag van 100 euro (100%), d.w.z. een volledige maand in een ploegensysteem is ingeschakeld, wordt het bedrag van de toelage in geval van deeltijdse prestaties pro rata berekend.

Onderafdeling 3. Algemene bepalingen

Art. XIII 46. Voor dezelfde periode kan slechts één van de bedoelde toelagen worden toegekend. Deze bepaling is vooral van belang voor de zogenaamde "vliegende brigades" die slechts toevallig en dus niet continu in een ploegensysteem zijn tewerkgesteld. Beide toelagen zijn evenmin cumuleerbaar met enige andere gunstigere regeling (vb. winterdienst).

Voor de duidelijkheid volgt hierna een schematisch overzicht van de cumulatiemogelijkheid tussen permanentietoelage, ploegenpremie en verstoringstoelage.

| cumul in dezelfde periode | ploeg | permanentie | verstoringstoelage |
|---------------------------|-------|-------------|--------------------|
| ploeg | - | neen | ja |
| permanentie | neen | - | neen |
| verstoringstoelage | ja | neen | - |

voorbeeld:

een personeelslid was in oktober van permanentie van 23/10 tot 29/10, telkens van 18 u tot 8 u. Hij wordt opgeroepen voor een interventie op 25/10 om 6 u. Op 31/10 om 22 u wordt hij eveneens opgeroepen voor een interventie.

Hij ontvangt, bovenop eventueel overloon en toelage voor zaterdag-, zondag- en nachtprestaties:

- 100 euro (100%) voor de 98 uren permanentie van 23/10 tot 29/10.
- 4/1850 als verstoringstoelage voor de interventie op 31/10.

Hoofdstuk 3. Toelagen voor specifieke personeelscategorieën

Afdeling 1. Gemeenschapsinstellingen Bijzondere Jeugdzorg

Art XIII 47. Voor de personeelsleden tewerkgesteld in de GBJ's zijn er drie toelagen voorzien:

- 1° De ambtenaren niveau B, C en D van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg ("De Zande" : Ruislede en

Beernem en de "Kempen" te Mol) die regelmatig in contact komen met geplaatste jongeren ontvangen een jaarlijkse toelage van 877 euro (100%).

- 2° De ambtenaren van niveau D die belast zijn met de beroepsopleiding van jongeren in deze instellingen ontvangen een vakopleidingstoelage van 2,50 euro (100%) per gepresteerd lesuur.
- 3° Rekening houdend met het feit dat de nieuwe vakleraars geworven worden in niveau C, wordt er een maandelijkse toelage van 125 euro (100%) toegekend aan de ambtenaar van niveau D die belast is met de functie van vakleeraar in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg en die het bewijs levert dat hij een cursus inzake pedagogische bekwaamheid volgt of gevolgd heeft. Men is wel verplicht de volledige cursus te volgen, zoniet verliest men de toelage.

Deze toelage kan gecumuleerd worden met de uurtoelage van 2,50 euro (100%) per gepresteerd lesuur die wordt toegekend aan ambtenaren van niveau D, die ter vervanging van ambtenaren van niveau B, vakopleidingen geven in de werkplaatsen van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg.

Ingeval de toelage niet volledig verschuldigd is, wordt de pro-rata regeling toegepast van artikel XIII 6.

Afdeling 2. Milieutoelage

Art. XIII 48 - 49. De toezichthoudende ambtenaren van de Milieu-inspectie van het departement Leefmilieu en Infrastructuur, ontvangen een toelage om:

1. permanent beschikbaar te zijn
2. geplande controles uit te voeren buiten het normaal dienstrooster, d.w.z. ook 's nachts, 's zaterdags of op zon- of feestdagen (met inbegrip van de wettelijke -, decretale - of erkende feestdagen)

Afdeling 3. Toelagen voor rekenplichtigen

Art. XIII 50 - XIII 51. Met dit besluit wordt een verschillende toelage toegekend aan de volgende 3 categorieën van rekenplichtigen:

- de speciale rekenplichtigen (de centraliserend rekenplichtige van de uitgaven, de centraliserend rekenplichtige van

de ontvangsten, de rekenplichtige van de geschillen en de rekenplichtige van de liggende gelden). Worden gelijkgesteld met speciale rekenplichtigen: de rekenplichtige van het MINA-fonds, van het VIF, van het VIPA en van de DKL;

- de gewone en de buitengewone rekenplichtigen, die houder zijn van een financiële rekening;
- de controleurs van de vastleggingen.

De toelage kan nog uitgebreid worden tot andere categorieën van rekenplichtigen (bvb. rekenplichtige van de materialen).

Afdeling 4. Gezagvoerderstoelage

Art. XIII 52 regelt de gezagvoerderstoelage voor ambtenaren van niveau D van de administratie Waterinfrastructuur en Zee- wezen, die belast worden met het gezag over een schip, terwijl een dergelijke functie normaliter toebedeeld wordt aan een ambtenaar van hogere rang.

De hoegrootheid van de toelage bedraagt 1/1976 van 2.235 euro fr. à 100% op jaarbasis per uur werkelijke prestatie.

Voor de speciaal assistent (functie matroos of stoker) die belast is met de functie van schipper bedraagt de toelage 1/1976 van 1.120 euro à 100% per uur werkelijke prestatie.

Voor de stuurman bedraagt vanaf 1 juni 1995 de gezagvoerderstoelage 1/1976 van 2.730 euro à 100%.

Voor de hoofdschipper bedraagt vanaf 1 oktober 2004 de gezagvoerderstoelage 1/1976 van 2.730 euro à 100%. De toekenning van de gezagvoerderstoelage aan de hoofdschipper die de kapitein of stuurman vervangt biedt een oplossing aan een structureel probleem, namelijk de aanhoudende onmogelijkheid om stuurman van onder andere de loodsboot (vb. de Zeeleeuw) aan te werven.⁽⁴⁾

Afdeling 5. Toelage voor technische bekwaamheid

Art. XIII 53. De toelage van 6,50 euro wordt toegekend per effectief gepresteerde dag. Dit betekent dat op het einde van de maand het aantal gepresteerde uren (eventueel geregistreerd via een prikklok) dient gedeeld te worden door 7,36 (h) om het aantal volledige dagen te bepalen waarvoor de toelage verschuldigd is.

Afdeling 8. Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk

Art. XIII 56. De preventieadviseurs genieten voor de periode van hun aanstelling, een toelage voor bijzondere bekwaamheden en verantwoordelijkheden.

Er is uitgegaan van in het VPS bestaande toelagen, teneinde een nog verdere diversificatie te vermijden :

- de preventieadviseur met een veiligheidsbrevet niveau 1, krijgt een toelage van 2.590,50 euro à 100% op jaarbasis; deze toelage is in oorsprong identiek met de milieutoelage voor de ambtenaar van rang A2 en komt neer op ongeveer 111,55 euro netto per maand;
- de preventieadviseur met een veiligheidsbrevet niveau 2, krijgt een toelage van 1.785 euro à 100% op jaarbasis; deze toelage is in oorsprong identiek aan de toelage voor de Alchefeelers in dagdienst en voor de personeelsleden van het Beheers- en exploitatieteam van de Schelderadarketen te Vlissingen (BET-toelage); de toelage komt neer op ongeveer 86,76 **euro** netto per maand.

Voor de volledigheid kan hieraan toegevoegd worden dat de normale regeling van reis- en verblijfkosten op deze ambtenaren van toepassing blijft, en dat de regeling van verzekering voor stoffelijke schade voor deze ambtenaren een belangrijk voordeel zal vormen.

Afdeling 9. Sociale Dienst van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap

Art. XIII 57. Ook hier werd uitgegaan van reeds in het VPS bestaande bedragen

- voorzitter en ondervoorzitter : 2.590,50 euro
- secretaris en penningmeester : 1.785 euro

Bij beslissing van de minister van Ambtenarenzaken van 10 januari 2003 wordt aan de derde vrijgestelde van de representatieve vakbond die conform de statuten van de VZW Sociale Dienst niet de functie van voorzitter of ondervoorzitter kan waarnemen, dezelfde prerogatieven toegekend als aan de ondervoorzitter.⁽³⁾

Afdeling 10. Huisvesting en vervangende toelage

Art. XIII 58. § 1 van dit artikel bepaalt dat de leidend ambtenaar van de administratie in kwestie voor de afdelingen Bovenschelde, Zeeschelde en Waterwegen Kust, de functies en arbeidsplaatsen vaststelt waaraan het gebruik van een woning, ter beschikking gesteld door het ministerie, verbonden is. Het gaat om functies die gehouden zijn tot bijzondere dienstverplichtingen (vb. nachtelijke controles, permanenties e.d.).

De leidend ambtenaar bepaalt tevens:

- de aard van de voordelen (huisvesting, verlichting, verwarming of enkel huisvesting);
- de daaraan verbonden dienstverplichtingen.

In tegenstelling tot de technici met de functie van Bos- of Natuurwachter (zie § 2) bestaat er hier geen woonstverplichting, alhoewel het wonen in de onmiddellijke omgeving van de werkplaats om praktische en functionele redenen aan te bevelen is.

§ 2. Aan de technici met de functie van Bos- of Natuurwachter wordt een woonstverplichting opgelegd, hetzij in een woning die door het ministerie wordt ter beschikking gesteld, hetzij in het ambtsgebied. Deze woonstverplichting is essentieel omwille van de taak van de Bos- of Natuurwachter (goede bewaking, het verstrekken van hulp in noodsituaties zoals brand, storm, ongevallen, vermiste personen e.d.)

§ 3. Het personeelslid die een huisvesting bewoont waarvan het ministerie hem het genot verleent, geniet een voordeel van alle aard, waarvan de waarde wordt bepaald op een bepaald percentage van het gemiddelde van het minimum- en het maximumsalaris van de salarisschaal waarin betrokkene wordt bezoldigd:

| aard van het voordeel | percentage van het gemiddelde van de salarisschaal - bruto |
|--|--|
| enkel huisvesting | 10% |
| huisvesting, verwarming en verlichting | 12,5% |

Voor de duidelijkheid volgt hierna een fictieve berekening van het salaris van een personeelslid dat een woning ter beschikking heeft:

brutomaandsalaris : 1.975,04

FOP (7,5%): - 148,12

ZIV (3,55%): - 70,10

belastbaar maandsalaris : 1.756,82 (zonder voordeel van alle aard)

waarde voordeel : 183,64

belastbaar maandsalaris: 1.756,82

totaal belastbaar bedrag: 1.940,46 (inclusief voordeel van alle aard)

Bedrijfsvoorheffing: - 551,93

waarde van het voordeel - 183,64 (neutralisatie)

netto: 1.204,89 (⁸)

§ 4. In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd of in geval van overlijden van het personeelslid is een huurprijs verschuldigd. Afhankelijk van de reden van het einde van de dienstbetrekking wordt een termijn bepaald waarbinnen de woning moet worden ontruimd.

Art. XIII 59. De personeelsleden van de afdelingen Bovenschelde, Zeeschelde en Waterwegen Kust die ingevolge de uitgeoefende functie recht hebben op het genot van een woning (omdat ze

⁸ netto-salaris zonder voordeel van alle aard = 1.293,36 euro (1.975,04 - 148,12 (7,5% FOP) - 70,10 (3,55% ZIV) = 1.756,82 belastbaar - 463,46 bedrijfsvoorheffing)

bijzondere dienstverplichtingen hebben), en de Bos- en natuurwachters die "woonstplicht hebben, doch geen woning ter beschikking hebben, ontvangen een "vervangende toelage" van 1.640 euro per jaar (100%).

Onder "bijzondere dienstopdracht" moet worden verstaan, een opdracht die van die aard is dat de persoon die belast wordt met de uitvoering ervan op regelmatige tijdstippen bepaalde taken moet uitvoeren, en daarvoor onmiddellijk beschikbaar moet kunnen zijn. (eventueel in beurtroolsysteem).

Afdeling 11. Toelage voor onregelmatige prestaties voor de Wachters der Waterwegen

Art. XIII 60. Op basis van § 1 ontvangen deze personeelsleden een toelage van 620 euro (100%) per jaar. Het gaat om een forfaitaire toelage voor onregelmatige prestaties, ongeacht het aantal uren.

§ 2. Het in § 1 vermeld bedrag is een "basistoelage" die wordt verhoogd met bepaalde coëfficiënten. De grootte van deze coëfficiënten is afhankelijk van:

- de waterbemeesting;
- de bedieningsregeling;
- het aantal beweegbare kunstwerken;
- het aantal kilometer waterweg.

Een differentiatie aan de hand van voornoemde coëfficiënten is verantwoord, aangezien het aantal uren onregelmatige prestaties sterk kan variëren, afhankelijk van de sector waarbinnen de wachter moet opereren. De toelage wordt eventueel pro rata berekend, en geïndexeerd.

Aangezien het gaat om een forfaitaire toelage voor onregelmatige prestaties is deze toelage niet cumuleerbaar met de statutair bepaalde toelagen voor overuren, nacht-, zaterdag- en zondagprestaties.

Afdeling 12. Luchthaventoelage

Art. XIII 61. § 1 bepaalt dat aan de ambtenaar, tewerkgesteld op de regionale luchthavens, een toelage wordt toegekend van **82 euro** (100%) per maand.

Deze toelage vervangt volgende toelagen die enkel aan de overgehevelde personeelsleden werden toegekend:

- productiviteitspremie;

- kastoelage;
- brevettoelage;
- toelage voor ploegenwerk.

§ 2 voert, in het kader van de verworven rechten, een garantieregeling in voor de personeelsleden van wie de som van voornoemde toelagen in 1998 per maand meer bedroeg dan 82,00 euro. Zij behouden dit hoger bedrag totdat hogergenoemde 82,00 euro (door indexatie) hoger wordt.

Afdeling 13. Bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel

Art. XIII 62. § 1. Deze paragraaf geeft uitvoering aan het akkoord tussen de overheid en de representatieve vakorganisaties over de sector zeevezen dd. 10 oktober 2001.

Vanaf 1 januari 1999 worden de loodstoelagen algemene loods verhoogd. Deze verhoging is berekend op basis van de in de loodstoelagen geïntegreerde component nachtwerk, omgezet volgens de norm "werkdruk" aangezien door stijging van de werkdruk vaker nachtprestaties moeten verricht worden (uurtoelage), en herleid naar 1/3 (cfr. protocol 18.46).⁽¹⁾

Bij een algemene baremaherziening voor niveau A (1% verhoging vanaf 1 december 2004) worden de loodstoelagen voor 2/3 gekoppeld aan de loonsverhoging (dus 2/3 van 1%), inclusief toelage bij arbeidsongeval, administratieve opdracht en helitoelage. Dit geldt ook voor de overgangsregeling in artikel XIII 116 van het VPS.⁽⁴⁾

§ 2 bepaalt dat de bedragen van de loodstoelage maandelijks worden uitbetaald; 50% wordt rechtstreeks aan de individuele loods (alg. functie) betaald; de andere 50% wordt in een groepsfonds gestort en onder de loodsen van die groep verdeeld volgens het aantal beurdagen en gelijkgestelde dagen van de betrokken maand. Voor de kustloodsen is de verdeling 85% - 15%.

Speciaal dient vermeld te worden dat de mogelijkheid om een loods in rust op te roepen en ook te vergoeden via de gelijkstelling met een beschikbaarheidsdag, slechts in werking trad op 1 juni 1997. Na evaluatie van de verhoogde beschikbaarheid kan dit 'derde gedachtestreepje' desgevallend geschrapt worden.

§ 3 bepaalt dat, voor het geval van een functiewijziging naar loods met de algemene functie, de periode van aanstelling in een andere nautische functie, geneutraliseerd wordt voor de opklimming in de loodstoelagenloopbaan.

§ 4 bepaalt voor arbeidsongeval en gelijkaardige situaties, een toelage van 36,50 euro⁽⁵⁾ per kalenderdag aan 100%, analoog aan de toekenning in de vroeger regeling van de '3/3' van het grondslagbedrag van de veranderlijke bezoldiging.

De arbeidsongevallentoelage bestaat enkel voor het loodsenpersoneel.⁽⁵⁾

Het bedrag van de toelage zoals deze in het VPS van 15 juli 2002 was opgenomen (14,50 euro, bij BVR van 19 november 2004 gewijzigd tot 14,60 euro) stond nog weinig in verhouding tot het gederfde inkomen in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte. De loods kan dan immers geen prestatiegebonden loodstoelage genereren, hetgeen oploopt tot een gemiddelde inkomensderving van 2.000 € per maand (gemiddeld over de korpsen en de bevoegdheidscategorieën). Een groot deel van de globale maandelijkse verloning van de operationele loodsen bestaat immers uit de prestatiegebonden loodstoelage.⁽⁵⁾

Hiertegenover staat dat, onverminderd het gevaarlijk werk dat de loods ontegensprekelijk uitoefent, de afwezigheid wegens erkend arbeidsongeval / ongeval op de weg van of naar het werk beperkt is.⁽⁵⁾

Aantal kalenderdagen afwezigheid wegens erkend arbeidsongeval:

| | |
|-------|--------------------|
| 1996: | 92 |
| 1997: | 173 |
| 1998: | 339 |
| 1999: | 159 |
| 2000: | 155 |
| 2001: | 227 |
| 2002: | 513 |
| 2003: | 316 |
| 2004: | 460 ⁽⁵⁾ |

§ 5 de loods met de algemene functie die een dienststopdracht vervult, ontvangt per 4u een forfaitaire toelage van 50,33 euro⁽⁴⁾ à 100%, met een maximum van 100,63 euro⁽⁴⁾ per dag. Deze extratoelage wordt volledig individueel toegekend. De betrokken loodsen met de algemene functie putten wel uit het groepsfonds aangezien zij beschikbaar zijn.

Als voorbeelden van administratieve opdracht kunnen vermeld worden : de dienst vertegenwoordigen op een vergadering; fungeren als lesgever; namens de dienst in een onderzoeksraad of een jury zetelen; simulatoropdrachten. Syndicale opdrachten (bvb. de vakorganisatie of de loodsenvereniging op een vergadering vertegenwoordigen) geven geen recht op deze extratoelage.

Verder moet gesteld dat deze laatste toelage bovenop de te verdelen budgettaire massa komt.

Het lesgeven als loods wordt vergoed met een administratieve opdracht. Dit lesgeven gebeurt om niet teveel financieel verlies te lijden en omdat het niet altijd mogelijk is lessen te geven tijdens een zeebeurt tijdens hun vrije dagen. Naast een administratieve opdracht hebben de lesgevers ook recht op een extra beschikbaarheidsdag. Aangezien zij voor het lesgeven geen prestatie krijgen brengen

zij niets in het groepsfonds, maar delen wel mee voor een extra dag. Dit veroorzaakt wrevel bij de andere loodsen. Daarom wordt het lesgeven niet meer verloond als administratieve opdracht, maar met een coëfficiënt van een loodstoelage.⁽³⁾

§ 6. Bij vacante betrekking van cheffloods of langdurige afwezigheid van een cheffloods, ontvangt de loods met de algemene functie die deze functie gedurende tenminste 30 kalenderdagen waarneemt, voor deze periode de overeenkomstige salarisschaal en toelagen.

§ 7. In uitvoering van voornoemd protocol van 10 oktober 2001 wordt aan de loods met operationele functie een helitoelage per winching toegekend van 25,17 euro⁽⁴⁾ (100%). Deze toelage wordt individueel toegekend en dus niet via het groepsfonds.⁽¹⁾

Art. XIII 64 voert een garantieregeling in, aangezien de toelageregeling verloopt volgens graadanciënniteit en ontkoppeld is van de technische loopbaan. Hierdoor zal de loods met de algemene functie die weigert of onbekwaam is om schepen volgens zijn bevoegdheid te beloodsen, de toelagen ontvangen volgens de lengte van de schepen die hij wel beloodst. Voor oudere loodsen wordt bepaald dat zij, in geval van medische redenen, maximaal naar loodstoelage 2 kunnen terugvallen.

Art. XIII 65 voert de toelagen in voor het ander nautisch personeel op rang A1 in. Er wordt een 'algemene' toelage van 4.215 euro à 100% per jaar ingevoerd die overeenstemt met het saldo van de '3/3' van het grondslagbedrag van de veranderlijke bezoldiging, en daarenboven 'bijzondere' toelagen die toegekend worden voor de speciale omstandigheden waarin moet gewerkt worden. Ingevolge de algemene baremaherziening voor niveau A gelden vanaf 1 december 2004 volgende bedragen⁽⁴⁾ :

- toelage voor extraprestaties voor de loods met de functie van cheffloods in continueregeling of die als nautisch dienstchef de verantwoordelijkheid draagt voor een loodsstation : 5.120 euro⁽⁴⁾ à 100% per jaar;
- toelage voor extraprestaties voor de loods met de functie van cheffloods in dagdienst : 2.305 euro⁽⁴⁾ à 100% per jaar;
- bijzondere toelage voor de kapitein van de loodsboot : 13.105 euro⁽⁴⁾ à 100% per jaar.⁽¹⁾

Er wordt voorts bepaald dat :

- de loods met de functie van stuurman (dus de vast aangestelde), 80% van de toelagen van de kapitein ontvangt;
- de loods met de algemene functie die gedurende een maand als cheffloods of als stuurman fungeert, bezoldigd wordt à rato van de toelagen en het salaris van de cheffloods en de stuurman; dit is enkel de bedoeling bij vacatures in afwachting van een werving; de aanduiding gebeurt door de omgekeerde anciënniteitsregel (cf. protocol 22.12.94).

Vanaf 1 maart 2005 wordt de functie van kapitein van de loodsboot Tender waargenomen door een personeelslid met de graad van hoofdschipper bij de DAB Vloot en wordt de functie van stuurman van de loodsboot niet meer uitgeoefend door loodsen.⁽⁵⁾

In principe zullen voor de trajecten van en naar Vlissingen de Vlaamse zeelodsen de Tender loodsen en aldus de gezagvoerende hoofdschipper assisteren. Ondertussen worden de hoofdschippers verder opgeleid om de functie uit te oefenen. Dit wordt zodanig georganiseerd dat er voor de loodstaak geen extra loods wordt gepord maar de taak uitgevoerd wordt door de eerste beurtloods onder de Vlaamse passagier-zeelodsen.⁽⁵⁾

De eerste beurtloods assisteert de hoofdschipper. Voor de trajecten waarop geen zeelodsen worden vervoerd worden in principe geen loodsen ingezet tenzij de hoofdschipper hierom specifiek zou vragen.⁽⁵⁾

In de toekomst zal in overleg met de vakorganisaties een aangepast profiel voor zowel het gezag over de loodsboot Tender en in een verdere fase over de slices worden vastgesteld.⁽⁵⁾

Voor het effectief geven van een opleiding aan de hoofdschippers - gezagvoerder van de loodsboot Tender ontvangen de kapiteins van de loodsboot een bijzondere toelage van 10.000 euro (100%) per jaar. De stuurmannen ontvangen 80% van dit bedrag. - De modaliteiten van deze opleiding worden uitgewerkt door de administratie Ambtenarenzaken en de administratie Waterwegen en Zeewezen (DAB Vloot). Deze opleiding zal bestaan in een administratief/technische opleiding en een uitbreiding van het vaargebied (reizen op Vlissingen).⁽⁵⁾

Als bijkomende taak zullen de kapiteins - stuurmannen bij het wisselen van de loodsboot ter hoogte van de Westpost de continuïteit van het gezag verzekeren. Concreet betekent dit dat op het ogenblik van de ploegwissel de kapitein van de loodsboot die de kruispost(kotter)functie uitvoert overstapt op de loodsboot die als tender fungeerde en bij de ploegwissel de kruispost functie waarneemt. Dit betekent een uitbreiding van de tijdsbesteding van de kapitein - stuurman met één wacht.⁽⁵⁾

Bij de DAB Vloot wordt gewerkt met een kader van vijf vaste kapiteins van de loodsboot.⁽⁵⁾

Actueel wordt bij de DABV gewerkt met een kader van 4 kapiteins en 2 stuurmannen. Door de voorgestelde constructie is een kader van 5 kapiteins nodig en 1 stuurman.⁽⁵⁾

Er wordt derhalve een vergelijkende bekwaamheidsproef voor kapitein van de loodsboot georganiseerd.⁽⁵⁾

Afdeling 14. Zeegeld

Art. XIII 67. De oude zeegeldregeling (kb. 18.8.76) werd nage-nog ongewijzigd geïntegreerd in het VPS. De enige wijzigingen betroffen de nieuwe graadbenamingen van het VPS en de uitbrei-ding van het toepassingsgebied door de overheveling op 1 maart 1997 van RMT-personeelsleden.

§ 1 en § 2. De integratie in het VPS gebeurt met de dezelfde bedragen als in de oude regeling.

Het dagbedrag van het zeegeld wordt toegekend voor prestaties op zee en geldt enkel voor sommige varende personeelsgroepen van de Dienst met Afzonderlijk Beheer ⁽¹⁾ Vloot en Loodswezen (Oostende, Vlissingen, Zeebrugge, Nieuwpoort). Het is slechts partieel te vergelijken met de vergoeding wegens verblijfskos-ten (KB van 24 december 1964). Het zeegeld is immers een toe-lage (wegens extraprestatie) en geen vergoeding. In de aanhef van het besluit van de Prins-regent van 26 juli 1948 wordt vermeld dat het zeegeld "een bijkomende wedde en tevens een naarstigheidspremie is".

Het jaarbedrag van het zeegeld is een toelageforfait dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen. Daarvoor betalen de betrokken personeelsleden een persoonlijke bijdrage van 7,5% (fonds voor overlevingspensioenen). De Vlaamse overheid is als werkgever bevoegd voor de bepaling van het bedrag. De federale overheid erkent de berekeningsbasis voor het pensioen. Voor deze categorie van het varende perso-neel is dit een pensioenvoordeel supplementair aan de "actieve diensten" (pensioenbreuk in 50sten).

De oude regeling voorzag dat het dagbedrag wordt toegekend overeenkomstig de werkelijk uitgeoefende functie (zelfs wan-neer deze van de graad verschilt). Aangezien dit maar voorkomt bij hoger ambt of in toepassing van art. XIII 74, is het niet nodig hiervoor een speciale regeling te behouden. In beide ge-vallen wordt uiteraard de toelage verbonden aan de uitgeoefen-de functie toegekend.

Deze voordelen worden toegekend aan de personeelsleden die aan de kust aangewezen worden voor de redevierdienst of de zeedienst (hogere bedragen). Aangezien het begrip zeedienst nu nauwkeu-rig omschreven is, en de aanduiding formeel door de dienstlei-ding geschiedt, kan hierover geen twijfel meer bestaan. In het Sectorcomité XVIII werd overeengekomen om voor de toekenning van de toelage steeds dezelfde tijdseenheid te gebruiken (per begonnen periode van 24u - §§ 1 en 2).

Met zeedienst worden gelijkgesteld de prestaties van de redevaart naar een haven van een ander redevaartgebied en naar de loodsboot op station.

Overeenkomstig artikel XIII 67, § 5 VPS worden de bedragen van het zeegeld bij een algemene baremaherziening van de salarisschalen van het varend personeel verhoogd of verlaagd met een coëfficiënt die verkregen wordt door de som van het rekenkundige gemiddelden van de nieuwe schalen van de betrokken ambtenaren, te delen door de som van de rekenkundige gemiddelden van de schalen die geldig zijn op de datum van inschaling.⁽⁴⁾

Bij de salarisverhoging met 1% voor de niveaus C en D op 1 december 2002 werden de bedragen inzake zeegeld eveneens verhoogd met 1%, behalve voor de loods (chefloods) en loods-stagiair (beiden niveau A). Ingevolge de salarisverhoging vanaf 1 december 2004 met 1% voor de niveaus A en B, dient ook het zeegeld voor de loods (chefloods) en loods-stagiair met 1% te worden verhoogd.⁽⁴⁾

Ingevolge voornoemde bepaling van het VPS (art. XIII 67, § 5) dient deze aanpassing te worden doorgevoerd met ingang van dezelfde datum als de salarisverhoging met 1%. Het bedrag voor de loods (chefloods) wordt het dagbedrag opgetrokken van 16,50 euro tot 16,69 euro. Voor de stagiair-loods wordt het dagbedrag opgetrokken van 14,00 euro tot 14,16 euro en het jaarbedrag wordt opgetrokken van 1.930,50 euro tot 1.952,00 euro.⁽⁴⁾

§ 3. Enkel voor de continu-schepen wordt door een kok aan boord eten bereid en wordt de voeding door de dienst aangekocht. Dit belooft ongeveer 8,70 euro per persoon per dag. Deze kostprijs wordt in mindering gebracht van het dagbedrag aan zeegeld⁽⁹⁾. Dit is het geval voor de loodsboten (kotter en tender) en voor de sleepboot 'Zeehond'. Hier wordt het geïndexeerde dagbedrag verminderd met de kostprijs; op het saldo wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden. Daarenboven gebeurt voor die dagen een fiscale aangifte van een voordeel in natura. Op de andere schepen van de zeedienst aan de kust wordt door de dienst geen voeding ter beschikking gesteld aangezien zij niet continu ingezet worden⁽¹⁰⁾. Hier wordt het dagbedrag integraal uitbetaald, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing. Dit is het geval voor het hydrografisch vaartuig 'Ter Streep', de boeienlegger 'Zeearend' en de politieboot.

§ 6. De genothebbers van de zeetoelage worden onder de zeegeldregeling gebracht; zij ontvangen vanaf 1.3.97 voor elke prestatie op zee met het hydrografisch vaartuig of met een baggerschip, het voor de scheepstechnicus voorziene dagbedrag;

⁹ men spreekt dan van "gevoed"

¹⁰ hier spreekt men over "niet-gevoed"

indien de voeding aan boord niet ten laste is van het personeelslid, wordt dezelfde vermindering toegepast. De zeetoelageregeling wordt afgeschaft vanaf dezelfde datum.

Art. XIII 68. Terzake wordt een decumul bepaald met de normale regeling van reis- en verblijfkosten.

Afdeling 15. De huisbewaarder

Onderafdeling 1. Voordelen en rechten toegekend aan de huisbewaarder

Art. XIII 69. Als vergoeding voor de plichten heeft de huisbewaarder alleen voordelen in natura : nl. kosteloze huisvesting, verwarming en verlichting.

Art. XIII 70. De huisbewaarder dient zelf in te staan voor de verhuiskosten van het eigen meubilair, tenzij wanneer de diensten zelf hun lokalen verlaten en zich vestigen in een nieuw dienstgebouw waar de betrokkene weer als huisbewaarder wordt aangesteld.

Onderafdeling 2. De Toelage voor vervanging van huisbewaarder

Art. XIII 71. De salarisschaal waarop de toelage is gebaseerd wordt bepaald op de laagste schaal in de loopbaan van assistent (D111) i.p.v. de vroegere laagste schaal van niveau 4 (40/1).

De huisbewaarder kan ook vervangen worden bij elke langdurige afwezigheid van tenminste één week. De beslissing tot vervanging wordt genomen door de secretaris-generaal van het betrokken departement.

Onderafdeling 3. Beëindiging van de functie van huisbewaarder

Art. XIII 72. Wanneer de aanstelling van de huisbewaarder wordt beëindigd wordt een termijn van drie maanden voorzien om een andere woning te zoeken. In geval van afzetting, ontslag van ambtswege of ontslag om dringende redenen door de werkgever of de werknemer wordt de termijn ingekort tot 1 maand.

Afdeling 16. Speciale toelageregeling voor het personeel van de Tender en de Kotter⁽⁵⁾

Art. XIII 73.

- Voor de Kotter en de Tender wordt de **lumpsum ingevoerd**. Aldus wordt voor het proces 'beloodsen' een uniforme regeling voorzien.⁽⁵⁾

De lumpsum dekt volledig de te leveren prestaties en de aanwezigheid op zee gedurende een week.

De lumpsum is identiek voor de Tender en de Kotter, hetgeen de uitwisselbaarheid van het personeel bevordert.⁽⁵⁾

- Op de Kotter en op de Tender is er een normale **weekprestatie** van 72 uur voor alle functies. ⁽⁵⁾
- De **vaste toelage** is afhankelijk van de functie:

| | |
|--------------------------------------|---------|
| Matroos: | 36 uur |
| Schipper en (hoofd)scheepstechnicus: | 38 uur |
| Kok: | 40 uur. |
- Pro memorie : evolutie in uren per zeebeurt van één week¹¹ .
(netto; 4 uur dekking binnenbeurt)

| Functies | Vóór proto- col 19/5/04 | Protocol 208.652 19/5/04 | Huidig voor- stel |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------|
| Matroos | | | |
| Kotter | 19 | 30 | 32 |
| Tender | 36.5 | 28 | 32 |
| (Hoofd)schipper en (hoofd)scheepstechnicus | | | |
| Kotter | 19 | 30 | 34 |
| Tender | 36.5 | 28 | 34 |
| Kok | | | |
| Kotter | 27 | 36 | 36 |
| Tender | 41 | 34 | 36 |

⁽⁵⁾

Sleepdienst (Zeehond) ⁽⁵⁾

- Voor de Zeehond (sleepdienst) wordt teruggekeerd naar een **overurenregeling**. De prestaties op dit schip vertonen veel meer dalen en pieken en zijn duidelijk te linken aan heel specifieke opdrachten waardoor de gepresteerde uren beheersbaar / controleerbaar zijn.
 - Normale weekprestaties van 70 uur.
 - Eerste overuur op dagbasis aan 125 %, de volgende aan 150% vergoed.
 - Aspect overschrijding daggrens komt te vervallen (normale prestaties kunnen enkel aan 100% worden vergoed en niet aan 125 % zoals vroeger tussen het negende en tiende uur). = besparing 1,5 uur + verhoging transparantie.
 - 1/3 de van de niet-gepresteerde uren worden vergoed onder de vorm van overuren. ⁽⁵⁾
- De functies op de Zeehond verliezen uiteindelijk 1,5 uur per

¹¹ Uren voor protocol op basis van 80 uur prestatie gemiddeld op Kotter en 78 uur gemiddeld op Tender.

zeebeurt ten aanzien van de situatie voor het protocol 208.652 van 19/5/04. ⁽⁵⁾

Gemeenschappelijke bepalingen⁽⁵⁾

- De vroegere regelingen worden formeel opgeheven. In de periode van 1 maart 2004 tot 28 februari 2005 was dit de regeling zoals overeengekomen in het protocol van 19 mei 2004 (protocol nr. 208.652) en voorheen de omzendbrief van 26 maart 1975, zoals gewijzigd vanaf 15 maart 2000 (werkgroep Vloot). ⁽⁵⁾
- Tot de datum van inwerkingtreding van de nieuwe regeling blijft de regeling van het protocol nr. 208.652 van 19 mei 2004 behouden, d.w.z.:
 - Lumpsum voor Tender, Kotter en Zeehond.
 - Geen uitbetaling van ingediende aanvragen extra prestaties (overuren).
 - Geen terugvorderingen van de correcties voor de Tender en de Zeehond voor de maanden maart, april en mei 2004.

Hoofdstuk 4. Cumulatiebepalingen

Art. XIII 74. Dit artikel geeft een globaal overzicht van de decumul tussen de diverse statutaire toelagen.

TITEL 3. VERGOEDINGEN**Hoofdstuk 1.** Gemeenschappelijke bepalingen

Art. XIII 76. Dit artikel geeft een overzicht van de drie statutair voorziene vergoedingen die als terugbetaling van werkelijk gemaakte lasten voor rekening van het ministerie kunnen worden betaald.

Het gaat om volgende vergoedingen:

| omschrijving | rechtsgrond |
|---|----------------|
| - expatriatievergoeding | XIII 78 |
| - forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten voor het loodsenpersoneel | XIII 79 |
| - vergoeding voor het werken in Vlissingen | XIII 82 |
| - reis- en hotelkosten en maaltijdvergoeding voor dienststreizen | XIII 83 t/m 91 |

Art. XIII 77. Dit artikel bevat de algemene bepalingen die gelden voor alle vergoedingen, zijnde:

- betaling maandelijks en na vervallen termijn;
- indexatie van de bedragen vermeld aan 100%.

Hoofdstuk 2. De expatriatievergoeding

Art. XIII 78. De woonlastvergoeding ten bedrage van 745 euro dekt alle kosten die het gevolg zijn van de verplichte standplaats in Amsterdam. Zowel de kosten als huurder of als eigenaar, als de nutsvoorzieningen zijn in het forfait inbegrepen. De ambtenaar, in de regel de directeur van de Brakke Grond, aan wie door de Vlaamse Gemeenschap een gratis woning ter beschikking gesteld wordt, kan uiteraard niet van deze forfaitaire woonlastvergoeding genieten.

De tussenkomst in de kosten van een abonnement geldt voor de verplaatsing vanuit de verblijfplaats in Nederland.

Hoofdstuk 3. De forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten voor het loodsenpersoneel

Art XIII 79 - XIII 80. Voor de 4 korpsen is er een forfait voor reis- en verblijfskosten. Voor de kust- en de Scheldemon-

denloodsen wordt in het forfait een deel 'reiskosten' opgenomen.

De verhoging van de vergoeding voor de Scheldemondenloodsen betreft enkel de integratie van een forfait voor buskosten van het deeltraject van de dienstverplaatsing Brugge-Vlissingen. De loodsen die deze dienstreis aanvangen in Oostende (standplaats) kunnen nog steeds een treinticket gebruiken voor het deeltraject Oostende-Brugge.

Voor de kustloodsen wordt ook een (zeer beperkt) deel woonwerkverkeer (à tarief openbaar vervoer) geïntegreerd. Voor de andere korpsen is het zo dat zij voor hun loodsprestaties geen reiskosten meer kunnen hebben zodat alle loodsen, voor de loodsprestaties, kunnen uitgesloten worden van de normale regeling van reis- en verblijfkosten.

Omwille van een eenvoudige en functionele regeling verliezen de operationele loodsen dit forfait niet tijdens prestaties op de radarcentrales te Zeebrugge of te Zandvliet (LOA, nautisch advies of VTMS-loods), maar zij krijgen dan ook geen extra vergoeding.

Hoofdstuk 5. Vergoedingen voor het werken in Vlissingen

Art. XIII 82. Zoals uit de bewoordingen van § 1 blijkt is het dus de bedoeling de vergoeding toe te kennen aan het personeelslid dat in Vlissingen wordt tewerkgesteld, en niet in Nederland verblijft. Het personeelslid dat in Vlissingen wordt tewerkgesteld, en tevens in Nederland verblijft, heeft m.a.w. geen recht op de vergoeding, aangezien de Vlaamse overheid een verblijfplaats in Nederland niet langer verplicht stelt.

De vergoeding is gelijk aan 1/210 van 2.380 euro per jaar (aan 100%) per effectief gepresteerde arbeidsdag in Vlissingen. De deler (210) is gelijk aan het aantal arbeidsdagen van een personeelslid dat werkt in een arbeidsregime van 7h36 per dag. De deler is echter 133 voor personeelsleden die werken in een arbeidsregime van 12h per dag.

De vergoeding wordt dus niet uitgekeerd bij ziekte-dagen, arbeidsongeval of verlofdagen maar wel bij vorming of vergaderingen in Vlissingen.

Hoofdstuk 6. Reis- en hotelkosten en maaltijd- en dagvergoeding voor dienstreizen⁽²⁾

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. XIII 83. Bedoeld wordt : alle loodsen dus zowel de rivier-, kanaal-, Scheldemonde- en kustloodsen, voor zover zij prestaties verrichten waarvoor ze de forfaitaire vergoeding

voor verblijfkosten ontvangen die bepaald is in artikel XIII 79 of het scheepspersoneel, aangewezen voor de zeedienst of rededienst voor de prestaties die recht geven op zeegeld bedoeld in artikel XIII 67.

Art. XIII 84. Een reis voor een aannemingsonderzoek bij de Administratieve Gezondheidsdienst of reizen naar een plaats, waar vormingscursussen worden gegeven of waar loopbaanexamens worden afgenomen, of een verplaatsing voor het inkijken van een evaluatiedossier worden onder dezelfde voorwaarden vergoed als reiskosten voor dienstreizen.

Art. XIII 85. In de mate van het mogelijke wordt het goedkoopste vervoermiddel gekozen dat de ambtenaar toch zo snel mogelijk naar zijn bestemming brengt. Parallel met het bevorderen van het openbaar vervoer voor het woonwerkverkeer, wordt ook voor dienstreizen voorrang gegeven aan het openbaar vervoer. De afweging, die vooraf gebeurt, is de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd. Om de vlotte werking van de dienst niet te hinderen gebeurt deze afweging zo veel mogelijk bij algemene richtlijn en zo weinig mogelijk bij een individuele voorafgaande beslissing die voor elke dienstreis dient gegeven. Het afdelingshoofd houdt daarbij rekening met de bereikbaarheid, de frequentie en de tijdsduur van de verplaatsing. Aan een personeelslid dat, nadat het afdelingshoofd na afweging, heeft geoordeeld dat de dienstreis best met het openbaar vervoer wordt gedaan, desondanks het eigen voertuig gebruikt, wordt geen terugbetaling toegekend.

Art. XIII 85bis. Invoeging van een nieuw artikel. Enerzijds is er het probleem van de achterstand in de betaling van de onkostenstaten van de reis- en maaltijdvergoeding, anderzijds wordt vastgesteld dat er personeelsleden zijn die hun onkostenstaten laattijdig indienen. Daarom deze bepaling. Anderzijds is het zo dat wanneer de overheid het te laat indienen van de onkostenstaten sanctionneert, zij zich van haar kant moet engageren om de onkosten binnen een redelijke termijn terug te betalen. De termijn van drie maanden is perfect haalbaar.⁽²⁾

Onkostenstaten, die na een termijn van 6 maand bij de onmiddellijke hiërarchische meerdere worden ingediend zijn onontvankelijk. Het personeelslid dat binnen een termijn van drie maanden zijn behoorlijk en volledig ingevulde onkostenstaat bij zijn hiërarchische meerdere heeft ingediend, maar 3 maand na de indiening nog niet werd betaald, ontvangt vanaf de vierde maand na de indiening nalatigheidsintresten a rato van 3%.⁽²⁾

Indien het personeelslid binnen drie maand of negentig kalenderdagen na datum van indiening nog steeds geen vergoeding heeft ontvangen, dan heeft hij per maand of per gedeelte van een maand recht op de betaling van een jaarintrest van 3% berekend naar rata van het aantal kalenderdagen vertraging te rekenen vanaf de éénnegentigste dag die volgt op de datum van indiening. Het gaat hier dus over een jaarintrest die berekend wordt met als noemer 360.⁽²⁾

Afdeling 2. Reiskosten

Onderafdeling 1. Gebruik van privé-voertuigen

Art. XIII 86. § 1. De secretaris-generaal verdeelt het totaal krediet voor reis- en verblijfkosten van zijn departement per administratie. Per administratie verdeelt de secretaris-generaal dus geen aantal kilometers, maar een krediet. Een verhoging kan maar dan mits zijn toestemming en mits motivering (verhoging van het aantal opdrachten op basis van wijziging van de reglementering).

Binnen het krediet dat aan zijn administratie is toegewezen overeenkomstig § 1, kan de directeur-generaal aan ambtenaren van zijn administratie toelating verlenen om voor dienstreizen gebruik te maken van hun privé-autovoertuig.

Aan de hand hiervan kan de directeur-generaal ofwel een aantal kilometers bepalen per administratie ofwel per afdeling ofwel kan hij voor een administratie (als die niet te groot is) het aantal kilometers individueel (nominatief) toewijzen.

In geval van individuele toewijzing beslist de directeur-generaal tevens over het toe te kennen aantal kilometers. Voor een afdeling kan hij deze bevoegdheid delegeren aan het betrokken afdelingshoofd, die op zijn beurt ofwel individueel kan toewijzen ofwel een contingent bepalen voor zijn ganse afdeling.

Er is dus een eenheidstarief voor de dienstreis met het persoonlijk voertuig (autovoertuig, motorfiets en bromfiets) dat 0,2636 euro/km bedraagt (cfr. sectorale CAO 1999-2000 punt 5.4.4). Dit bedrag dat uniform is voor alle graden wordt telkens op 1 juli herzien in functie van de criteria voorzien in de federale regelgeving inzake reiskosten.⁽²⁾

Los daarvan kan uiteraard ook de fietsvergoeding steeds worden herzien.

Parkeerkosten

Vergoeding van eventuele parkeerkosten bij een dienstreis wordt terugbetaald.

Fiets

De vergoeding voor het gebruik van de eigen fiets bij dienstreizen is van dezelfde grootteorde als deze voor het gebruik van de fiets in het woon-werkverkeer.

Onder "bromfiets" wordt ook verstaan : rijwiel met hulpmotor, snorfiets en bromfiets van maximum 50cc.

De ambtenaar die gebruik maakt van een dienstwagen ontvangt in dit geval geen kilometervergoeding.

§ 2. De forfaitarisering is facultatief. De departementale directieraad kan de reizende functies aanduiden die in aanmerking komen om te genieten van de forfaitarisering. Om in geval van forfaitarisering het forfaitair bedrag te kennen waarop de ambtenaar recht heeft deelt de directeur-generaal of zijn gemachtigde hem bij het begin van het (eerste) jaar in de overeenkomstige schijf in zoals bepaald in bijlage 8 bij het besluit. Om hem te kunnen indelen baseert de directeur-generaal of zijn gemachtigde zich op de verreden kilometers van het voorgaande jaar en houdt rekening met de opdrachten in min of in meer van het volgende jaar. Het forfaitair bedrag blijft in principe zo verder vastgesteld. De volgende jaren wordt alleen rekening gehouden met een wijziging van de opdrachten ingevolge wijziging van de reglementering of nieuwe reglementering. De forfaitaire vergoeding wordt stopgezet in geval geen salaris meer wordt betaald, na 35 werkdagen afwezigheid of na ontslag, pensioen of overlijden.

De forfaitaire vergoeding wordt maandelijks op een vast tijdstip betaald (bvb. elke tiende van de maand).

§ 3. geen commentaar.

Met het wijzigend besluit van 24 oktober 2003 (datum van uitwerking van het besluit : 1 april 2003) werd ook het bedrag van de kilometervergoeding voor het gebruik van het persoonlijk voertuig geactualiseerd nl. op 0,2677 euro/km (in dit geval het bedrag op 1 juli 2002) vermits dit jaarlijks in juli wordt aangepast.⁽²⁾

Verder wordt met deze wijziging een materiële vergissing rechtgezet bij het bepalen van de minimumcriteria voor reizende functies (§ 3).⁽²⁾

Art. XIII 87. verplaatsing van de woonplaats naar de standplaats

Verplaatsingen vanaf de standplaats naar de plaats van de dienstopdracht en terug met een privé-voertuig worden vergoed aan 0,2636 euro/km.

De verplaatsingen binnen de administratieve standplaats worden ook vergoed. Immers, kosten gemaakt ter gelegenheid van een

dienstreis (binnen die standplaats), moeten niet door het personeelslid worden gedragen.

Wanneer het gebruik van een privé-voertuig voor een dienstverplaatsing noodzakelijk is, en de ambtenaar daarom de verplaatsing vanaf de woonplaats moet aanvatten, wordt de vergoeding als volgt toegekend :

- wanneer de kortste afstand naar de plaats waarheen de ambtenaar zich moet begeven niet over de administratieve standplaats loopt dan wordt de ambtenaar vergoed voor de volledige afstand tussen zijn woonplaats en de plaats van bestemming en terug aan de volle kilometervergoeding;
- wanneer de ambtenaar over de administratieve standplaats moet reizen dan wordt de ambtenaar vergoed voor de afstand tussen zijn woonplaats en zijn standplaats aan de helft van de kilometervergoeding en voor de afstand van standplaats tot de plaats van bestemming aan de volle kilometervergoeding;
- voor de terugreis geldt hetzelfde principe.

Schrapping van de paragraaf over de ringen rond de agglomeraties die overbodig is geworden door de herdefiniëring van het begrip 'standplaats' die steeds de gemeente is waar men hoofdzakelijk zijn ambt uitoefent en niet de agglomeratie.(²)

Tabel met de maandelijkse forfaitarisering (tabel bijlage 8)
Beperking van het aantal kilometers dat per jaar mag verreden worden tot 24.000 km om geen betwisting te hebben met de fiscale wetgeving (inleveren van bewijsstukken). Wie per jaar niet meer verrijdt dan 24.000 km dient geen bewijsstukken in te leveren omdat in dat geval het forfaitair bedrag van de kilometervergoeding geldt. Zoals vermeld in artikel XIII wordt elk jaar nagegaan of dit forfaitair bedrag dient aangepast. In voorkomend geval geldt de aanpassing telkens vanaf 1 juli.(2)

Onderafdeling 2. Gebruik van andere voertuigen dan privé-voertuigen

Art. XIII 88. In uitzonderlijke omstandigheden kunnen voor een dienstreis de kosten van taxiritten worden terugbetaald.

Art. XIII 89. Gebruik van het openbaar vervoer

1° De ambtenaar die herhaaldelijk per spoor of met het stads- of streekvervoer dienstreizen maakt, krijgt een algemeen of een beperkt abonnement, naargelang het aantal trajecten dat hij moet afleggen, indien dit goedkoper uitvalt dan reisvorderingen

De ambtenaar die geen abonnement heeft, ontvangt, voor zijn dienstreizen per spoor, ofwel reisvorderingen welke tegen een gewoon reisbiljet moeten omgewisseld worden ofwel bulkbiljetten.

Voor dienstreizen met de trein wordt vanaf 1 januari 2006 gebruik gemaakt van 2de klasse biljetten in plaats van 1ste klasse. Door de modernisering van de treinen is het comfortverschil tussen 1ste klasse en 2de klasse, zeker op de "grote lijnen" heel miniem geworden. Hierdoor staat de meerkost van een 1ste klasse ticket niet meer in verhouding tot het meercomfort dat wordt geboden.⁽⁵⁾

In "oudere" treinen wordt de infrastructuur 1ste klasse niet meer aangepast (stofferige zetels), zodat zelfs in deze treinen de vraag kan gesteld worden of 1ste klasse wel een hoger comfort biedt dan 2de klasse.⁽⁵⁾

Op de belangrijkste assen van het net heeft de NMBS haar capaciteit uitgebreid (o.a. door het inzetten van dubbeldekstreinen). Plaatsgebrek komt dan ook nog zelden voor. Bovendien gebeuren veel dienstreizen buiten de "spitsuren" en is er sowieso geen probleem.⁽⁵⁾

2° Geen commentaar.

Afdeling 3. Hotelkosten en maaltijdvergoeding

Onderafdeling 1. Binnenlandse reizen

Art. XIII 90 en XIII 91.

(1^e zin - geschrapt) ⁽²⁾

Het personeelslid heeft geen recht op maaltijdvergoeding voor dienstreizen en vormingsactiviteiten, wanneer hij in een restaurant van het ministerie of in een door het ministerie erkend restaurant, waar hij toegang heeft, een warme maaltijd kan gebruiken. Dit restaurant dient zich te bevinden in het gebouw waar de werkzaamheden plaatsvinden of in de onmiddellijke omgeving.

Onder onmiddellijke omgeving wordt verstaan dat de ambtenaar binnen het anderhalf uur kan terug zijn op de plaats waar de werkzaamheden plaatsvinden.

Zoals voor de kilometervergoeding is er ook één enkel bedrag voor de maaltijdvergoeding zowel voor middag- als voor avondmaal : 9,50 euro (100%). Het bedrag van 9,50 euro is afgeleid van de uitgaven aan verblijfkosten, volgens de oude federale⁽²⁾ reglementering, maar licht verhoogd tot 9,50 euro. Vol-

gens deze oude federale⁽²⁾ reglementering verschilde het bedrag van de vergoeding voor verblijfkosten (eendagsreizen) naargelang de rang van de ambtenaar.⁽²⁾

Middagmaal- en avondmaalvergoeding kunnen slechts gecumuleerd worden voor dienstreizen die minstens 12 uur duren. Voor de personeelsleden die vanaf of na 14 uur dienstverplaatsingen maken, kunnen ook twee maaltijdvergoedingen gecumuleerd worden indien de dienstverplaatsing minstens 12 uur duurt.

Het is niet de bedoeling van deze cumulatieregeling van maaltijdvergoedingen dat personeelsleden dagelijks een dubbele maaltijdvergoeding ontvangen. Cumulatie moet de uitzondering blijven, wat hierbij duidelijk wordt gesteld.⁽²⁾

Er wordt geen maaltijdvergoeding toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km vanaf de standplaats of woonplaats wanneer de verplaatsing met een motorvoertuig gedaan wordt of binnen een straal van 5 km in het andere geval. Onder motorvoertuig wordt verstaan een auto, een motorfiets of een bromfiets. Dus een kraan of een bulldozer of een heftruck wordt niet als een motorvoertuig beschouwd in de zin van dit hoofdstuk.

Op het principe dat geen maaltijdvergoeding wordt toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km, kan door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ een tijdelijke afwijking worden verleend en kan dus tijdelijk wel een maaltijdvergoeding worden toegekend, wanneer de ambtenaar verplicht is om dienstredenen gedurende een bepaalde periode een maaltijd te nemen in een restaurant waar de kostprijs in ruime mate hoger ligt dan in een restaurant van het ministerie van de Vlaamse gemeenschap.

De termen 'eendaagse reis', 'meerdaagse reis' en 'maaltijdvergoeding' worden respectievelijk vervangen door binnenlandse reis, 'buitenlandse reis' en 'dagvergoeding' omdat deze termen duidelijker gelinkt zijn aan het begrip dienstreis en/of volledig weergeven wat wordt vergoed. De huidige term 'maaltijdvergoeding' werd behouden, maar is onvolledig omdat voor buitenlandse reizen naast de onkosten van maaltijden ook andere kleine onkosten kunnen vergoed worden; vandaar de meer algemene en gebruikelijke term 'dagvergoeding', waar de dagvergoeding ook andere kleine onkosten kan omvatten zoals onkosten voor faxen of kleine onkosten die inherent zijn aan de uitvoering van de zendingsopdracht (visa, inentingen e.d.m.).⁽²⁾

Verfijning van de tabel (bijlage 9) met de maandelijkse forfaitaire bedragen voor de maaltijdvergoedingen o.a. om een - zij het geringe - budgettaire weerslag bij forfaitarisering per maand te vermijden.⁽²⁾

Onderafdeling 2. Buitenlandse reizen

"Op eigen kosten" betekent in het geval van buitenlandse⁽²⁾ reizen (voorheen : meerdaagse reizen) dat de ambtenaar de hotelrekening betaalt en achteraf een schuldvordering indient voor de werkelijke uitgaven. Deze werkelijke uitgaven worden slechts terugbetaald aan de hand van de factuur tot het beloop van de in bijlage van de omzendbrief reis- en maaltijdvergoeding vermelde (maximale) bedragen voor logies en ontbijt (niet geïndexeerd) of tot beloop van het bedrag voor de dagvergoeding⁽²⁾ (voorheen : middag- of avondmaal).

Ook kunnen kleine uitgaven worden vergoed t.t.z. kosten die de ambtenaar heeft gemaakt ten behoeve van de dienst (b.v. telefax naar de administratie) of die inherent zijn aan de uitvoering van de zendingsoopdracht. In het kader van de officiële vertegenwoordiging van de Vlaamse gemeenschap of voor de promotie van Vlaanderen in het buitenland kan een bedrag aangevraagd worden voor representatieve doeleinden.

Wekelijks wordt aan de administratie Buitenlands beleid via e-mail of het invullen van een databank of via het toesturen van een diskette meegedeeld welke zendingen naar het buitenland zullen plaatsvinden.

Dit artikel werd geherformuleerd om duidelijker te stellen dat in geval het ministerie de onkosten betaalt, het personeelslid geen recht heeft op een betaling van een vergoeding; om dus misbruiken tegen te gaan. Overigens worden in vele gevallen de reservaties vooraf gedaan door de cel buitenlands beleid.⁽²⁾

Afdeling 4. Reis- en maaltijdvergoeding voor het personeel op de dienst- en op veerboten⁽²⁾

De vergoeding voor het personeel op dienstboten is specifiek en wordt in een afzonderlijke afdeling ondergebracht. Wat **artikel XIII 91bis** betreft :

1. De cumulatie van twee maaltijdvergoedingen vanaf 13 uur geldt voor uitzonderlijke situaties.
2. De forfaitaire vergoeding bedoeld in §§ 1 tot 3 wordt betaald na het indienen van een onkostenstaat. Tot deze forfaitaire bedragen respectievelijk van 8,2 euro (te indexeren) en uitzonderlijk de tweede vergoeding van 8,2 euro (voor vaarprestaties van minstens 13 uur) is de ambtenaar vrijgesteld van het indienen van bewijsstukken.

3. De 5-kilometergrens op de Schelde wordt evenwel bepaald door :
het verlengde van een ingebeelde lijn getrokken door de twee richtingspalen gelegen op ongeveer één kilometer stroomopwaarts van het zuidelijk uiteinde der kade te Antwerpen (uiteinde van de rede) enerzijds en de hoogspanningslijn die twee pylonen verbindt, waarvan de eerste gelegen is op de rechteroever ongeveer 430 meter bovenwaarts het "Hooglicht Boerenschans" en de tweede op de linkeroever loodrecht op het punt ongeveer 430 meter bovenwaarts het "Hooglicht Boerenschans" anderzijds.⁽²⁾

TITEL 4. DE SOCIALE VOORDELEN**Hoofdstuk 1.** De vergoeding voor begrafeniskosten

Art. XIII 93 - XIII 95. Bij dit artikel wordt bepaald dat als compensatie voor de begrafeniskosten een vergoeding uitgekeerd wordt die overeenstemt met het maandelijks bedrag van de laatste bruto-activiteitsbezoldiging van de ambtenaar. Deze bezoldiging omvat, in voorkomend geval, de salariscomplementen en de toelagen die bij het salaris behoren.

De vergoeding mag het twaalfde niet overschrijden van het bedrag vastgesteld bij toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 bepaalt: "Overschrijdt het jaarloon 7.436,81 euro, dan komt het voor de vaststelling van de vergoedingen en renten, slechts tot het beloop van die som in aanmerking.

Voor de leerling en voor de minderjarige werknemers die tijdelijk arbeidsongeschikt zijn, kan het in aanmerking te nemen loon niet lager zijn dan 1.487,36 euro per jaar.

Deze loonbedragen worden gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen op de wijze bepaald door de Koning. (cf. het koninklijk besluit van 21 december 1971). De Koning kan deze bedragen wijzigen na advies van de Nationale Arbeidsraad.

Het maximumbedrag van de vergoeding bedroeg op 1 januari 2001 2.074,06 euro (B.S. 16 januari 2001).

In principe wordt de begrafenisvergoeding betaald aan degene die de kosten heeft gedragen. In sommige gevallen kan de bevoegde Vlaamse minister of zijn gemachtigde beslissen dat de begrafenisvergoeding niet wordt toegekend aan de gerechtigde of aan degene die de kosten heeft gedragen.

Hoofdstuk 2. Woon-werkverkeer met het openbaar vervoer.

Art. XIII 96. Dit artikel regelt de volledige tenlasteneming door de werkgever van de kostprijs in een abonnement op het openbaar vervoer voor de woon-werkverplaatsing.

Het supplement voor een treinkaart 1ste klasse blijft ten laste van het personeelslid.

De praktische modaliteiten zijn uiteengezet in de omzendbrief van 23 maart 1999, de dienstorder van 24 maart 1999 en de dienstmededelingen van 17 maart 2000 en 30 maart 2001.

Hoofdstuk 3. Tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer voor de ambtenaar die de arbeidsplaats moeilijk of niet kan bereiken met het gemeenschappelijk openbaar vervoer ⁽¹⁾

Art. XIII 97 - XIII 98. De ambtenaar die zijn werkplaats moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kan bereiken :

- ofwel omdat de werkplaats te ver van een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer gelegen is;
- ofwel wegens de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling;
- ofwel door de gebrekkige uurregeling van het gemeenschappelijk openbaar vervoer aan de werkplaats;

heeft recht op een tegemoetkoming zoals bepaald in artikel XIII 101 of XIII 102.

Wel worden een aantal personeelscategorieën uitgesloten zoals

- de ambtenaren met de functie van operationele loods;⁽⁴⁾
- de personeelsleden van de winterdienst, omdat deze met een dienstwagen worden opgehaald.

Tot 1 januari 2001 werd de reistijd voor het woon-werkverkeer van de radarwaarnemers gedeeltelijk aangerekend als arbeidstijd, meer bepaald :

- aanrekening van 1u45 reistijdcompensatie per prestatie voor de radarwaarnemers tewerkgesteld op de radarcentrale Zandvliet;
- aanrekening van 0u45 reistijdcompensatie per prestatie voor de radarwaarnemers tewerkgesteld op de radarcentrale Zeebrugge.⁽³⁾

Het personeelsplan voorziet echter niet langer een reistijdcompensatie voor de radarwaarnemers die in dienst treden na 1.1.2001.

Voor personeelsleden aangeworven vóór deze datum blijft de reistijdcompensatie verder gehandhaafd, dit vanuit historische context dat de al in dienst zijnde personeelsleden in dienst getreden zijn met de overweging dat een reistijdcompensatie geregeld was. Zij blijven derhalve uitgesloten van de tussenkomst voor moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen.⁽³⁾

Art. XIII 99 - XIII 100. Als moeilijk of niet te bereiken werkplaats worden beschouwd :

- 1° werkplaatsen waarvan de dichtstbijzijnde halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel zich op minimum 3 km van de werkplaats bevindt;
- 2° werkplaatsen die zich op minder dan 3 km van een halte van een openbaar vervoermiddel bevinden maar waar de ambtenaar onder een zodanige arbeidstijdregeling (ploegensysteem) dient te presteren dat het begin en/of einduur buiten de bedieningsuren van het gemeenschappelijk openbaar vervoer vallen;
- 3° werkplaatsen die zich op minder dan 3 km van een halte van een openbaar vervoermiddel bevinden maar waar de frequen-

tie van het openbaar vervoermiddel zo laag is dat de personeelsleden ook bij normale arbeidstijden geen gebruik kunnen maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer. Werkplaatsen met een glijdende arbeidstijdregeling zijn hiervan uitgesloten;

- 4° alle kunstwerken op de scheepvaartwegen die in het kader van de optie 2003 zullen bediend worden hetzij in een regime van 6u. tot 22u., hetzij in een regime van 24u./24u.;
- 5° alle kunstwerken die in het kader van de waterbemeesting onderworpen zijn aan een groepsbediening.

De werkplaatsen worden per departement vastgelegd bij dienstorder. Deze dienstorder wordt in de respectievelijke basisoverlegcomités onderhandeld. Wijzigingen aan de dienstorders dienen eveneens het voorwerp uit te maken van onderhandelingen met de vakorganisaties. De administratie ambtenarenzaken komt bijgevolg niet meer tussen, noch bij de opstelling van de dienstorders, noch bij de wijzigingen eraan. Ingevolge het advies van de Raad van State van 10 februari 1998 (L 27.308/3) wordt hier duidelijk bepaald wat onder moeilijk bereikbare plaats dient verstaan te worden. Aangezien de minister niet over enige appreciatieruimte beschikt voor het vaststellen van de lijst met plaatsen (gelet op de in dit artikel vermelde definitie) is de Raad van State akkoord met de vaststelling bij omzendbrief. Aangezien thans geopteerd wordt voor een vaststelling van de plaatsen op een lager niveau (per departement) kunnen deze plaatsen vastgesteld worden bij dienstorder.

Onder punt 3 worden werkplaatsen bedoeld waar wel een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer binnen de 3 km van de arbeidsplaats maar door het feit dat de frequentie van het openbaar vervoermiddel zo laag is (bijvoorbeeld slechts om het uur een bus) is het de personeelsleden onmogelijk daarvan gebruik te maken omdat zij anders niet tijdig op het werk geraken of te lang moeten wachten vooraleer zij terug de weg naar huis kunnen nemen. Werkplaatsen met een glijdende arbeidstijdregeling vallen niet onder dit punt aangezien mag verondersteld worden dat de ambtenaren in voldoende mate hun arbeidstijd kunnen aanpassen om toch gebruik te kunnen maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer.

Niettegenstaande de werkplaats eventueel wel binnen de 3 km van een halte van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel kan gelegen zijn, kunnen de werkuren (geen ploegenstelsel) soms tot gevolg hebben dat van dit gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel geen gebruik kan gemaakt worden. In dit geval is het de verantwoordelijkheid van het afdelingshoofd te beslissen welke ambtenaren zich in deze situatie bevinden en aldus recht hebben op een werkgeversbijdrage. Aangezien de tussenkomst gelijk is aan de wettelijke werkgeversbijdrage in de maandelijkse kostprijs van een treinkaart 2^{de} klas, zal het af-

delingshoofd bij het al dan niet toekennen van de tussenkomst, rekening moeten houden met het aantal malen dat een personeelslid moeilijkheden ondervindt. Het afdelingshoofd oordeelt echter vrij; er wordt m.a.w. geen minimum voorzien.

Er dient te worden opgemerkt dat het wel degelijk de werkplaats moet zijn die moeilijk bereikbaar is en niet de woonplaats. Indien een ambtenaar het gemeenschappelijk openbaar vervoer niet kan gebruiken door het feit dat hij afgelegen woont, is dit zijn vrije keuze met alle gevolgen van dien.

Art. XIII 101. Er wordt voorrang gegeven aan het organiseren van dienstvervoer, hetzij volledig, hetzij vanaf een verzamel-punt, bijvoorbeeld een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer.

Paragraaf 1 bepaalt dat aan de bestuurders van dienstwagens die in het kader van het woon-werkverkeer geregeld andere personeelsleden die de werkplaats niet of moeilijk kunnen bereiken met het openbaar vervoer gaan ophalen, een jaarlijkse forfaitaire toelage van 254 euro (100%) wordt toegekend. De toelage wordt dus enkel uitbetaald aan chauffeurs van dienstwagens die wel degelijk andere personeelsleden die de arbeidsplaats moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kunnen bereiken, gaan ophalen. Deze precisering gebeurt ingevolge het advies van de Raad van State dd. 10 februari 1998 (L. 27.308/3).

De ambtenaar die ressorteert onder de specifieke regeling van de winterdienst en buiten deze periode personeelsleden ophaalt ontvangt een jaarlijkse forfaitaire toelage van 127 euro (100%).

In paragraaf 2 wordt vermeld dat de toelage wordt uitbetaald pro rata van het aantal maanden waarin de ambtenaar in voldoende mate anderen is gaan ophalen. Om de administratieve formaliteiten te beperken, wordt de pro rata berekening niet toegepast gedurende het jaarlijks vakantieverlof en de feestdagen vermeld in titel 2 van deel XI van het Vlaams personeelsstatuut voor ambtenaren die normaliter anderen ophalen.

Deze regeling komt, met uitzondering van een correcte toepassing van de regeling voor de winterdienst en de uitdovende regeling voor sommige bedienaars van de kunstwerken, in de plaats van de regeling van bijkomend verlof a rato van 1,5 minuut per afgelegde kilometer.

Art. XIII 102. Bij gebrek aan dienstvervoer heeft de ambtenaar die met een privé- vervoermiddel naar het werk komt, recht op een tegemoetkoming die gelijk is aan de volledige kostprijs van een maandtreinkaart 2e klas voor dezelfde afstand.⁽¹⁾

Er is geen pro rata regeling ingeval van onvolledige prestaties.

Met het oog op het bevorderen van carpooling ontvangen zowel de chauffeur als de passagier(s) deze werkgeversbijdrage.

Niettegenstaande de tussenkomst van de werkgever voor de personeelsleden die effectief gebruik maken van het gemeenschappelijk openbaar vervoer in de kostprijs van een abonnement van een gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel sinds 1 april 1999 100% bedraagt, wordt hier de tussenkomst beperkt tot de wettelijke werkgeversbijdrage. De tussenkomst van 100% had nl. als achterliggende reden de promotie van het openbaar vervoer. Aangezien dit bij de moeilijk bereikbare plaatsen niet mogelijk is, is een volledige tussenkomst niet opportuun.

In geval van carpooling geldt het gehele traject (met inbegrip van de eventuele omweg om passagiers op te halen) als normale reisweg naar en van het werk, zowel wat de chauffeur als wat de passagier(s) betreft. Het traject voor de passagier neemt pas een aanvang op de plaats waar hij werd opgehaald.

Art. XIII 103 voorziet nog in een overgangsregeling voor ambtenaren voor wie thans een gunstigere regeling bestaat.

Hoofdstuk 4. Toekenning van een fietsvergoeding

Art. XIII 104. § 1 bepaalt dat deze fietsvergoeding wordt toegekend indien de ambtenaar ten minste 80% van de effectief te werken dagen per maand het volledige of een gedeelte van het woon-werktraject met de fiets aflegt. Bovendien moet de afgelegde afstand per dag minstens 1 kilometer bedragen (enkele rit). Het feit dat werkelijk 80% van de effectief te werken dagen per maand de fiets wordt gebruikt, moet blijken uit een erewoordverklaring, die jaarlijks door het personeelslid moet worden ingevuld. (zie de omzendbrief AZ-DVR-99/5 van 4 juni 1999).

Het tweede lid van deze paragraaf bepaalt dat voor de personeelsleden tewerkgesteld in een continudienst, de fietsvergoeding afhankelijk is van het aantal dagen tijdens de maand dat effectief de fiets wordt gebruikt, ongeacht of dit 80% of minder is van de effectief te werken dagen.

§ 2 bepaalt dat de toegekende vergoeding gelijk is aan 0,15 euro per kilometer.

§ 3 bepaalt dat geen fietsvergoeding verschuldigd is indien de dagelijkse afstand (enkele rit) minder dan één kilometer bedraagt.

§ 4 bepaalt dat de te betalen vergoeding wordt berekend, rekeninghoudend met het arbeidsregime van het personeelslid. Indien een personeelslid deeltijdse prestaties verricht aan 80% zal 4/5 van de vergoeding worden betaald indien 4 werkdagen op 5 wordt gewerkt. Indien de arbeidsprestaties 80% bedragen, maar toch alle dagen wordt gewerkt, zal de volledige vergoeding worden toegekend. Afwezigheden (ook gecontingenteerd verlof) hebben geen invloed op de toegekende vergoeding, behalve als zij een volledige kalendermaand duren (zie paragraaf 5).

§ 5. Voor de continudiensten wordt de fietsvergoeding berekend, afhankelijk van het aantal effectieve werkdagen tijdens een maand dat effectief de fiets werd gebruikt.

§ 6 bepaalt dat de vergoeding niet wordt toegekend voor volledige kalendermaanden waarin geen prestaties worden geleverd. Dus ook bij jaarlijks vakantieverlof dat een aanvang neemt op de eerste dag van een maand en eindigt op de laatste dag van deze maand, wordt geen fietsvergoeding toegekend. Neemt men echter vakantie vanaf de tweede dag van de maand tot de tweede dag van de volgende maand heeft men toch recht op de fietsvergoeding voor beide maanden.

Hoofdstuk 5. Woon-werkverplaatsing in het buitenland

Art. XIII 105. Dit artikel bepaalt dat het personeelslid dat in Vlissingen wordt tewerkgesteld, en er niet verblijft recht heeft op de volledige terugbetaling van de verplaatsingskosten met de veerdienst Breskens-Vlissingen (heen en terug) of de kosten voor de Westerscheldetunnel⁽³⁾.

Hoofdstuk 5bis. Woon-werkverplaatsing voor personen met een handicap⁽¹⁾

Art. XIII 105bis⁽³⁾. Bepaalde personen met een handicap kunnen ingevolge hun handicap het openbaar vervoer niet gebruiken voor het woon-werkverkeer. Aan de personen die minstens 66% arbeidsongeschikt zijn, en de woon-werkverplaatsing met de wagen afleggen, met de taxi, of een ander vervoer (vb. een te betalen dienst die personen met een beperkte mobiliteit van en naar het werk brengt)⁽⁴⁾ wordt een vergoeding toegekend die gelijk is aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand. Het percentage ongeschiktheid kan worden aangetoond via een officieel attest van bv. de dienst voor uitkeringen aan personen met een handicap van het Ministerie van Sociale Voorzorg, het Fonds voor Beroepsziekten e.d. ⁽¹⁾

De formulering "met de eigen wagen" was te eng omdat het de bedoeling is een vergoeding toe te kennen indien het openbaar vervoer ingevolge de handicap niet kan worden gebruikt.⁽⁴⁾

De verplaatsing kan evenwel ook op een andere manier gebeuren dan met de "eigen" wagen (vb. taxi, wagen die geen eigendom is van het personeelslid). Voor personen met een handicap bestaat soms een ander georganiseerd vervoer naar de werkplaats. Zo is er een "dienst aangepast vervoer Grimbergen", een initiatief georganiseerd en gesubsidieerd door de cel "gelijke kansen" van het departement Coördinatie. Deze dienst brengt personen met een beperkte mobiliteit van en naar het werk, doch niet kosteloos.⁽⁴⁾

Personen met een handicap die van deze of gelijkaardige dienst gebruik maken hebben ook recht op de vergoeding.⁽⁴⁾

TITEL 5. OVERGANGS-, OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. XIII 107. Overname van artikel 41§1 van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de ministeries. Het betreft schoonmaaksters die

geregulariseerd werden en wiens diensten pro rata temporis in aanmerking worden genomen.

Art. XIII 108. Het betreft hier de validering van deeltijdse prestaties van geregulariseerde schoonmaaksters, destijds overgedragen van het ministerie van Binnenlandse Zaken (Deze personeelsleden zijn thans werkzaam bij de provinciale Gouvernements - departement Economie, Werkgelegenheid en Binnenlandse Aangelegenheden), zoals dit ook in het VPS van 24 november 1993 was geregeld.

Art. XIII 109. Het betreft hier ambtenaren benoemd op basis van het Besluit van de Regent van 03.05.1948, vastgesteld op grond van artikel 19 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende statuut van het Rijkspersoneel.

Deze personeelsleden bleven hun salarisschaal bij overgangsmaatregel genieten, indien ze er voordeel bij hadden. Deze overgangsregeling wordt van het VPS overgenomen.

Art. XIII 110 beoogt de uitbetaling te regelen van de productiviteitspremie, zoals dit ook in het VPS van 24 november 1993 was geregeld, aan de ambtenaren die:

1. van het Wegenfonds of het Ministerie van Openbare Werken of het Rijksinstituut voor Grondmechanica (¹) overgeheveld werden naar de diensten van de Vlaamse regering, en die houder zijn van het diploma van burgerlijk ingenieur. Het Rekenhof weigerde tot dusver haar visum voor de betaling van bedoelde premie bij het ministerie te verlenen omdat de regeling van de productiviteitspremie bij het Wegenfonds geregeld was bij ministerieel besluit zonder goedkeuring van de minister van Openbaar ambt.

Deze personeelsleden genoten de productiviteitspremie als bedoeld bij KB van 14/1/69 betreffende de productiviteitspremie ten gunste van burgerlijk ingenieurs bij het ministerie van Openbare Werken, gewijzigd bij KB van 24/2/76 en het besluit van de Vlaamse regering van 14 april 2000 houdende tweede bijsturing van het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993 en andere bepalingen. (¹)

2. van de technische diensten van het ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin werden overgeheveld naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
Deze personeelsleden genoten een bijzondere specialisatiepremie van 15%. De betaling van die premie werd gestopt vóór de overheveling en de bedoeling was een analoge regeling te bekomen als de productiviteitspremie voor de ingenieurs van Openbare Werken. Dit werd niet gerealiseerd.

Art. XIII 111 regelt de overgangsregeling voor de ambtenaar die in december 1993 het salariscomplement van 20% genoot als niet-informaticus in een informaticadienst, en die de taken van informaticus daadwerkelijk en uitsluitend in een informaticadienst bleef uitoefenen (overname van het VPS van 24 no-

vember 1993).

Art. XIII 115. De informatici hadden in het VPS van 24 november 1993 een functionele en geldelijke loopbaan identiek aan die van de ingenieurs en van de artsen.

Op de trap van de functionele loopbaan waarin zij op 1 juni 1994 ingeschaald werden, werd het weddecomplement van 20% van de sociale programmatie 1990-1992 behouden.

Om te vermijden dat de functionele loopbaan voor hen geen geldelijk voordeel zou betekenen (de salarisschaal A 131 is hoger dan de salarisschaal A 122), werd een overgangsregeling ingevoerd voor informatici in dienst vóór de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur. Voor de informatici van de voormalige rang 10 werden twee overgangssalarisschalen (A 125 en A 126) ingevoerd, en voor de informatici van de voormalige rang 11 één overgangssalarisschaal (A 127). Deze salarisschalen impliceerden, boven het behoud van het weddecomplement van 20% in hun huidige salarisschaal (A 131 of A 132), telkens 4% salarisverhoging bij bevordering in de functionele loopbaan.

Art. XIII 116. § 1. Het VPS van 24 november 1993 voegde een toelage van 2.235 euro à 100% in voor de loods met de functie van chefloods die vóór de omschaling titularis was van de graad van nautisch dienstchef (rang 12). Op deze wijze werd bij einde loopbaan de bezoldiging van de ex-nautisch dienstchef gelijk aan die van de ex-chefloods (rang 25), tewerkgesteld in een continuegeregeling of als hoofd van een station. Deze regeling blijft nog behouden.

In uitvoering van voornoemd protocol van 10 oktober 2001 wordt voor de componenten ploegwerk, permanentie en nachtwerk de toelage voor extra-prestaties eveneens verhoogd voor de chefloods bezoldigd in de salarisschaal A145 (overgangsregeling).⁽¹⁾

Bij een algemene baremaherziening voor niveau A worden de loodstoelagen voor 2/3 gekoppeld aan de loonsverhoging (dus 2/3 van 1%), inclusief toelage bij arbeidsongeval, administratieve opdracht en helitoelage. Dit geldt ook voor de overgangsregeling in artikel XIII 116 van het VPS. Het bedrag wordt vanaf 1/12/2004 gebracht op 23.874,03 euro.⁽⁴⁾

§ 2 regelt de inschaling in de loodstoelagenloopbaan op 1 juni 1995, die nu nog steeds behouden blijft.

§ 3,4 en 5 regelen de overgangsregeling inzake de loodstoelagenloopbaan : een verkorting van de anciënniteitsregel voor loodstoelage 3 en 4 ⁽²⁶⁾:

- voor de kustloodsen in dienst op 31 mei 1995;
- voor de rivierloodsen in dienst op 1 september 1985;
- voor de kanaalloods in dienst op 1 oktober 1986.

§ 6 bepaalt een overgangsregeling waardoor bepaald wordt dat voor de loods in dienst op 31 mei 1995, '5 jaar loodstoelage 4' uit artikel XIII 64 laatste lid, gelijkstaat met '19 jaar graadanciënniteit'.

Art. XIII 120. Om de "verworven rechten" van de overgehevelde personeelsleden van een federaal ministerie⁽³⁾ of een van dit ministerie afhankelijk bestuur of regie, van de Regie voor Maritiem Transport of van de Regie der Luchtwegen te garanderen, werd het behoud van het recht op verkeersvoordelen als algemeen principe in het VPS van 24 november 1993 ingeschreven. Deze regeling blijft behouden.

De praktische modaliteiten werden met een omzendbrief van 31 mei 2000 door de minister van Ambtenarenzaken aan de verschillende personeelsdiensten meegedeeld. Deze omzendbrief heft het oude reglement van 28 mei 1973 op. De omzendbrief van 31 mei 2000 werd vervangen door de omzendbrief van 20 april 2001, waarbij de reglementering werd aangepast aan de samenlevingsneutraliteit.

Art. XIII 121. De scheepswerktuigkundige die in het bezit is van het brevet van officier werktuigkundige 2de klasse, ontving bij de RMT een weddesupplement. Gelet op de overheveling met behoud van rechten, werd in een overgangsregeling voorzien dat zij dit supplement behielden. Dit is nog steeds het geval voor 4 personeelsleden.

Dit salarissupplement wordt wel in rekening gebracht voor de eventuele toekenning van een toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.

Art. XIII 122. Er werden in het VPS van 24 november 1993 inzake zeegeld twee overgangsregelingen bepaald, teneinde de organieke regeling zo eenvoudig mogelijk te houden. De personeelsleden belast met de functie van kok-ingescheept werden immers inmiddels bevorderd tot niveau D, en de functie van opperschipper werd enkel een walfunctie; de huidige titularis behoudt de pensioenvoordelen van zeegeld op basis van het principe van de 'voortgezette functie'. Deze bepaling wordt van het VPS van 24 november 1993 overgenomen.

Art. XIII 123. § 2. De personeelsleden overgeheveld van IMALSO die een hoger diploma bezaten dan het diploma dat vereist was voor de uitgeoefende functie, ontvingen een diplomabijslag. Deze paragraaf verzekert het behoud van een "diplomabijslag" van 1.033,50 euro (100%) per jaar zoals dit ook in het VPS van 24 november 1993 was verzekerd. De bijslag wordt slechts uitbetaald voor zover hierdoor de bezoldiging van de ambtenaar niet hoger wordt dan 25.625,50 euro (100%). Onder bezoldiging wordt verstaan, de salarisschaal, in voorkomend geval verhoogd met de toelage voor de uitoefening van een hoger ambt. Het recht op deze diplomabijslag verdwijnt op het ogenblik dat het personeelslid bevordert tot een niveau waarvoor het diploma dat hij bezit een aanwervingsvoorwaarde is.

§ 3. Deze paragraaf regelt het feit dat bepaalde ambtenaren bij IMALSO slechts recht hadden op 2/3 van de toelage voor zaterdag-, nacht en zondagprestaties. Het gaat om de ambtenaren met de hogere overgangsschaal C101 of D202. Deze ambtenaren hebben bovendien geen recht op een toelage voor gevaarlijk, ongezond en hinderlijk werk.

§ 4. Deze paragraaf regelt de specifieke toestand die bestond bij IMALSO. Voor afmattend, ongezonde en hinderlijke werken bestonden bij IMALSO verschillende tarieven, afhankelijk van de aard van het werk, namelijk:

- 10% van het uurloon;
- 12,5% van het uurloon;
- 25% van het uurloon;
- 50% van het uurloon.

Enkel het bedrag van 25% van het uurloon blijft behouden. Voor de activiteiten waar een bedrag van 10, 12,5 of 50% van het uurloon werd toegekend ontvangen de overgedragen personeelsleden de bij het ministerie bestaande bedragen. Hierbij wordt geen afbreuk gedaan aan de verworven rechten, aangezien het een gelijkwaardige regeling betreft.

§ 5. Deze paragraaf bepaalt dat de periode dat een ambtenaar van rang A2 de leiding had van een afdeling bij Imalso, meetelt voor de berekening van de financiële loopbaan van afdelingshoofd (A286 na 6 jaar "mandaat afdelingshoofd").

Art. XIII 124. Dit artikel bevat een overgangsbepaling voor de personeelsleden die vóór 1 januari 2000 in dienst zijn getreden, en die uit hoofde van hun functie over een privé-aansluiting op het telefoonnet moeten beschikken. Zij ontvangen een forfaitaire vergoeding van 300 euro per jaar (100%). Deze vergoeding vervalt als het betrokken personeelslid door het ministerie eventueel in het bezit wordt gesteld van een diensttelefoon/GSM.

De personeelsleden die na 1 januari 2000 in dienst getreden zijn of nog zullen treden en voor wie het bezit van een telefoontoestel onontbeerlijk is voor het uitoefenen van de functie, alsook de personeelsleden waarvan de secretaris-generaal oordeelt dat een diensttelefoon functioneel meer aangewezen is dan bovenvermelde vergoeding van 300 euro, zullen een GSM-toestel ontvangen. Daar waar nodig kan ook een fax-toestel worden ter beschikking gesteld.

Paragraaf 2 van dit artikel voorziet dat de technici met de functie van bos- of natuurwachter of adjuncten-houtvester, zowel een telefoonvergoeding van 300 euro (100%) als een GSM-

toestel ontvangen. Dit dubbel voordeel is evenwel beperkt tot zolang de informaticamogelijkheden niet voorhanden zijn om een rechtstreekse netwerkverbinding met het hoofdbestuur te installeren. Van zodra dit wel het geval is, wordt de vergoeding niet meer toegekend.

Paragraaf 3 bepaalt dat de voornoemde vergoeding alle kosten dekt, dus zowel telefoonaansluiting, abonnement als gesprekken.

Paragraaf 4 bepaalt dat de secretaris-generaal jaarlijks de lijst vaststelt van de ambtenaren die de in §1 bedoelde vergoeding ontvangen alsook degenen die in het bezit moeten gesteld worden van een GSM-toestel.

Het afdelingshoofd beslist in welke mate het GSM-gebruik moet beperkt worden (bv. tot bepaalde nummers).

Art. XIII 125. Dit artikel voorziet in een overgangsregeling voor de toelage voor het uitblijven van ongevallen, en dit voor de overgehevelde personeelsleden van het ministerie van Openbare Werken, Nationale Opvoeding en Nederlandse Cultuur, Landbouw, Tewerkstelling en Arbeid of Economische Zaken.

De toelage bedraagt 92 euro (100%) per jaar.
voorwaarden:

- occasioneel belast zijn met het besturen van een dienstvoertuig (dus niet de personeelsleden met de functie van chauffeur);
- tijdens het afgelopen jaar ten minste 80 uren occasioneel met het besturen van een dienstvoertuig belast zijn geweest;
- tijdens dat afgelopen jaar geen ongeval hebben gehad waarvoor het personeelslid aansprakelijk is.

Art. XIII 126. Dit artikel regelt, in het kader van de verworven rechten, de toekenning van een "expatriatievergoeding" voor de personeelsleden van de administratie Waterwegen en Zeewezen die vóór 1 september 1999 tewerkgesteld waren in Vlissingen.

Paragraaf 1 bepaalt dat de vergoeding is vastgesteld op het bedrag van de vergoeding dat het betrokken personeelslid genoot voor verblijf in het buitenland op 31 augustus 1999.

Bij wijziging van het nettosalaris en/of de kinderbijslag wordt de vergoeding vanaf die datum voor de toekomst bepaald op 70% van het nettosalaris en van de kinderbijslag.

Paragraaf 2 bepaalt dat om de vergoeding te ontvangen, het personeelslid moet kunnen bewijzen dat hij en zijn kinderen die recht geven op kinderbijslag over een verblijfplaats in Nederland beschikken. Dit bewijs is noodzakelijk aangezien het doel van de expatriatievergoeding er in bestaat een vergoeding toe te kennen voor de bijkomende kosten (en ongemakken) die met een verblijf in Nederland gepaard gaan.

Paragraaf 3 bepaalt dat alle bewijsmiddelen mogelijk zijn (eigendomsakte, huurcontract e.d.). De bewijskracht van de voorgelegde stukken zal worden beoordeeld door een paritaire commissie. Die commissie zal oordelen over alle personeelsleden aan de hand van gegevens over het elektriciteitsverbruik, waterverbruik, telefoonrekening, verwarmingskosten, teledistributierekoning, plaatselijke belastingen, enz.

Om het verblijf van de kinderen te bewijzen kan men eventueel beroep doen op een attest van de onderwijsinstelling + eventuele vervoersbewijzen. Dit kan ook voor kinderen die in België op internaat verblijven en in de weekends en/of vakanties in Nederland verblijven.

Paragraaf 4 bepaalt dat valse verklaringen en/of valse bewijzen aanleiding kunnen geven tot strafrechtelijke vervolging of tuchtsancties. Daartoe wordt verwezen naar het K.B. van 31 mei 1933 betreffende de verklaringen af te leggen in verband met subsidies, vergoedingen en toelagen.

Art. XIII 127. Dit artikel bepaalt een overgangsregeling inzake de toekenning van een kantoorvergoeding voor de naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap overgehevelde personeelsleden die op 31 augustus 1999 een kantoorvergoeding ontvingen.

Het gaat om personeelsleden die:

- geen kantoor hebben in een gebouw van het ministerie en
- die uit de aard van hun functie een lokaal als kantoor dienen in te richten.

Er worden 2 bedragen voorzien:

- 375 euro per jaar (100%): kantoor toegankelijk voor het publiek
- 89,50 euro per jaar (100%): kantoor niet toegankelijk voor het publiek.

Aangezien het om een overgangsregeling gaat, wordt de vergoeding enkel uitbetaald aan de overgehevelde personeelsleden die op basis van een oude federale reglementering recht hadden op

een kantoorvergoeding. Deze personeelsleden ontvangen dan de nieuwe kantoorvergoeding voor zover zij nog steeds aan de toekenningsvoorwaarden voldoen.

De vergoeding dekt alle kosten die voortvloeien uit de inrichting van een kantoor, inzonderheid de huurverplichtingen, de verwarmings- en verlichtingskosten en de afschrijving van het meubilair.

Art. XIII 128. Paragraaf 1 van dit artikel voorziet in een overgangsbepaling voor de ambtenaar van:

- de afdeling Gemeenschapsinstellingen;
- de afdeling Elektriciteit en Mechanica Gent;
- de afdeling Vloot;
- de conservator van het Kasteel van Gaasbeek.

Het personeelslid van voornoemde afdelingen, en de conservator, die op 1 september 1999 over het gebruik van een woning ter beschikking gesteld door het ministerie, genoten, behouden dit voordeel.

Er wordt enkel in een overgangsregeling voorzien, omdat de betrokken afdelingen naar de toekomst toe beleidsmatig van oordeel zijn dat het niet meer noodzakelijk is dat er kosteloze huisvesting moet blijven bestaan.

Overeenkomstig de organieke regeling, en conform de fiscale wetgeving wordt er voortaan tevens een inhouding verricht op het salaris.

Paragraaf 2 van dit artikel voorziet in een overgangsregeling voor de ambtenaren van de afdeling Gemeenschapsinstellingen en de afdeling Electriciteit en Mechanica Gent, die op 1 september 1999 over geen woning beschikten, maar een vervangende toelage ontvingen.

Art. XIII 129. Dit artikel voorziet in een "algemene overgangsbepaling" voor de ambtenaar van niveau D die de functie van terreinwerkmans uitoefent en belast is met het verrichten van boringen en sonderingen. Deze ontvangt een toelage zoals bepaald in het koninklijk besluit van 8 oktober 1974 houdende toekenning van een toelage voor bewaring van materiaal en van een rendementstoelage aan sommige personeelsleden van het Rijksinstituut voor Grondmechanica.

Op basis van voornoemde reglementering varieert het toegekende bedrag van 0,04 euro tot 0,11 euro per meter boring, afhankelijk van de gebruikte apparatuur.

Op te merken valt dat nieuwe personeelsleden die deze functie uitoefenen aangeworven worden in niveau C, en bijgevolg geen recht hebben op deze toelage.

Art. XIII 131. Om spanningen op de werkvloer te vermijden, werd in bepaalde gevallen aan rechtstreeks aangeworven personeelsleden dezelfde toelage of hetzelfde voordeel toegekend als aan de overgehevelde personeelsleden, zonder dat hiervoor in feite een juridische basis aanwezig was.

Dit artikel regelt juridisch deze feitelijke toestand.

Paragraaf 1 en 2 van dit artikel regelt deze feitelijke toestand voor de personeelsleden die respectievelijk een telefoonvergoeding of uniformvergoeding genoten.

Oorspronkelijk was enkel voorzien dat de rechtstreeks aangeworven personeelsleden een uniformvergoeding verder genoten tot zij in het bezit werden gesteld van een uniform door de werkgever. Aangezien de praktische uitvoering van het ter beschikking stellen lang op zich laat wachten, is vereist dat naast de rechtstreeks aangeworven personeelsleden ook de overgedragen personeelsleden onder de bepalingen van art. XIII 131, § 1 vallen. Zoniet kunnen zij noch aanspraak maken op een vergoeding, noch op een ter beschikking gesteld uniform.⁽¹⁾

Paragraaf 3 regelt de situatie van de rechtstreeks aangeworven personeelsleden die tussen 1 januari 1989 en 31 december 1999 de verplichting hadden tot het dragen van een uniform, daartoe zelf een uniform hebben aangekocht, en geen uniformvergoeding ontvingen. Zij kunnen aan de hand van een schuldvordering de kostprijs van het uniform terugbetaald krijgen.

Paragraaf regelt de toestand van de rechtstreeks aangeworven personeelsleden die een toelage voor het uitblijven van ongevallen hebben ontvangen.

Art. XIII 132. In afwijking van de organieke toelageregeling voor de controleurs, wordt bepaald dat de overgeplaatste controleurs een toelage genieten van 1.240 euro à 100% i.p.v. 550 euro. Deze toelage betreft eigenlijk een inkomenscorrectie op de bezoldiging die zij bij Belgacom/BIPT genoten. Er is duidelijk bepaald dat deze toelage maar toegekend wordt zolang de controleurfunctie uitgeoefend wordt.

Art. XIII 133. Er wordt een overgangsbepaling voorzien wat betreft de vergoedingen en toelagen voor de personeelsleden die ingevolge een ongunstige evaluatie niet op 1 januari 2002 wor-

den bevorderd naar niveau D.

Als zij aan de toekenningsvoorwaarden blijven voldoen behouden zij volgende statutair voorziene toelagen:

- toelage Bijzondere Jeugdzorg;
- gezagvoerderstoelage;
- toelage secretariaat Vlaamse regering;
(4^e streepje opgeheven) (³)
- rendementstoelage

Om dezelfde reden wordt een overgangsartikel opgenomen in verband met de opbouw van de schaalanciënniteit in niveau E.

Art. XIII 134. Om operationele reden wordt een graadverandering voorzien van speciaal assistent (functie matroos of stoker) naar schipper of motorist.

Deze graadverandering wordt bekomen onder volgende voorwaarden:

- slagen voor een vergelijkende bekwaamheidsproef;
- titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

De technisch assistent van de beheersdiensten kan eveneens een graadverandering bekomen naar schipper mits te slagen voor een vergelijkende bekwaamheidsproef.

De ambtenaren die een graadverandering kunnen bekomen van speciaal assistent (functie matroos of stoker) naar schipper of motorist of van technisch assistent van de beheersdiensten naar schipper, worden in de nieuwe schaal die met deze graad gepaard gaat, ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan met behoud van de schaalanciënniteit. Zo worden bijvoorbeeld ambtenaren die titularis waren van de tweede salarisschaal in de oude graad ingeschaald in de tweede salarisschaal van de nieuwe graad met behoud van de verworven schaalanciënniteit.

Art. XIII 135 regelt de functionele loopbaan van de personeelsleden die zich na 30 juni 2002 nog in niveau E bevinden.

Art. XIII 135bis. In uitvoering van artikel VIII 15 van het VPS van 24 november 1993 verleende de Vlaamse regering op 19 oktober 1994 haar goedkeuring aan het besluit van de Vlaamse regering houdende benoeming van ambtswege bij wijze van graadverandering van de ambtenaren vanaf rang 13 tot en met 16 van het Ministerie van de Vlaamse regering. (³)

Door het arrest De Winne van de Raad van State (nr. 100.012 van 22 oktober 2001) werd dit besluit vernietigd in zoverre de heer De Winne van ambtswege bij wijze van graadverandering wordt benoemd tot de graad van 'directeur-ingenieur' (rang A2).

De Raad van State oordeelde immers dat het samenbrengen van de rangen 13, 14 en 15 in één en dezelfde rang A2 onverenigbaar is met het gelijkheidsbeginsel indien de gelijkschakeling niet door een gelijke hiërarchische positie in de organisatiestructuur van het ministerie, met gelijkwaardig geachte taken en verantwoordelijkheden wordt verantwoord. Dit is volgens de Raad van State niet het geval, aangezien sommigen onder hen werden aangewezen tot afdelingshoofd, terwijl andere die voorheen een leidinggevende functie uitoefenden, hun leidinggevende functie verliezen ten voordele van ambtenaren die voorheen hun hiërarchisch ondergeschikten waren. De ambtshalve verandering is volgens de Raad van State dan ook onverenigbaar met het gelijkheidsbeginsel.⁽³⁾

In uitvoering van dit arrest wordt bepaald dat de ambtenaar zijn vroegere graad van inspecteur-generaal behoudt.⁽³⁾

Art. XIII 136. Personeelsleden die in de loop van het jaar 2001 uit dienst zijn getreden hebben reeds een vakantiegeld bij uitdiensttreding ontvangen op grond van de bestaande regeling. In de loop van 2002 zullen zij een aanvulling krijgen conform de nieuwe regeling.⁽¹⁾

Art. XIII 137. § 1. Dit artikel regelt de inschaling van de ingevolge het Lambermontakkoord overgehevelde personeelsleden van de ministeries van Middenstand en Landbouw, Binnenlandse Zaken en de federale overheidsdienst Justitie. De inschaling gebeurt overeenkomstig de bijlage 12 bij dit statuut.⁽³⁾

§ 2. Voor bepaalde graden wordt een overgangssalarisschaal voorzien. De titularissen behouden deze schaal totdat de organieke schaal voordeliger wordt. Verwijzend naar artikel XIV 24 VPS geldt dit ook voor contractuele personeelsleden.⁽³⁾

§ 3. 2 personeelsleden worden op 1 oktober 2002 ingeschaald in een Vlaamse schaal die lager ligt dan de federale schaal van herkomst. Deze personeelsleden behouden dus tijdelijk het federaal bedrag, nl. tot 1/12/2002 (datum waarop de salarisschalen in niveau E, D en C verhoogd wordt met 1%. Het verschil tussen het federaal bedrag en het Vlaams bedrag wordt dus niet teruggevorderd.⁽³⁾

§ 4. Na de overhevelingsdatum (1 oktober 2002) werden nog overgehevelde ambtenaren bevorderd op basis van bevorderingsprocedures die gestart waren vóór de overhevelingsdatum. Voor deze personeelsleden wordt een overgangsmaatregel voorzien waarbij zij op de datum van hun bevordering heringeschaald worden.⁽³⁾

Art. XIII 137bis. Naar aanleiding van de Lambermont-overheveling werden 4 statutaire directeur-ingenieurs en 1 statutair ingenieur overgeheveld die bij de federale overheid de taken van landbouwattaché uitvoerden.

Zij werden echter niet overgeheveld als landbouwattaché, maar als ingenieur-directeur of ingenieur. Federaal genoten deze landbouwattachés een aantal vergoedingen omwille van de aard van hun tewerkstelling.⁽⁵⁾

Voor deze statutaire personeelsleden die op grond van artikel 9 van het ontwerpbesluit ook bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap de functie van landbouwattaché kunnen blijven uitoefenen, wordt een overgangsregeling opgenomen met betrekking tot het op hen bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap toepasselijke vergoedingsstelsel (dezelfde regeling als de contractueel in dienst genomen landbouwattachés en de andere contractueel in dienst genomen buitenlandfuncties).⁽⁵⁾

Aangezien zij reeds ingeschaald werden als directeur-ingenieur of ingenieur moet voor de betrokken ambtenaren geen salarisschaal worden bepaald.⁽⁵⁾

Deel XIV. DE RECHTSPOSITIE VAN HET CONTRACTUELE PERSOONSLID VAN HET MINISTERIE

Volgende artikelen van het APKB zijn van toepassing op dit deel :

Artikel 2 :

"§ 1. Onverminderd paragraaf 2, wordt aan de personeelsbehoeften uitsluitend voldaan door ambtenaren die aan de bepalingen van dit besluit onderworpen zijn.

Niettemin, kunnen bij arbeidsovereenkomst personen in dienst genomen worden, uitsluitend om :

- 1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties hetzij voor een buitengewone toename van het werk;*
- 2° ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt en waarvan de modaliteiten worden bepaald in het statuut;*
- 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen of, waarvan de lijst vooraf wordt bekendgemaakt door elke uitvoerende macht;*
- 4° te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken.*

§ 2. Het in artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen bedoelde decreet kan bepalen dat voor de activiteiten die een publiekrechtelijke rechtspersoon verricht in mededinging met andere publieke of private marktdeelnemers voor deze activiteiten aan de personeelsbehoeften wordt voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen.

Wanneer de publiekrechtelijke rechtspersoon voor het wezen van zijn opdracht in mededinging treedt met andere publieke of private marktdeelnemers, kan voormeld decreet bepalen dat aan de personeelsbehoeften wordt voldaan door personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen."

Artikel 30:

"De personen die bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen hebben recht op de weddeschaal, het gewaarborgd minimumloon, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de vergoedin-

*gen, toelagen en premies gelijkwaardig aan die van een ambte-
naar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt."*

*
* * *

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED

Art. XIV 1. Dit artikel definieert het toepassingsgebied rationae personae van het deel XIV van het Vlaams personeelsstatuut, met name het contractuele personeel. Dit personeel ressorteert principieel onder de arbeidsreglementering (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, Arbeidswet van 16 maart 1971, ARAB, ...). De bepalingen van het deel XIV hebben dan ook slechts een suppletief karakter in die zin dat ze binnen de begrenzingen bepaald door de arbeidsreglementering, de voorwaarden definiëren waartegen de contractuele tewerkstelling bij het ministerie plaats vindt. Voor zover de bepalingen van het deel XIV voordelen inhouden, kunnen zij worden aanzien als een eenzijdige verbintenis van de overheid om aan het contractuele personeel deze voordelen te garanderen. In de mate echter dat de bepalingen van het deel XIV verplichtingen inhouden voor het contractuele personeel, kunnen zij niet eenzijdig van dit personeel worden afgedwongen, maar worden zij slechts van toepassing na opname in de individuele arbeidsovereenkomsten.

De arbeidsvoorwaarden die in het deel XIV werden opgenomen, worden niet alleen gehanteerd ten aanzien van het 'gewone' contractuele personeel, maar ook ten aanzien van de gesubsidieerde contractuelen (Programmawet van 31 december 1988, besluit van de Vlaamse regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen), de doelgroepwerknemers (besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten) en de contractuele personeelsleden met een startbaanovereenkomst (wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid).

TITEL 2 DE AANWERVING EN DE TOELATINGSVOORWAARDEN**Hoofdstuk 1** De aanwerving*Afdeling 1. Organieke regeling*

Art. XIV 2. Dit artikel herneemt de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel, zoals die is vastgesteld in het artikel 2 van het APKB. Aangezien het APKB niet zelf executief is, diende de essentie van laatstvermeld artikel, in het Vlaams personeelsstatuut te worden overgenomen.

Het artikel 2 van het APKB gaat uit van het principe van de statutaire tewerkstelling. Als gevolg hiervan beperkt het de contractuele tewerkstelling tot uitsluitend de volgende gevallen :

- a) om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen (in tijd beperkte acties; buitengewone toename van het werk);
- b) om ambtenaren te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid, ongeacht of ze in dienstactiviteit zijn of niet, wanneer de duur van die afwezigheid tot vervanging noopt;
- c) om bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
- d) om te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken.

Als gevolg van het restrictief karakter van de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel, moet elke contractuele tewerkstelling binnen een van de voormelde 4 categorieën kunnen worden ondergebracht.

Deze verplichting geldt echter niet :

- a) wat de contractuele personeelsleden betreft die in het kader van de reglementering betreffende het eenvormig statuut (wet van 20 februari 1990 betreffende het personeel van de overheidsbesturen en van sommige instellingen van openbaar nut (hoofdstuk II), besluit van de Vlaamse regering van 7 januari 1992 houdende vaststelling van de voorwaarden voor het aanstellen en het in dienst houden bij arbeidsovereenkomst in het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en in de wetenschappelijke inrichtingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of het Vlaamse Gewest (hoofdstuk II)) worden in dienst gehouden.

Voormelde reglementering legde immers de verplichting op om de preciaire personeelsleden die geslaagd zijn voor een van de

in de wet van 20 februari 1990 bedoelde vergelijkende wervingsexamens, in dienst te houden bij contract van onbepaalde duur, in afwachting van een statutaire aanwerving. Aan deze verplichting moet worden tegemoetgekomen, ongeacht of er zich binnen de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel, effectieve behoeften voordoen tot tewerkstelling van contractueel personeel.

De Vlaamse regering kreeg op basis van de wet van 20 februari 1990 daarenboven de mogelijkheid om welbepaalde preciaire personeelscategorieën (bvb. de Tijdelijke Diensten 212) bij contract voor onbepaalde duur in dienst te houden waarbij de wet zelf deze indiensthouding situeerde buiten de organieke regeling voor het in dienst houden van contractueel personeel.

b) wat de contractuele personeelsleden betreft die worden in dienst genomen ingevolge een tewerkstellingsverplichting opgelegd door de federale overheid (contractuele personeelsleden met een startbaanovereenkomst cfr. de wet van 24 december 1999).

Ook aan zulke tewerkstellingsverplichting moet immers worden voldaan, ongeacht welke personeelsbehoeften er zich effectief voordoen binnen de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel.

De tewerkstellingsmogelijkheden binnen de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel kunnen als volgt worden gespecificeerd

- a) tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften ⁽¹²⁾
- in tijd beperkte acties - tijdelijke projecten (bijvoorbeeld seizoenstewerkstelling of de uitvoering van researchprogramma's);
 - opvang van een tijdelijke, buitengewone toename van de werkhoeveelheid;
 - de tijdelijke invulling van voorlopig vacant verklaarde statutaire betrekkingen (nadat de statutaire aanwervingsprocedure voor deze betrekkingen is aangevat) ⁽¹³⁾;
 - de tijdelijke uitoefening van een permanente betrekking, die reglementair voorzien is als proefperiode waarin kan worden uitgetest welke functie-inhoud aan deze betrekking moet worden gegeven, alvorens zij in statutair verband wordt gecreëerd;
 - betrekkingen die afhankelijk zijn van een preciaire subsidiëring door derden.

b) Vervangingsopdrachten

¹² niet-limitatieve opsomming

¹³ De aanbieding van een contract voor de bepaalde duur van 3 maand, die door het APKB wordt opgelegd, bij beëindiging van de statutaire tewerkstelling van een stagiair ingevolge beroepsongeschiktheid wordt in dit kader aanzien als contractuele tewerkstelling in afwachting van een statutaire indienstneming

Wat dit soort opdrachten betreft, wordt er op gewezen dat het artikel 2, 2° van het APKB enkel betrekking heeft op de vervanging van afwezige *ambtenaren*, door contractuele personeelsleden (en dit met inbegrip van de vervanging van loopbaanonderbrekingen, en onverminderd de mogelijkheid om ambtenaren door ambtenaren te vervangen).

Als gevolg hiervan moet de vervanging van contractuele personeelsleden, worden ondergebracht in de categorie "tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften" (art. 2, 1° van het APKB, overgenomen als artikel XIV 2, 1° in het Vlaams personeelsstatuut).

In het artikel XIV 4 van het Vlaams personeelsstatuut heeft de term "vervangingsopdrachten" daarentegen zowel betrekking op de vervanging van ambtenaren door contractuele personeelsleden, als op de vervanging van contractuelen door contractuelen (zie toelichting bij dit artikel).

- c) bijkomende of specifieke opdrachten (¹⁴):
- permanente taken die niet bijdragen tot de realisatie van de specifieke administratieve doelstellingen (bvb. schoonmaak- en cateringpersoneel);
 - gespecialiseerde opdrachten met een tijdelijk karakter;
 - gespecialiseerde opdrachten die een flexibel aanwervings- en/of ontslagbeleid vereisen. Tot deze laatste categorie kunnen ook betrekkingen met een permanent karakter worden gerekend die omwille van hun wisselende taakinhoud, steeds andere gespecialiseerde opdrachten omvatten, waardoor een aanwerving volgens de statutaire regels - die leidt tot een verplichte indiensthouding van de oorspronkelijke titularis, ook nadat diens specialisme niet langer functioneel nodig is - niet opportuun is.

Afdeling 2. Uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften

Art. XIV 3. Het besluit van de Vlaamse Regering van 15 oktober 2004 tot vaststelling van regelen betreffende het algemeen beleid inzake personeel en het specifiek beleid inzake personeel in de diensten van de Vlaamse Regering en in de Vlaamse openbare instellingen en agentschappen situeert de bevoegdheid tot aanwerving van personeel bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, onverminderd de terzake geldende wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen. Het artikel XIV 3 van het VPS legt wat de aanwerving betreft van contractueel personeel in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften, de volgende bevoegdheden bij de Vlaamse minister, be-

¹⁴ niet-limitatieve opsomming

voegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾ :

- a) de vaststelling van het aantal, de duur en de soort van de betrekkingen waarin contractueel wordt aangeworven om aan tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften te voldoen (art. XIV 3, § 1);
- b) de vaststelling van de aanwervingswijze en -voorwaarden voor deze betrekkingen (art. XIV 3, § 1);
- c) de vaststelling van de soort van arbeidsovereenkomst waarmee wordt aangeworven (art. XIV 3, § 1);
- d) de bevoegdheid tot de indienstneming zelf (art. XIV 3, § 2).

De bevoegdheden vermeld onder a) tot en met c) moeten wel⁽⁴⁾ worden uitgeoefend, in overleg met de betrokken functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

Het niet vooraf vastleggen van een aanwervingsprocedure, moet ertoe bijdragen dat een snel en flexibel personeelsbeleid kan worden gevoerd. De Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ verkrijgt hierdoor immers de mogelijkheid, om in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), snel en ad hoc in te spelen op de wisselende personeelsbehoeften die zich stellen.

Voor de uitoefening van de bevoegdheden die door het artikel XIV 3 aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ worden toegekend, zijn geen vormvereisten voorzien. De vaststelling van bijvoorbeeld het aantal, de duur en de soort van de betrekkingen waarin contractueel wordt aangeworven om te beantwoorden aan tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften, kan bijgevolg zowel plaats vinden in een ministerieel besluit, als in enig ander schriftelijk document.

De contractuele tewerkstellingen in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften hebben in principe een beperkte duur. Arbeidsrechtelijk kan bijgevolg aan deze behoeften worden beantwoord door de afsluiting van bepaalde duurcontracten, of contracten voor een duidelijk omschreven werk.

Dit verhindert echter niet dat in dit kader ook bij contract voor onbepaalde duur kan worden tewerkgesteld. Het afsluiten van een contract voor onbepaalde duur kan bijvoorbeeld nodig zijn wanneer de exacte duur van een project, of van een buitengewone toename van het werk niet bij voorbaat kan worden ingeschat. Het arbeidsrecht biedt voldoende mogelijkheden (opzegging, verbreking) opdat ook aan contracten voor onbepaalde duur ten gepaste tijde een eind zou kunnen worden gesteld.

Tenslotte valt evenmin uit te sluiten dat in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften bij vervangingsovereenkomst wordt tewerkgesteld : dit is met name het geval wanneer contractuele personeelsleden door contractuele perso-

neelsleden bij vervangingsovereenkomst worden vervangen. De vervanging van contractueel personeel door contractueel personeel moet immers in de categorie "tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften" worden ondergebracht (zie ook toelichting bij artikel XIV 2).

De tijdelijke vervanging van contractuele personeelsleden die een bijkomende of specifieke opdracht uitvoeren, gebeurt eveneens in de categorie "tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften".

Afdeling 3. Vervangingsopdrachten

Art. XIV 4. Het artikel XIV 4 heeft betrekking zowel op de vervanging van ambtenaren door contractuelen (cfr. artikel XIV 2,2°), als op de vervanging van contractuelen door contractuelen. Laatstvermelde vervanging gebeurt binnen de categorie "tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften" (artikel XIV 2,1°), omdat de vervangingen waarover sprake in het artikel XIV 2,2°, beperkt zijn tot deze van ambtenaren door contractuelen (zie ook het artikel 2,2° van het APKB en de toelichting bij artikel XIV 2,2°).

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 oktober 2004 is de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, bevoegd voor de aanwerving, onverminderd de terzake geldende wettelijke, decretale en reglementaire bepalingen.⁽⁴⁾

Het artikel XIV 4 VPS kent, wat de vervangingsopdrachten betreft, de volgende bevoegdheden toe aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling :⁽⁴⁾

- a) de vaststelling van het aantal, de duur en de soort van de betrekkingen die als vervangingsopdracht worden uitgeoefend (art. XIV 4, § 1);
- b) de vaststelling van de aanwervingswijze en -voorwaarden voor deze betrekkingen (art. XIV 4, § 1);
- c) de vaststelling van de soort van arbeidsovereenkomst waarmee wordt aangeworven (art. XIV 4, § 1);
- d) de bevoegdheid tot de indienstneming in de vervangingsopdrachten zelf (art. XIV 4, § 2).

De bevoegdheden vermeld onder a) tot en met c) moeten wel⁽⁴⁾ worden uitgeoefend in overleg met de betrokken functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

Voor de uitoefening van de bevoegdheden die door het artikel XIV 4 aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ worden toegekend, zijn geen vormvereisten voorzien. De vaststelling van bijvoorbeeld het aantal, de duur en de soort van de betrekkingen die als vervangingsopdracht worden uitgeoefend, kan bijgevolg zowel plaats vinden in een ministerieel besluit, als in enig ander schriftelijk document.

De contractuele tewerkstelling in vervangingsopdrachten gebeurt overeenkomstig de arbeidsrechtelijke regels. Dit betekent dat zowel gebruik kan worden gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde of bepaalde duur, als van vervangingsovereenkomsten (duurtijd beperkt tot 2 jaar, behalve bij vervanging van loopbaanonderbrekingen). Wanneer een halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd contractueel vervangen wordt, mag evenwel geen vervangingsovereenkomst worden afgesloten (cfr. artikel 104 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen), maar moet er worden overgegaan tot de afsluiting van een contract voor bepaalde of onbepaalde duur.

De contractuele vervanging van een ambtenaar of van een contractueel personeelslid kan plaats vinden in dezelfde graad, of in een andere graad. De feitelijke personeelsbehoefte op het ogenblik van de vervanging, en de beschikbare budgettaire middelen, zijn in dit verband doorslaggevend.

De bepaling volgens dewelke vervangers alleen mogen worden in dienst genomen in de graad van het vervangen personeelslid, of de daarmee overeenstemmende wervingsgraad werd om flexibiliteitsredenen niet langer opgenomen in het personeelsstatuut.

Afdeling 4. Bijkomende of specifieke opdrachten

Art. XIV 5. Gelet op het artikel 2 van het APKB bestaat voor de Vlaamse Regering de verplichting om de lijst te bepalen van de betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdrachten worden beschouwd, en die als dusdanig contractueel worden ingevuld.

Aangezien de Vlaamse Regering de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten vaststelt, bepaalt de Vlaamse Regering het aantal en de soort van de contractuele betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden beschouwd.

In principe komen de volgende betrekkingen in aanmerking voor een opname in de voormelde lijst (zie ook toelichting bij artikel XIV 2)⁽¹⁵⁾

- permanente taken die niet bijdragen tot de realisatie van de specifieke administratieve doelstellingen (bvb. schoonmaak- en cateringpersoneel);
- gespecialiseerde opdrachten met een tijdelijk karakter;
- gespecialiseerde opdrachten die een flexibel aanwervings- en/of ontslagbeleid vereisen. Tot deze laatste categorie kunnen ook betrekkingen met een permanent karakter worden gerekend die omwille van hun wisselende taakinhoud, steeds andere gespecialiseerde opdrachten omvatten, waardoor een aanwerving volgens de

¹⁵ niet-limitatieve lijst

statutaire regels - die leidt tot een verplichte indiensthouding van de oorspronkelijke titularis, ook nadat diens specialisme niet langer functioneel nodig is - niet aangewezen is.

De duur en de soort van de arbeidsovereenkomsten waarmee wordt tewerkgesteld in de contractuele betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden beschouwd, worden door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ vastgesteld, in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) (cfr. artikel XIV 5, § 2).

De bevoegdheid tot aanwerving berust ingevolge het besluit van de Vlaamse Regering van 15 oktober 2004 bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, onverminderd de terzake geldende wettelijke, decreetale en reglementaire bepalingen.

Door het artikel XIV 5, § 2 en § 3 VPS worden volgende bevoegdheden bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling, gelegd⁽⁴⁾ :

- de bevoegdheid tot vaststelling van de aanwervingswijze en -voorwaarden (artikel XIV 5, § 2). Deze bevoegdheid dient in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) te worden uitgeoefend;
- de bevoegdheid tot de indienstneming in de betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden beschouwd, zelf (artikel XIV 5, § 2).

Op het principe dat de indienstnemingen in de contractuele betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden beschouwd, door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾ gebeuren, voorziet het personeelsstatuut slechts een beperkt aantal uitzonderingen, met name de contractuele indienstnemingen in :

- a) de betrekking van groenarbeider, die worden verricht door het afdelingshoofd van de betrokken afdeling;
 - b) de betrekking van hoofd van de entiteit Interne Audit, die plaats vindt door de Vlaamse Regering;
 - c) de betrekking van manager auditor, waarvoor het hoofd van de entiteit Interne Audit bevoegd is
- (zie artikel XIV 5, § 3 tot en met § 5).

De lijst van bijkomende of specifieke opdrachten die in het Vlaams personeelsstatuut is opgenomen, is niet limitatief in deze zin dat de Vlaamse Regering op gelijk welk ogenblik kan beslissen om nieuwe betrekkingen aan deze lijst toe te voegen.

Het niet bij voorbaat statutair vastleggen van een aanwervingsprocedure voor de betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden beschouwd, moet ertoe bijdragen dat ook wat deze opdrachten betreft, een snel en flexibel aanwervingsbeleid kan worden gegarandeerd.

De tewerkstelling in de betrekkingen die als bijkomende of specifieke opdracht worden beschouwd, kan zowel bij contract voor bepaalde als onbepaalde duur. Contracten voor een welomschreven werk zijn eveneens toegelaten.

Opmerkingen :

- 1) Onder "cateringpersoneel" vermeld in het artikel XIV 5, § 1, 15° dient zowel het keuken- als het cafetariapersoneel te worden begrepen.
- 2) Door de opname in de lijst van bijkomende of specifieke opdrachten van de betrekkingen van contractueel onthaalbeambte, werd destijds (cfr. besluit van de Vlaamse regering van 26 juni 1990) de mogelijkheid gecreëerd om de arbeidsovereenkomsten van de schoonmaaksters die de facto een onthaalfunctie uitoefenden, formeel in overeenstemming te brengen met hun werkelijke taak. Door het Rekenhof werd op deze regularisatie aangedrongen (zie brief dd. 17.10.1994 met ref. 1410-1.039.506 B1). Het is echter geenszins de bedoeling dat in het kader van het artikel XIV 5, § 1, 15° nog tot nieuwe aanwervingen van contractuele onthaalbeambtes wordt overgegaan.

Afdeling 5. Hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen

Art. XIV 6. Het besluit van de Vlaamse Regering van 15 oktober 2004 tot vaststelling van regelen betreffende het algemeen beleid inzake personeel en het specifiek beleid inzake personeel in de diensten van de Vlaamse Regering en in de Vlaamse openbare instellingen en agentschappen⁽⁴⁾ situeert de bevoegdheid tot aanwerving van personeel bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾. Het artikel XIV 6 VPS legt, wat de aanwerving betreft van contractueel personeel voor hooggekwalificeerde betrekkingen, de volgende bevoegdheden bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling : ⁽⁴⁾

- a) de vaststelling van het aantal, de duur en de soort van de betrekkingen die als hooggekwalificeerd worden aanzien (art. XIV 6, § 1);
- b) de vaststelling van de aanwervingswijze en -voorwaarden voor deze betrekkingen (art. XIV 6, § 1);
- c) de vaststelling van de soort van arbeidsovereenkomst waarmee wordt aangeworven (art. XIV 6, § 1);
- d) de bevoegdheid tot de indienstneming zelf (art. XIV 6, § 2).

De bevoegdheden vermeld onder a) tot en met c) moeten wel worden uitgeoefend, in overleg met de betrokken functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

Het niet bij voorbaat statutair vastleggen van een aanwervingsprocedure voor de betrekkingen die als hooggekwalificeerd worden beschouwd, moet ertoe bijdragen dat ook wat deze betrekkingen betreft, een snel en flexibel aanwervingsbeleid kan worden gegarandeerd. Voor de uitoefening van de bevoegdheden die door het artikel XIV 6 aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ worden toegekend, zijn geen vormvereisten voorzien. De vaststelling bijvoorbeeld van het aantal, de duur en de soort van de betrekkingen die als hooggekwalificeerd worden aanzien, kan bijgevolg zowel plaats vinden in een ministerieel besluit, als in enig ander schriftelijk document.

Hoofdstuk 2. De toelatingsvoorwaarden en nadere regels betreffende het bezit van diploma's en studiegetuigschriften

Art. XIV 7. Gelet op het artikel XIV 7, § 1 worden voor een contractuele betrekking dezelfde toelatingsvoorwaarden gesteld als voor een statutaire betrekking.

Deze toelatingsvoorwaarden kunnen als volgt worden samengevat :

- 1° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van het beoogde ambt;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° aan de dienstplichtwetten voldoen;
- 4° lichamelijk geschikt zijn;
- 5° Belg zijn voor de contractuele betrekkingen die een rechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbare gezag inhouden of die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Vlaamse Gemeenschap of andere openbare lichamen;

Terzake wordt het volgende opgemerkt :

- a) Zoals uit de hogervermelde toelatingsvoorwaarden reeds kon worden afgeleid, wordt enkel een nationaliteitsvoorwaarde (Belg zijn) gesteld voor de contractuele betrekkingen die een rechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbare gezag inhouden of die werkzaamheden omvatten strekkende tot de bescherming van de algemene belangen van de Vlaamse Gemeenschap of andere openbare lichamen. Het Vlaams persooneelsstatuut is hiermee in overeenstemming met de interpretatie die door het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen wordt gegeven aan het artikel 48 van het Verdrag van 25 maart 1957 tot oprichting van een Europese Economische Gemeenschap. De contractuele betrekkingen die niet onder de hogervermelde noemer vallen, kunnen worden ingenomen zowel door Belgen, als door niet-Belgen. Van de niet-Belgen wordt voor contractuele betrekkingen niet vereist dat zij onderdaan zijn van een lid van de Europese Unie.
- b) De voorwaarde "van een gedrag zijn dat in overeenstemming is met de eisen van het beoogde ambt" verwijst naar wat hierover reeds werd gesteld in het Verslag aan de Koning m.b.t.

het APKB. De kandidaat die een bewijs van goed gedrag en zeden voorlegt, voldoet aan deze voorwaarde.

- c) De voorwaarde "de burgerlijke en politieke rechten genieten" en "aan de dienstplichtwetten voldoen" hebben bij de aanwerving van een niet-Belg betrekking op het land van herkomst.
- d) Wat de voorwaarde "lichamelijk geschikt zijn" betreft, wordt er op gewezen dat slechts een medisch aannemingsonderzoek plaats vindt, in de gevallen waarin dit door de welzijnsreglementering (ARAB) wordt opgelegd. Van de kandidaat voor een contractuele betrekking kan worden gevraagd dat hij zijn lichamelijke geschiktheid bewijst door middel van een geneeskundig getuigschrift.

Wat de aanwervingsvoorwaarden met betrekking tot diploma of studiegetuigschrift betreft, worden er in artikel XIV 7, § 2 de volgende uitzonderingen vastgesteld op het principe dat alleen personen die geen hoger diploma bezitten dan het diploma dat overeenstemt met het niveau van een welbepaalde graad, toegang kunnen krijgen tot deze graad :

- 1° de gevallen waarin het hoger diploma werd behaald na de inschrijving of na het slagen voor de selectieprocedure voor de te begeven betrekking;
- 2° de vervanging van loopbaanonderbrekingen;
- 3° de verlenging van lopende arbeidsovereenkomsten;
- 4° vacante betrekkingen van een niveau dat net lager is dan het niveau dat overeenstemt met het behaalde diploma.

Van niet-Belgen kan een gelijkgesteld diploma worden aanvaard.

Ingevolge het artikel XIV 7, § 3 moet de kandidaat voor een betrekking van manager-auditor houder zijn van een door het auditcomité aanvaard certificaat in het domein van de interne audit. Gelet op het advies door de Raad van State uitgebracht dd. 4 juli 2000 dient het in dit verband te gaan om een certificaat uitgereikt in het kader van een postuniversitaire opleiding of op grond van examens georganiseerd door de erkende beroepsorganisaties.

Voor zover contractuelen worden in dienst genomen binnen het kader van externe reglementeringen (gesubsidieerde contractuelen; doelgroepwerknemers, contractuelen met een startbaanovereenkomst) moet eveneens worden voldaan aan de voorwaarden die door deze externe reglementeringen worden gesteld.

§ 4. Artikel 9, § 1, derde lid, van het nieuwe APKB van 22 december 2000 maakt het mogelijk dat in geval van schaarste op de arbeidsmarkt kan worden afgeweken van de diplomaverensten in die zin dat men kan worden aangeworven ook al beschikt men niet over het diploma of getuigschrift dat overeenstemt met het niveau.⁽¹⁾

De bevoegde overheid kan echter enkel afwijken van deze vereiste :

- 1° bij gemotiveerde beslissing;

2° na advies van de instantie die instaat voor de selectie (d.i. SELOR);
3° in geval van schaarste op de arbeidsmarkt.
Het advies van SELOR is niet vereist bij contractuele betrekkingen.⁽¹⁾

De vakorganisaties krijgen steeds een exemplaar van de examenprogramma's. Zij kunnen vragen een programma te bespreken op sectorcomité XVIII en desgevallend de schaarste op de arbeidsmarkt aftoetsen met de lijst van knelpuntvacatures van de VDAB.⁽¹⁾

TITEL 3. ARBEIDSVOORWAARDEN

De Vlaamse regering heeft op grond van het artikel 87, § 3 van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij wet van 8 augustus 1988, bij de bijzondere wet van 12 januari 1989 en bij de bijzondere wet van 16 januari 1989, de bevoegdheid om de voorwaarden vast te stellen waartegen de contractuele personeelsleden worden tewerkgesteld.

Het contractuele personeelslid dat aangeworven wordt, stemt met de door de Vlaamse regering vastgestelde arbeidsvoorwaarden in door middel van de arbeidsovereenkomst die het vrijelijk met het ministerie aangaat.

De autonomie van de Vlaamse regering bij het vaststellen van de voorwaarden waartegen contractueel wordt tewerkgesteld, is echter niet onbeperkt.

Terzake moet rekening worden gehouden met een geheel van rechtsregels die door andere rechtsbronnen worden geformuleerd. Zo zijn op het contractuele personeel van het ministerie onder meer van toepassing :

- de reglementeringen inzake proeftijd (artikelen 48 en 67), gewaarborgd loon (artikelen 52, 70-71 en 73) en beëindiging van de arbeidsovereenkomst (artikelen 32, 35, 37-40, 48, 58, 59, 78-83) vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de regeling inzake moederschapsrust (artikel 39 e.v.) van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
- de sociale zekerheidsregelingen inzake ziekte, ongeval, moederschap, werkloosheid en pensioenen van toepassing in de privé-sector.

De bevoegdheid van de Vlaamse regering om de arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel te bepalen wordt ook ingeperkt door het artikel 30 van het APKB. Volgens dit artikel hebben de contractuele personeelsleden van een regering recht "op de weddeschaal, het gewaarborgd minimumloon, de haard- of standplaatstoelage, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de vergoedingen en toelagen onder dezelfde voorwaarden als een ambtenaar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt."

De – zoals hoger uiteengezet – begrensde bevoegdheid van de Vlaamse regering om de voorwaarden te bepalen waartegen het contractuele personeel van het ministerie wordt tewerkgesteld, heeft voor gevolg dat het hier besproken besluit, wat deze arbeidsvoorwaarden betreft, geen volledige inventaris biedt van de regelingen die op voormeld personeel van toepassing zijn.

Deze volledige inventaris moet worden verkregen door de samenlezing van de bepalingen van het deel XIV – die in wezen van suppletieve aard zijn (zie de toelichting bij het artikel XIV 1) met de bepalingen opgenomen in de externe reglementeringen die op het betrokken geval van toepassing zijn.

Hoofdstuk 1. Algemene regelingen

De artikelen XIV 8 tot en met XIV 16⁽⁴⁾ vermelden een aantal algemene voorwaarden waartegen de tewerkstelling van het contractuele personeel bij het ministerie plaats vindt. Deze algemene voorwaarden hebben betrekking op :

- de proeftijd waaraan het contractuele personeel onderworpen wordt;
- de eventuele periodieke beoordeling na de proeftijd;
- de werktijdregeling en de arbeidsduur;
- de regeling van de medische controle bij afwezigheid wegens ziekte of ongeval;
- de bevoegdheden, rechten en plichten van de contractuele personeelsleden;
- de onverenigbaarheden met een contractuele tewerkstelling en de regeling inzake cumulatie van beroepsactiviteiten.

Het artikel XIV 17 regelt de wijze waarop contractuele betrekkingen worden ingevuld.⁽⁴⁾

Afdeling 1. Proeftijd

Art. XIV 8. Ingevolge dit artikel gebeurt de indienstneming van contractueel personeel steeds met een proeftijd (art. XIV 8, § 1). Deze regel kent slechts 1 uitzondering met name het geval waarin de beroepsgeschiktheid kan worden afgeleid uit voorgaande prestaties bij het ministerie. Gelet op het vigerend arbeidsrecht wordt in dit geval geen proeftijd in het contract opgenomen.

De Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ stelt de duur van de proeftijd vast (art. XIV 8, § 2). Vanzelfsprekend moeten bij de vaststelling van deze duur de begrenzingen opgelegd door het arbeidsrecht (artikelen 48 (arbeiders) en 67 (bedienden) van de wet van 3 juli 1978) worden gerespecteerd.

Het artikel XIV 8, § 2 biedt de mogelijkheid om de duur van de proeftijd in functie van de zwaarte van de contractuele betrekking te diversifiëren. Dit betekent echter niet dat bij elke contractuele indienstneming de tussenkomst van de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatie-

ontwikkeling,⁽⁴⁾ nodig is om de duur van de proeftijd te bepalen. Voor functies die ministeriebreed worden uitgeoefend, kan de proeftijd op algemene wijze, bijvoorbeeld door middel van een omzendbrief vooraf worden bepaald. Voor gespecialiseerde functies kan dan weer de ad hoc bepaling van de duur van de proeftijd, noodzakelijk zijn. Er werden geen vormvereisten vastgesteld, voor de wijze waarop de beslissing inzake de duur van de proeftijd, door de minister moet worden genomen.

Afdeling 2. Beoordeling

Art. XIV 9. Volgens dit artikel wordt het contractuele personeelslid met een langere tewerkstellingsduur dan 1 jaar, jaarlijks beoordeeld, volgens dezelfde regeling als deze welke geldt voor de functioneringsevaluatie van de ambtenaar. Dit betekent o.m. dat ook voor het contractuele personeelslid:

- de beoordeling in principe betrekking heeft op 1 kalenderjaar, zij het dat de periode waarover beoordeeld wordt in uitzonderlijke omstandigheden, op vraag van de beoordeelde op maximum 15 maand kan worden gebracht;
- de beoordeling plaats vindt door tenminste 2 leidinggevenden, van wie de eerste beoordelaar rechtstreeks leiding geeft aan de beoordeelde (voor uitzonderingen in dit verband: zie artikel XIV 20).
Als beoordelaars van contractuele personeelsleden kunnen optreden: statutaire ambtenaren, maar ook contractuele personeelsleden met hiërarchische bevoegdheid (zie artikel XIV 13);
- een beschrijvend beoordelingsverslag wordt opgemaakt, na een gesprek tussen de beoordeelde en minstens 1 beoordelaar.

Voor de contractuele personeelsleden zijn de gevolgen van de periodieke beoordeling evenwel niet geheel dezelfde, als deze van de periodieke functioneringsevaluatie voor ambtenaren:

- a) contractuele personeelsleden kunnen net als ambtenaren wel een functioneringstoelage krijgen (zie artikel XIV 26, §5), maar een loopbaanvertraging kan hen niet worden toegekend (zelfs niet wanneer zij een geldelijke loopbaan hebben);
- b) contractuele personeelsleden kunnen net zoals ambtenaren een "onvoldoende" krijgen. Voor contractuelen kan één onvoldoende echter reeds volstaan om te worden ontslagen (*ontslagmogelijkheid*). Voor ambtenaren volgt een ontslag wegens beroepsongeschiktheid pas na 2 onvoldoendes, zij het dan wel automatisch.

Het contractuele personeelslid kan – in tegenstelling tot de ambtenaren – tegen zijn beoordeling ook geen beroep aantekenen bij de Raad van beroep.

Wat de onderwerping aan de periodieke beoordeling betreft, is het van geen belang met welk soort van contract (bepaalde of on-

bepaalde duur, contract voor een welomschreven werk, vervangings-overeenkomst) het betrokken contractuele personeelslid wordt tewerkgesteld. Als enige criteria voor onderwerping aan de beoordeling gelden :

- a) het verstreken zijn van de proeftijd;
- b) een tewerkstellingsduur van minstens 1 jaar.

Als gevolg hiervan moeten aan de beoordeling worden onderworpen :

- het contractuele personeelslid met op het ogenblik van de beoordeling een contract voor onbepaalde duur waarvan de proeftijd voorbij is;
- het contractuele personeelslid met op het ogenblik van de beoordeling een contract voor de bepaalde duur van minstens 1 jaar waarvan de proeftijd voorbij is;
- het contractuele personeelslid van wie de totale tewerkstellingsduur op basis van verschillende onmiddellijk opeenvolgende contracten op het ogenblik van de beoordeling minstens 1 jaar bedraagt of op minstens 1 jaar kan worden ingeschat, en dat op het ogenblik van de beoordeling niet in proeftijd is.

Contractuele personeelsleden van wie de totale tewerkstellingsduur op het ogenblik van de beoordeling op minder dan 1 jaar wordt ingeschat, worden niet aan een beoordeling onderworpen.

Opmerkingen:

- 1) De duur van de proeftijd telt mee om te bepalen of de tewerkstellingsduur van een contractueel personeelslid al dan niet minstens 1 jaar bedraagt. De periode waarover effectief beoordeeld wordt, vangt evenwel aan na de proeftijd.
- 2) Bij beoordeling "onvoldoende" moet de overheid die voor het ontslag bevoegd is (in principe de secretaris-generaal (artikel XIV 19) – voor afwijkende ontslagregelingen: zie artikel XIV 21) hiervan in kennis worden gesteld. Deze overheid beslist of al dan niet tot ontslag wordt overgegaan (ontslagmogelijkheid na eenmaal onvoldoende, doch geen ontslagverplichting). Een ontslag na de beoordeling "onvoldoende" vindt in de regel plaats hetzij door opzegging (onbepaalde duur-contract), hetzij door verbreking (onbepaalde of bepaalde duur-contract; contract voor een welomschreven werk).
- 3) Ongeacht of een contractueel personeelslid al dan niet periodiek moet worden beoordeeld, blijft vanzelfsprekend zijn ontslag (op andere ontslaggronden) tijdens de loop van het jaar mogelijk.

Afdeling 3. Werktijdregeling en arbeidsduur

Art. XIV 10. De werktijdregeling is voor het contractuele personeelslid dezelfde als voor de ambtenaar.

Art. XIV 11. Contractuele personeelsleden kunnen worden in dienst genomen zowel in voltijdse als in deeltijdse betrekkingen. Wijzigingen van het arbeidsregime zijn mogelijk, voor zover beide partijen hierover een overeenkomst sluiten. Deze overeenkomst kan worden aangegaan zowel op initiatief van het ministerie als op initiatief van het personeelslid. Bij wijziging van het arbeidsregime moet eventueel wel rekening worden gehouden met belemmeringen vanuit externe reglementeringen (bvb. de overgang van een gesubsidieerd contractueel van een deeltijdse naar een voltijdse betrekking is alleen mogelijk voor zover er binnen de betrokken conventie voldoende arbeidsuren openstaan). Het ministerie moet wanneer het de arbeidsprestaties van een deeltijds personeelslid uitbreidt, deze uitbreiding ook kunnen rechtvaardigen binnen de organieke regeling voor het in dienst nemen van contractueel personeel (artikel XIV 2).

Een voltijdse arbeidsduur telt voor het contractuele personeelslid hetzelfde aantal arbeidsuren als voor de ambtenaar (in principe 38u/week).

Een deeltijdse arbeidsduur omvat minstens 50% van een volledige arbeidsduur. De formule voor de berekening van het gedeeltelijk maandloon maakt het mogelijk om te diversifiëren over een groter gamma van arbeidsregimes. Bedoeling is evenwel niet dat deze diversifiëring extreem wordt doorgevoerd, maar zich beperkt tot voor het personeelsbeheer efficiënt hanteerbare gradaties.

Opmerking:

Het verlof voor deeltijdse prestaties bestaat als dusdanig niet voor contractuele personeelsleden. Contractuele personeelsleden kunnen alleen deeltijds presteren op basis van een deeltijds contract. Voor de overgang naar een deeltijds contract is het akkoord van de werkgever vereist. Het verschil met verlof voor deeltijdse prestaties bestaat er bovendien in, dat na het verstrijken van het verlof voor deeltijdse prestaties, de ambtenaar automatisch terugkeert naar de voltijdse uitoefening van zijn ambt, terwijl voor een contractueel personeelslid de terugkeer naar zijn oorspronkelijk arbeidsregime alleen mogelijk is, na een nieuw akkoord van de werkgever met de wijziging van het aantal arbeidsuren.

Afdeling 4. Medische controle

Art. XIV 12. Volgens dit artikel geldt voor het contractuele personeel dezelfde regeling inzake medische controle als voor de ambtenaar.

*Afdeling 5. Bevoegdheid, rechten en plichten**Onderafdeling 1. Bevoegdheid***Art. XIV 13.**

- a) Het contractuele personeelslid heeft in principe een functionele, maar geen hiërarchische bevoegdheid. Artikel XIV 13,§1 bepaalt evenwel dat aan de volgende contractuele personeelsleden hiërarchische bevoegdheid wordt toegekend:
- het contractuele personeelslid met de leiding over een entiteit;
 - het contractuele personeelslid met een salarisschaal van rang A2 of hoger.

De toekenning van hiërarchische bevoegdheid aan hogervermelde contractuele personeelsleden is nodig, om operationele moeilijkheden – onder meer bij de vastlegging van evaluatielijnen – te vermijden. Door de toekenning van hiërarchische bevoegdheid aan leidinggevende contractuelen kunnen deze contractuelen zelf optreden als evaluator voor hun statutaire en als beoordelaar voor hun contractuele medewerkers, zonder dat de evaluatieopdracht dus nog moet worden doorgeschoven naar bijvoorbeeld de naasthogere statutaire collega.

- De toekenning van hiërarchische bevoegdheid aan contractuele personeelsleden, stelt deze laatste bovendien in staat om in welbepaalde gevallen typisch statutaire bevoegdheden uit te oefenen, hetzij ingevolge een rechtstreekse toewijzing door het statuut zelf (bijvoorbeeld de bevoegdheid om voor de eigen entiteit de bevoegdheden van secretaris-generaal uit te oefenen, die door het statuut wordt toegekend aan respectievelijk de ICT-manager en het hoofd van de entiteit Interne Audit), hetzij door delegatie overeenkomstig het artikel I 4.
- b) Artikel XIV 13,§2 geeft aan contractuele personeelsleden met de leiding voor een entiteit, de mogelijkheid om zich bij tijdelijke verhindering of afwezigheid, te laten vervangen door een personeelslid van niveau A.

Onderafdeling 2. Rechten en plichten

Art. XIV 14. § 1 kent aan de contractuele personeelsleden dezelfde rechten en plichten toe als aan de ambtenaar (zie deel III).

De tuchtregeling die geldt voor de ambtenaar, is echter niet van toepassing op het contractuele personeelslid.

Het instellen van een tuchtregeling voor contractuele personeelsleden is immers zeer delicaat. Enerzijds vormen tuchtrekenen geen voldoende grond opdat door de werkgever ééNZijdig tot belangrijke wijzigingen van essentiële arbeidsvoorwaarden zou kunnen worden overgegaan; anderzijds sluit het bestaan van een contractuele arbeidsrelatie niet uit dat straffen en geldboeten aan contractuele personeelsleden worden opgelegd.

De wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen die deze aangelegenheid regelt, is echter niet van toepassing op het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (artikel 2 van deze wet).

Om ontoelaatbaar gedrag van contractuele personeelsleden tegen te gaan kan door het ministerie momenteel dan ook alleen een beroep worden gedaan op het gewone instrumentarium dat door het arbeidsrecht wordt aangereikt (vermaning, verwittiging, opzegging van arbeidsovereenkomst, ontslag om dringende redenen en dergelijke).

De federale overheid bereidt momenteel een wet voor, waarbij ook voor ministeries, het arbeidsreglement wordt ingevoerd.

Ingevolge artikel XIV 14, § 2 geldt voor het contractuele personeel dezelfde regeling inzake intellectuele eigendomsrechten als voor de ambtenaar.

Afdeling 6. Onverenigbaarheden - Cumulatie van beroepsactiviteiten

Art. XIV 15-16.

Inzake onverenigbaarheden en cumulatie van beroepsactiviteiten gelden voor het contractuele personeelslid dezelfde regelingen als voor de ambtenaren.

De uitoefening van de volgende contractuele betrekkingen is onverenigbaar met de uitoefening van een politiek mandaat :

- Opdrachthoud(st)er voor emancipatiezaken;
- Voorlichtingsambtenaar.

| *Afdeling 7. Invulling van contractuele betrekkingen*⁽⁴⁾

Art. XIV 17. § 1. Ook wat de invulling van contractuele betrekkingen betreft (met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2 en lager) dient de voorrang te worden gegeven aan herplaatsing van contractuelen. In de gevallen waarin deze herplaatsing niet mogelijk is, of de betrekking een (begin)salarisschaal heeft hoger dan rang A2, wordt zij ingevuld :⁽⁴⁾

- 1° hetzij via de interne arbeidsmarkt;
- 2° hetzij via de interne arbeidsmarkt in combinatie met een uitnodiging tot kandidaatstelling, gericht aan :
 - a) de laureaten van bevorderingsexamens⁽⁵⁾ en vergelijkende bekwaamheidsproeven voor statutaire functies van hetzelfde niveau als de te begeven contractuele betrekking;
 - b) de ambtenaren in herplaatsing van dit niveau;
- 3° hetzij via de gelijktijdige opstarting van een aanwervings- en interne arbeidsmarktprocedure. Ook in dit laatste geval worden de laureaten van bevorderingsexamens⁽⁵⁾ en vergelijkende bekwaamheidsproeven voor statutaire functies van hetzelfde niveau en ambtenaren in herplaatsing van hetzelfde niveau uitgenodigd om zich kandidaat te stellen.⁽⁴⁾

(2e lid geschrapt) ⁽⁵⁾

De laureaten van aanwervingsexamens worden niet meer opgeroepen tot kandidaatstelling voor contractuele betrekkingen die via de interne arbeidsmarkt worden begeven.⁽⁵⁾

Laureaten van algemene wervingsreserves voor statutaire functies moeten, in geval van aanwerving, via externe werving solliciteren voor een contractuele functie.⁽⁵⁾

Bepaalde contractuele vacatures worden uit de verplichte combinatie van procedures (in geval van aanwerving) gehaald :

- vervangingsopdrachten (de vervanging van een personeelslid door iemand anders);
- hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking;
- vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere (de vervanging van een lopende arbeidsovereenkomst door een nieuwe arbeidsovereenkomst met hetzelfde personeelslid);
- personeel met buitenlandfuncties;
- startbanen.

De verplichte combinatie van procedures werkt immers hinderlijk om deze vacatures soepel in te vullen.⁽⁵⁾

Om te vermijden dat de contractuele aanwervingsprocedure logischer is dan de statutaire, moet aanwerving niet gecombineerd worden met andere circuits, indien het gaat om een functie waarvoor de statutaire aanwerving niet gebeurt via een algemeen wervingsexamen.⁽⁵⁾

In het kader van het wervingscircuit moet het gelijkheidsbeginsel gerespecteerd worden (objectief wervingssysteem ook voor contractuele betrekkingen - cf. toelichting bij artikel 2 APKB).⁽⁵⁾

§ 2. Voor herplaatsing komen alleen de contractuelen met werkzekerheid in aanmerking.
| (2e zin - geschrapt) (5)

Voor de contractuelen die in aanmerking komen voor herplaatsing geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor ambtenaren.(4)

Teneinde eenzijdige wijzigingen van essentiële arbeidsvoorwaarden te vermijden, gebeurt de effectieve indienstneming in een contractuele functie na herplaatsing pas na akkoord van het betrokken contractuele personeelslid.(4)

§ 3. Wat de interne arbeidsmarkt betreft, geldt voor contractuelen eveneens dezelfde regeling als voor ambtenaren.(4)

Wanneer een contractuele betrekking via de interne arbeidsmarkt wordt ingevuld, wordt het contractuele personeelslid geacht via zijn kandidaatstelling voor de betrokken functie, zijn akkoord te hebben gegeven met de functiewijziging.(4)

Bij de interne arbeidsmarkt kunnen betrekkingen waaraan een contract van onbepaalde duur is gekoppeld worden ingevuld door contractuelen met oorspronkelijk een bepaalde duur-contract en omgekeerd.(4)

Via de interne arbeidsmarkt is ook een overgang mogelijk van bvb. een GECO - betrekking of een startbaan naar een gewone contractuele betrekking. Een overgang in het kader van de interne arbeidsmarkt van een gewone contractuele betrekking naar bvb. een GECO - betrekking, of een startbaan wordt op zich door het personeelsstatuut niet uitgesloten. Het is echter duidelijk dat in deze gevallen een effectieve indienstneming in de betrokken functie alleen mogelijk is voor zover het betrokken contractuele personeelslid ook voldoet aan de reglementaire voorwaarden die door het GECO - stelsel of het startbanenstelsel worden gesteld.(4)

De interne arbeidsmarkt is evenwel niet toegankelijk voor contractuelen die vervangingsopdrachten verrichten, en gedurende minder dan 2 jaar ononderbroken in dienst zijn. Met "vervangingsopdrachten" wordt in dit verband bedoeld : "nominale" vervangingsopdrachten op basis van hetzij een vervangingsovereenkomst (art. 11ter van de wet van 3 juli 1978), hetzij een contract van bepaalde of onbepaalde duur.(4)

Hoofdstuk 2. Verloven

- 1 De verlofregeling van het contractuele personeel bestaat :
- enerzijds, uit verloven die moeten of kunnen worden toegestaan op grond van of bij toepassing van externe reglementeringen.
- Het gaat hierbij met name om :
- het ziekteverlof (wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994; KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994; KB van 31 december 1963 houdende verordening op de uitkeringen inzake verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen);
 - het recht op 10 dagen vaderschapsverlof bij de geboorte van een kind dat van hem afstamt (artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);⁽³⁾
 - het bevallingsverlof (Arbeidswet van 16 maart 1971; wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994 (+ uitvoeringsbesluiten));
 - de loopbaanonderbreking (zie hierna);
 - het sollicitatieverlof (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; besluit van de Vlaamse regering van 27 oktober 1993 tot veralgemening van het stelsel van gesubsidieerde contractuelen; besluit van de Vlaamse regering van 17 juni 1997 houdende harmonisering van diverse stelsels werkervaringsprojecten; wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid);
 - het vakbondsverlof (wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel; KB van 28 september 1984 tot regeling van de betrekkingen van de overheid en de vakbonden van haar personeel);
 - wettelijke schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);
 - anderzijds, uit verloven die specifiek zijn voor de tewerkstelling bij de Vlaamse overheid. Alleen deze laatste verloven maken het voorwerp uit van het Vlaams personeelsstatuut.

Het vaderschapsverlof dat voor contractuele personeelsleden een recht is op grond van de arbeidsovereenkomstenwet, vormt de enige uitzondering op het principe dat alleen verloven die specifiek zijn voor de Vlaamse overheidsdienst in het

statuut worden geregeld.

- 2 Het **artikel XIV 18** bepaalt dat de volgende verloven voor het contractuele personeel op dezelfde wijze zijn geregeld als voor het statutaire personeel :
- 1° jaarlijkse vakantie- en feestdagen;
 - 2° compensatieverlof;
 - 3° omstandigheidsverlof zoals bedoeld in artikel XI 68, 1° en 3° tot en met 7°;⁽⁴⁾
 - 4° opvangverlof;
 - 5° ouderschapsverlof;
 - 6° gecontingenteerd verlof ten belope van maximaal 20 onbezoldigde werkdagen per jaar;
 - 7° gecontingenteerd verlof om een proeftijd of een stage in een andere betrekking bij dezelfde of een andere werkgever te vervullen;
 - 8° gecontingenteerd verlof van 1 maand om verkiezingen voor te bereiden;
 - 9° voorbehoedend verlof;
 - 10° verlof wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte (bedoeld wordt hier de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en het KB van 24 januari 1969 betreffende de schadevergoeding ten gunste van personeelsleden van de overheidssector, voor de arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk);
 - 11° politiek verlof;
 - 12° verlof voor een opdracht bij een kabinet of een erkende politieke groep;
 - 13° verlof na uitoefening van een opdracht bij een kabinet;
 - 14° vormingsverlof.

- 3 Inzake loopbaanonderbreking ressorteert het contractuele personeelslid onder de arbeidsrechtelijke bepalingen die van toepassing zijn voor het ministerie. Het gaat hierbij met name om de volgende reglementeringen:

- de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- het KB van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.

Het ouderschapsverlof en het bijstandsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking werden voor het contractueel personeel toegankelijk gemaakt gelet op de mogelijkheden hiertoe geboden door het kader-KB van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen (artikel 2). In principe is de loopbaanonderbreking voor contractuele personeelsleden georganiseerd als een gunst. De volgende vormen van loopbaanonderbreking zijn evenwel voor alle contractuele personeelsleden een recht: palliatief verlof, verlof

voor bijstand, ouderschapsverlof.

Verlof voor bijstand en ouderschapsverlof kunnen onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking echter alleen genomen worden door contractuelen met minstens $\frac{3}{4}$ prestaties.

Wat het palliatief verlof betreft, ressorteren de contractuelen onder het KB van 2 januari 1991.

- 4 Inzake omstandigheidsverlof geldt voor de contractuele personeelsleden over het algemeen dezelfde regeling als voor de ambtenaren.⁽⁴⁾

Dit heeft voor gevolg dat ten aanzien van het contractuele personeel van het ministerie, de klein-verletregeling ingesteld bij het KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenscheepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten niet wordt toegepast.

De reden hiervoor schuilt in het feit dat voor ambtenaren en contractuele personeelsleden een zo éénvormig mogelijk personeelsbeheer wordt nagestreefd.

De klein-verletregeling ingesteld bij het hogervermeld KB van 28 augustus 1963 dient in principe te worden gerespecteerd in elke individuele arbeidsrelatie. Ter rechtvaardiging van de niet-toepassing van deze regeling, wordt verwezen naar het "beginsel van de veranderlijkheid".

Volgens dit beginsel is de macht die een dienst opricht, bevoegd om zijn interne organisatie te wijzigen zonder rekening te houden met verworven rechten, zodat de arbeidsvoorwaarden - zelfs voor wat betreft een contractuele betrekking - op éénzijdige wijze door de overheid kunnen worden gewijzigd (BUTTGENBACH en DEMBOURS, Nature du lieu juridique unissant les administrations publiques à leurs agents, p. 1 en MAST, A., Overzicht van het Belgisch Administratief Recht, nr. 58).

5 Technische opmerkingen

- 5.1 Het aantal jaarlijkse vakantiedagen van het contractuele personeel wordt in evenredige mate verminderd :
- bij deeltijdse prestaties;
 - met het aantal onbezoldigde verlofdagen.

Wanneer deze vermindering tijdens het lopende jaar niet meer mogelijk is, vindt zij plaats het daaropvolgende jaar.

De volgende afwezigheden geven evenwel geen aanleiding tot vermindering van het aantal jaarlijkse vakantiedagen :

- 1° afwezigheid wegens ziekte of ongeval. Het kan hierbij gaan zowel om een gemeenrechtelijke ziekte of een gemeenrechtelijk ongeval, als om een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar/van het werk of een beroepsziekte;
 - 2° bevallingsverlof;
 - 3° afwezigheid wegens militaire dienst die geen volle kalendermaand beslaat;
 - 4° vaderschapsverlof.⁽³⁾
- 5.2 Inzake gecontingenteerd verlof kunnen door het contractuele personeelslid de volgende verloven worden aangevraagd:
- 1° een onbezoldigd verlof ten belope van maximaal 20 dagen per jaar (en te nemen in volledige dagen en al dan niet aaneensluitende periodes).
Dit verlof is in deze zin ruimer dan het verlof om dwingende redenen vermeld in het artikel 30 bis van de wet van 3 juli 1978 (uitgevoerd bij KB van 11 oktober 1991 tot instelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen) dat het de mogelijkheid biedt tot opname van 20 (in plaats van 10) verlofdagen.
Het is echter restrictiever in deze zin, dat de toekenning van dit verlof verenigbaar moet zijn met het dienstbelang. Het verlof om dwingende redenen in de privé-sector kan worden opgenomen, ongeacht het dienstbelang.
 - 2° een éénmalig onbezoldigd verlof
 - hetzij voor het vervullen van een proeftijd of stage bij dezelfde of een andere werkgever. In dit geval is de duur van het gecontingenteerd verlof beperkt tot de duur van de proeftijd of stage, en telt het mee voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit (en bijgevolg ook voor de eventuele overgang naar de volgende salarisschaal);
 - hetzij voor het vervullen van een betrekking bij een andere werkgever waaraan geen proeftijd of stage verbonden is;
 - hetzij voor het verrichten van een zelfstandige activiteit.

In beide laatste gevallen mag de duur van het gecontingenteerd verlof het jaar niet overschrijden, en mag het niet worden meegerekend voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit en de eventuele overgang naar de volgende salarisschaal (analogie met de ambtenarenregeling waarbij gecontingenteerd verlof voor het verrichten van een zelfstandige activiteit of het vervullen van een betrekking waaraan geen proeftijd / stage verbonden is, de ambtenaar plaatst in non-activiteit).

- 3° per verkiezing één maand onbezoldigd verlof om zijn kandidatuur voor wetgevende en provinciale verkiezingen voor te bereiden.

Het gecontingenteerd verlof is een gunst behalve als het wordt gevraagd om een andere betrekking (waaraan al dan niet een proeftijd/stage is verbonden) te vervullen of een zelfstandige activiteit te verrichten. In dit geval geldt het gecontingenteerd verlof als een eenmalig recht. Aan het contractuele personeelslid in proeftijd wordt geen gecontingenteerd verlof toegekend.

- 5.3 Opdat het contractuele personeelslid vormingsverlof zou kunnen krijgen is niet vereist dat de opgedane kennis nog tijdens de tewerkstelling bij het ministerie kan worden gevaloriseerd.
- 5.4 Het contractuele personeelslid kan - ongeacht de categorie waartoe het behoort (bijkomende of specifieke opdrachten, tijdelijke en uitzonderlijk personeelsbehoeften, vervangingsopdrachten) en de betrekking die het uitoefent, verlof voor opdracht krijgen voor het uitoefenen van een ambt bij een kabinet of een erkende politieke groep, overeenkomstig de regeling die geldt voor de ambtenaren. Tijdens dit verlof voor opdracht is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij het ministerie geschorst. Het contractuele personeelslid heeft na de uitoefening van een ambt bij een kabinet recht op hetzelfde verlof als de ambtenaar.
- 5.5 Een deeltijds contractueel personeelslid wordt wat het politiek verlof betreft, gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt in dit geval geschorst voor de duur van de uitvoering van het politiek mandaat.
- 5.6 De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt op conventionele basis geschorst ingeval :
- het contractuele personeelslid bij de diensten van de Vlaamse regering of bij een Vlaamse openbare instelling met een hooggekwalificeerde betrekking wordt belast;

- het contractuele personeelslid geslaagd is voor een vergelijkend aanwervingsexamen. Het behoudt dan zijn eenmalig recht op gecontingenteerd verlof voor proeftijd of stage. Deze regeling stemt overeen met het ambtshalve verlof dat een ambtenaar krijgt bovenop het afwezigheidscontingent voor proeftijd of stage.
- in geval van tijdelijke contractuele tewerkstelling bij een werkgever waartoe reglementair de mogelijkheid bestaat. In bepaalde gevallen is het nodig dat andere werkgevers tijdelijk de beschikking krijgen over contractueel personeel van het ministerie. Met het oog op deze terbeschikkingstelling moet ingevolge de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers in bepaalde gevallen het akkoord van de Sociale Inspectie worden gevraagd. Als deze inspectie dat akkoord niet verleent, bestaat geen andere mogelijkheid dan de rechtstreekse contractuele indienstneming van het betrokken personeel door de gebruiker. Voor dat personeel moet echter ook in een terugkeermogelijkheid worden voorzien naar het ministerie.
Voorwaarde voor de terugkeermogelijkheid blijft wel dat de tijdelijke contractuele tewerkstelling bij een andere werkgever op een reglementaire grondslag kan worden gebaseerd (vb. decretaal bepaalde terbeschikkingstelling aan een vzw die door de Vlaamse Gemeenschap wordt opgericht).⁽¹⁾
- het contractuele personeelslid met een leidinggevende functie bij een overheidswerkgever wordt belast (voor de duur dat deze leidinggevende functie wordt uitgeoefend). Indien de arbeidsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap bij de beëindiging van zulke leidinggevende functie nog geldt, kan het contractuele personeelslid terugkeren naar het ministerie.⁽³⁾

5.7 Het vaderschapsverlof moet effectief worden opgenomen binnen de 30 kalenderdagen vanaf de dag van de bevalling. Het vaderschapsverlof kan in één keer of gespreid (gefractioneerd) worden opgenomen.⁽³⁾

Tijdens de eerste 3 dagen van het vaderschapsverlof behoudt het betrokken contractuele personeelslid zijn volledige salaris ten laste van de werkgever. Tijdens de volgende 7 dagen ontvangt het een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (82% van het (begransde) basisloon - KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994).⁽³⁾

De regeling van het vaderschapsverlof is hiermee inhoudelijk identiek aan deze van het artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals gewijzigd door de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en de kwaliteit van het leven.⁽³⁾

Bij opname van het vaderschapsverlof gebeurt :

- geen vermindering van het jaarlijks vakantieverlof;
- geen vermindering van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (zie artikel XIV 26, § 3).⁽³⁾

Hoofdstuk 3. Bevoegdheidsregeling bij het specifiek beleid inzake personeel⁽⁴⁾

Art. XIV 19. Dit artikel kent volgende bevoegdheden inzake specifiek beleid inzake personeel⁽⁴⁾ toe aan de secretaris-generaal :

- aanwijzing van afdeling en de standplaats van het contractuele personeelslid. De standplaats van het contractuele personeelslid is een essentiële arbeidsvoorwaarde die ten laatste bij de afsluiting van het contract moet worden vastgesteld;
- ondertekening van de arbeidsovereenkomsten en addenda. (De indienstnemingsbevoegdheid zelf berust echter in principe bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾ - zie artikelen XIV 3, XIV 4, XIV 5 en XIV 6);
- ontslagbevoegdheid. Op deze ontslagbevoegdheid bestaan m.b.t. sommige contractuele betrekkingen weliswaar uitzonderingen die worden gedefinieerd in het artikel XIV 21.

De bevoegdheid tot het toekennen van verlof wordt door het artikel XIV 19 toegewezen aan de lijnmanager.

De secretaris-generaal en de lijnmanager kunnen hun bevoegdheden inzake specifiek beleid inzake personeel⁽⁴⁾ delegeren aan ambtenaren of contractuele personeelsleden met hiërarchische bevoegdheid die onder hun gezag staan (cfr. artikel I 4). Zo kan bijvoorbeeld wat de groenarbeiders betreft de bevoegdheid tot ondertekening van het contract en tot ontslag worden gedelegeerd aan het afdelingshoofd onder wie zij ressorteren.

Hoofdstuk 4. Bijzondere regelingen

Afdeling 1. Beoordeling van contractuele personeelsleden met welbepaalde bijkomende of specifieke opdrachten of met welbepaalde hooggekwalificeerde betrekkingen

Afdeling 2. Ontslag van contractuele personeelsleden met welbepaalde bijkomende of specifieke opdrachten of met welbepaalde hooggekwalificeerde betrekkingen

Dit hoofdstuk groepeert voor de volgende contractuele betrekkingen, specifieke regelingen inzake aanduiding van evaluatoren (**art. XIV 20**), en ontslagbevoegdheid (**art. XIV 21**) : voorlichtingsambtenaar, opdrachthoud(st)er voor emancipatiezaken, Vlaamse bouwmeester, ICT-manager, gewestelijke havencommissaris, hoofd van de entiteit Interne Audit, manager-auditor, coördinator integriteitszorg⁽⁵⁾, contractueel personeelslid met een hooggekwalificeerde betrekking waaraan een bezoldiging verbonden is die minstens gelijk is aan A311.

De betrokken artikelen zijn parallel geconstrueerd in die zin, dat de instantie die bevoegd is voor de beoordeling (art. XIV 20), ook bevoegd is voor het ontslag (art. XIV 21). Dit parallelisme werd overigens ook doorgetrokken naar de toekenning van de functioneringstoelage (art. XIV 26, § 5).

Het artikel XIV 20 (specifieke beoordelingsregelingen) voorziet tenslotte nog de BUE voor volgende contractuele betrekkingen (§ 4): contractuele personeelsleden met de leiding over een entiteit; manager-auditor; directeur van het secretariaat van de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen.

Hoofdstuk 5. Geldelijke regeling

Gelet op het artikel 30 van het APKB hebben de contractuele personeelsleden van het ministerie recht op de salarisschaal, de gewaarborgde minimumbezoldiging, de hard- of standplaatstoelage, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de vergoedingen en toelagen onder dezelfde voorwaarden als een ambtenaar met hetzelfde of een gelijkwaardig ambt. Dit artikel fungeerde als uitgangspunt voor de vaststelling van de geldelijke regeling van het contractuele personeel in het Vlaams personeelsstatuut.

Afdeling 1. Salarisschaal

Art. XIV 22. Dit artikel poneert het principe van de betaling van het contractuele personeelslid overeenkomstig de beginsala-

risschaal van een ambtenaar met dezelfde betrekking.

Wanneer verschillende achtereenvolgende salarisschalen aan de uitoefening van een betrekking verbonden zijn, blijft het contractuele personeelslid dus steeds betaald in de eerste van deze salarisschalen.

Het systeem van functionele loopbaan dat voor de ambtenaar werd ontwikkeld, bestaat niet voor het contractuele personeelslid.

Art. XIV 23. Dit artikel definieert de salarisschalen verbonden:

- a) aan het merendeel van de contractuele betrekkingen die niet vergelijkbaar zijn met door ambtenaren uitgeoefende betrekkingen (bvb. hoofd van de entiteit Interne Audit; ICT-manager; voorlichtingsambtenaar).

Aangezien het principe van de gelijke salariëring, zoals dat in het artikel 30 van het APKB wordt geformuleerd, alleen betrekking heeft op contractuele betrekkingen, voor zover deze gelijkwaardig/vergelijkbaar zijn met statutaire ambten, en het APKB wat de salariëring betreft van contractuele betrekkingen die niet vergelijkbaar zijn met statutaire ambten, geen bepalingen omvat, kan de salariëring van de contractuele betrekkingen die niet vergelijkbaar zijn met statutaire ambten op autonome wijze worden vastgesteld.

Voor de bezoldigingswijze van de niet met statutaire ambten vergelijkbare contractuele betrekkingen die niet in het artikel XIV 23 zijn opgenomen: zie artikel XIV 27.

- b) een beperkt aantal contractuele betrekkingen, die niettegenstaande ze vergelijkbaar zijn met betrekkingen van ambtenaren, niet (of niet uitsluitend) in de beginsalarisschaal van de functionele loopbaan worden bezoldigd (bvb. directeur, vermeld in artikel XIV 5, § 1, 2° bezoldigd in A214 i.p.v. in A211; adjunct van de directeur, vermeld in artikel XIV 5, § 1, 2°, 3°, 4° of 30°: A111-A112-A113 i.p.v. A111)
- De salariëring van deze niet met statutaire ambten vergelijkbare contractuele betrekkingen, die afwijkt van het artikel XIV 22, is in belangrijke mate het gevolg van vroegere reglementeringen, waarin aan deze betrekkingen een geldelijke loopbaan werd verbonden.

Opmerking:

Een geldelijke loopbaan (contractuele stelsel) onderscheidt zich van een functionele loopbaan (ambtenarenstelsel) in die zin, dat bij een geldelijke loopbaan het bereiken van het aantal jaren effectieve of gelijkgestelde prestaties dat vereist is voor de overgang naar de volgende salarisschaal, niet kan worden vertraagd door een minder gunstige beoordeling, daar waar bij een

functionele loopbaan de opbouw van de schaalanciënniteit wel wordt beïnvloed door minder gunstige evaluaties ("loopbaanvertragingen"), en de evaluatie "onvoldoende".

Art. XIV 24. De vaststelling van de bezoldiging van het contractuele personeelslid gebeurt volgens dezelfde regelen als van toepassing voor de ambtenaar, met uitzondering van de in artikel XIV 24 aangeduide bepalingen.

De betaling van het contractuele personeel gebeurt op basis van een maandloon. De formule voor de berekening van het gedeeltelijk maandloon die geldt voor ambtenaren, wordt eveneens toegepast voor contractuelen. Als "wisselende prestaties" gelden in dit verband : prestaties waarbij het aantal uren wisselt per werkdag.

De bezoldiging van vakantiewerkers gebeurt a rato van 80% van de salarisschaal D111 of C111 (hoofdmonitor kinderopvang), waarbij vanzelfsprekend de gewaarborgde minimumbezoldiging voor contractuelen van minimum 21 jaar oud (cfr. artikel XIV 25), moet worden gerespecteerd.

Contractuelen behouden tijdens hun afwezigheid wegens verlof hun loon indien :

- a) de doorbetaling van dit loon door een externe reglementering wordt opgelegd (bvb. de betaling van gewaarborgd loon bij de aanvang van de afwezigheid wegens ziekte in-gevolge de wet van 3 juli 1978).
- of b) het genomen verlof voor ambtenaren wordt beschouwd als dienstactiviteit met behoud van loon (bvb. opvangverlof).

De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling⁽⁴⁾, stelt ook voor de contractuele personeelsleden, de regels vast met betrekking tot de valorisatie van ervaring, diensten en afwezigheden voor de geldelijke anciënniteit.

Voor contractuele personeelsleden met een geldelijke loopbaan zoals gedefinieerd in artikel XIV 23, gelden als "gelijkgestelde prestaties" voor de overgang naar de volgende salarisschaal, de prestaties en afwezigheden die in aanmerking worden genomen voor de bescherming van de geldelijke anciënniteit.

Voor het contractuele personeel van het ministerie geldt bij afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht dezelfde regeling inzake gewaarborgd en/of aanvullend loon als van toepassing voor het contractuele personeel van de privé-sector. Aangezien de aanvullend loonregeling voor arbeiders en bedienden op proef of met een contract voor minder dan 3 maanden in de privé-sector bij collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld, en

deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is voor het ministerie, werd voormelde aanvullend loonregeling voor het contractuele personeel van het ministerie expliciet in het statuut verankerd.

Afdeling 2. Gewaarborgde minimumbezoldiging

Art. XIV 25. Vaststelling van de gewaarborgde minimumbezoldiging voor het contractueel personeel van minstens 21 jaar. Dit bedrag (12.478,10 euro) is verschillend van het bedrag voor statutair personeel (13.234,20 euro).⁽¹⁾

Afdeling 3. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Art. XIV 26. Gelet op het artikel 30 van het APKB hebben de contractuele personeelsleden onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde regeling recht op de toelagen en vergoedingen. Zij verkrijgen door het artikel XIV 26 eveneens recht op dezelfde sociale voordelen (bvb. inzake woon-werkverkeer).

Op het principe van gelijke regelingen inzake toelagen en vergoedingen bestaat één uitzondering, met name de regeling inzake vergoeding van begrafeniskosten. Het contractuele personeel resorteert wat deze regeling betreft, onder de ziekteverzekering.

Aan contractuele personeelsleden wordt geen managementstoelage toegekend (ingevolge de beperking van deze laatste tot de functies van secretaris-generaal, leidend ambtenaar en afdelingshoofd). Ook leidinggevende contractuelen ressorteren bijgevolg onder de regeling van de functioneringstoelage.

De functioneringstoelage wordt aan contractuele personeelsleden toegekend overeenkomstig dezelfde regeling als deze welke geldt voor de ambtenaren (beslissing door het college van afdelingshoofden met bekrachtiging door de departementale directieraad).

Voor welbepaalde bijkomende of specifieke opdrachten (met name de voorlichtingsambtenaar, de opdrachthoud(st)er voor emancipatiezaken, de Vlaamse bouwmeester, de coördinator integriteitszorg ⁽⁵⁾, de ICT-manager, de gewestelijke havencommissaris, het hoofd van de entiteit Interne Audit en de manager-auditors), gebeurt de toekenning van de functioneringstoelage evenwel door de instantie hiertoe aangeduid in het artikel XIV 26, § 5, tweede lid (parallellisme met artikelen XIV 20 en XIV 21 waardoor voor de betrokken bijkomende of specifieke opdrachten, een en dezelfde instantie bevoegd is voor beoordeling, ontslag en toekenning van de functioneringstoelage).

De berekeningswijze voor het vakantiegeld en de eindejaarstoelage is volledig dezelfde voor ambtenaren en contractuelen (zie tabel in de toelichting bij artikel XIII 20 en XIII 21).⁽¹⁾

Aangezien geen vergelijkbare ambtenarenfuncties bestaan, diende voor de betrekkingen van het buitenlands personeel (inzonderheid

deze van gemeenschapsattaché, landbouwattaché⁽⁵⁾ en investeringsprospecteur) het toe te passen toelagen- en vergoedingsstelsel, expliciet in het artikel XIV 26, § 2 te worden verankerd. De bevoegdheid tot vaststelling van de bedragen en toekenningsvoorwaarden, werd in voormeld artikel gelegd bij de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ vanzelfsprekend in overleg met de betrokken functioneel bevoegde Vlaamse minister(s).

Het contractuele personeelslid heeft voor maximaal vijftien weken, in geval van geboorte van één kind, en voor maximaal negentien weken, in geval van geboorte van een meerling, recht op het verschil tussen de moederschapsuitkeringen en het normale netto-loon over dezelfde periode.⁽⁴⁾ Bij verlenging van de postnatale rustperiode wordt het supplement voor de duur van de verlenging, en maximaal gedurende 24 weken, doorbetaald.⁽⁵⁾ Dit verschil zal door de werkgever na afloop van het bevallingsverlof worden uitbetaald. Het geldt als een "aanvulling van de voordelen, toegekend voor de verschillende takken van sociale zekerheid". Als gevolg hiervan is dat verschil geen loon in de zin van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 (artikel 2, laatste lid, 2°), en moeten er op deze aanvulling geen bijdragen van de sociale zekerheid worden betaald. Op de moederschapsuitkeringen zelf (82 of 75% van het gederfd loon) wordt geen RSZ ingehouden, en geen bedrijfsvoorheffing betaald.⁽¹⁾

Afdeling 4. Specifieke bezoldigingsregeling voor welbepaalde contractuele betrekkingen

Art. XIV 27. Ingevolge het artikel XIV 27 wordt de bezoldigingsregeling van de hiernavermelde contractuele betrekkingen (categorie bijkomende of specifieke opdrachten) die niet vergelijkbaar zijn met ambtenarenfuncties, bij de aanwerving vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ in overleg met de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) : adviseur, vermeld in artikel XIV 5, § 1,1°; voorlichtingsambtenaar; investeringsprospecteur te Tokio; Vlaamse bouwmeester, ICT-manager.

Een gelijkaardige regeling geldt voor :

- het contractuele personeelslid dat in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften, een betrekking uitoefent die niet vergelijkbaar is met andere statutaire en contractuele functies, en waarvan de bezoldiging niet in het personeelsstatuut is vastgesteld;
- het contractuele personeelslid met een hooggekwalificeerde betrekking.

Het niet vooraf statutair vaststellen van de geldelijke regeling verbonden aan bovenvermelde betrekkingen, moet ertoe bijdragen dat in deze betrekkingen op marktconforme wijze kan worden geselecteerd, zodat steeds de meest geschikte kandidaat kan worden aangeworven.

Aangezien het in het artikel XIV 27 gaat om niet met ambtenarenfuncties vergelijkbare contractuele betrekkingen, welke bijgevolg buiten het bestek vallen van het artikel 30 van het APKB (dat alleen bezoldigingsregels inhoudt voor met statutaire ambten vergelijkbare contractuele betrekkingen), is de overheid bij de individuele loonsonderhandelingen die in dit verband worden gevoerd, niet gehouden aan de maximum-loonbedragen die door het APKB voor de tewerkstelling van ambtenaren werden vastgesteld.

De overheid kan in dit verband ook andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen toekennen, dan deze welke in het personeelsstatuut worden gedefinieerd.

Hoofdstuk 6. Arbeids- en geldelijke voorwaarden van het ondersteunend personeel vermeld in artikel XIV 5,§1,8°

Art. XIV 28. Op grond van dit artikel stelt de secretaris-generaal van het betrokken departement, de arbeids- en geldelijke voorwaarden vast van het ondersteunend personeel van de gemeenschapsattachés, de investeringsprospectoren en de technologisch attaché. Deze voorwaarden kunnen niet vooraf statutair worden bepaald, omdat dit ondersteunend personeel in de regel wordt tewerkgesteld op basis van internationale arbeidsovereenkomsten, zodat voor elk individueel geval de mogelijkheden en de verplichtingen in het kader van het internationaal privaatrecht moeten worden nagegaan.

TITEL 4. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikelen XIV 29 - 35. Geen commentaar.

Art. XIV 36. In 1998 beslisten de toenmalig functioneel bevoegde ministers om de registratie, coördinatie, bron- en contactopsporing i.v.m. de tuberculosebewaking naar de Vlaamse administratie over te hevelen. De inscourcing omvatte niet enkel opdrachten maar ook personeelsleden omwille van hun grondige expertise ter zake. Uitgangspunt van de overdracht van de personeelsleden was dat hun financiële situatie gewaarborgd werd. Er werd expliciet gesteld dat de prestaties geleverd bij het VRGT (¹⁶) – uitzonderlijk en bij wijze van overgangsmaatregel – zouden verrekend worden naar de overeenkomstige salarisschaal binnen niveau B bij de inschaling bij het MVG. Tot op heden zijn betrokken personeelsleden – voorlopig – ingeschaald in de basisschaal van niveau B (gebruikelijke werkwijze totdat de juridische vertaling van de overgangsmaatregel in orde is).⁽¹⁾

¹⁶ Vlaamse Vereniging voor Respiratoire Gezondheidszorg en Tuberculosebestrijding

Art. XIV 37. § 1. De contractuele personeelsleden die ingevolge de uitvoering van het Lambermontakkoord in dienst worden genomen bij het ministerie worden tewerkgesteld in de betrekkingen en de salarisschaal die, overeenkomstig bijlage 12 bij dit statuut, overeenstemt met de betrekking en de salarisschaal bij de federale overheid.⁽³⁾

§ 2. 1 contractueel personeelslid met 0 jaar geldelijk anciënniteit overgeheveld van het ministerie van Binnenlandse Zaken behoudt tot het een geldelijke anciënniteit van 2 jaar bereikt, het bedrag van zijn federale schaal van herkomst (DA1) omdat dit hoger ligt dan het Vlaams bedrag (D111).⁽³⁾

§ 3. Tot de contractuele personeelsleden die in het kader van het Lambermontakkoord worden overgeheveld vanuit het ministerie van Middenstand en Landbouw, behoren 2 personeelsleden die destijds door laatstvermeld ministerie werden overgenomen van het Instituut tot aanmoediging van het wetenschappelijk onderzoek in nijverheid en landbouw (I.W.O.N.L.), die bij hun vroegere werkgever de loonwaarborg bij ziekte genoten.⁽³⁾

Deze loonwaarborg blijft bij het ministerie van de Vlaamse gemeenschap behouden⁽³⁾

"Wanneer de bediende zich in de onmogelijkheid bevindt zijn werk uit te voeren, tengevolge van ziekte of ongeval, wordt het contract geschorst.

...

De bedienden die wegens ziekte of invaliditeit afwezig zijn, ontvangen hun wedde - na aftrek van de door de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaalde vergoedingen :

- gedurende drie maanden, indien de bediende minder dan 10 jaar dienst heeft;

- gedurende zes maanden, indien de bediende 10 jaar, maar minder dan 20 jaar dienst heeft;

- gedurende negen maanden, indien de bediende 20 jaar, maar minder dan 30 jaar dienst heeft;

- gedurende twaalf maanden indien de bediende 30 jaar dienst heeft of meer.

De afwezigheidsdagen die niet van elkaar gescheiden zijn door een herneming van de dienst van meer dan zes maanden worden samengeteld om de hierboven aangehaalde periodes van drie, zes, negen of twaalf maanden te vormen.

De schorsing van het bediendecontract wegens ziekte of invaliditeit wordt toegepast na afloop van de hierboven aangehaalde periodes. Zij geeft dan recht op een wachtwedde gelijk aan :

- 50% van de wedde indien de bediende minder dan 20 jaar dienst heeft

- 60% indien hij 20 jaar, maar minder dan 30 jaar dienst heeft

- 75% indien hij 30 jaar dienst heeft, of meer.

Deze wachtwedde zal echter, samen met de door de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaalde vergoedingen, niet meer dan 90% van de volle wedde mogen bedragen.

De schorsing van het arbeidscontract wegens ziekte of invaliditeit

kan hoogstens voor de duur van één jaar toegekend worden."⁽³⁾

Art. XIV 38. Het contractuele personeelslid heeft voor maximaal vijftien weken, in geval van geboorte van één kind, en voor maximaal negentien weken, in geval van geboorte van een meerling, recht een aanvulling op de moederschapsuitkeringen, gelijk aan het verschil tussen de moederschapsuitkeringen en haar normale nettoloon (artikel XIV 26, § 6).⁽⁴⁾

In afwijking van artikel XIV 26, § 6, wordt bij geboorte op of na 1 juli 2004, de betaling van de aanvulling op de moederschapsuitkeringen gegarandeerd tot maximaal zestien weken bij de geboorte van één kind, en tot maximaal twintig weken bij de geboorte van een meerling, dit voor contractuele personeelsleden die zeven respectievelijk negen weken prenataal verlof hebben genomen op basis van reglementaire bepalingen die bij het begin van hun prenataal verlof nog van toepassing waren, en het nemen van een prenataal verlof van zeven (respectievelijk negen) weken toelieten.⁽⁴⁾

Art. XIV 39. Naar analogie met de upgradingsregeling voor statutaire personeelsleden opgenomen in artikel VIII 104, §5 VPS kunnen contractuelen van dezelfde dienst en met dezelfde functie worden upgegrade naar het andere niveau.⁽⁵⁾

Upgrading gebeurt steeds voor een groep contractuele personeelsleden met dezelfde functie (het is niet de bedoeling dat dergelijke upgrading wordt ingericht voor individuele bevorderingen). Voor contractuelen worden aan deze upgrading de volgende voorwaarden verbonden :

- in het bezit zijn van een diploma dat overeenstemt met het andere niveau;
- geslaagd zijn voor een proef, waarvan de inhoud gelijk is aan deze van het bijzonder vergelijkend overgangsexamen voor de ambtenaren, en waaraan slechts 2 maal mag deelgenomen worden.⁽⁵⁾

De vereiste van het diplomabezit geldt niet in geval van schaarste op de arbeidsmarkt. De schaarste moet bij elke upgrading opnieuw in concreto aangetoond worden.⁽⁵⁾

Art. XIV 40. Het contractueel ondersteunend personeel van de landbouwattachés werd federaal tewerkgesteld bij contract met de landbouwattaché zelf. Als gevolg hiervan kon dit ondersteunend personeel formeel niet worden opgenomen in het overhevelingsbesluit.⁽⁵⁾

Gelet op de door dit ondersteunend personeel verworven ervaring en de noodzaak de continuïteit en de goede werking van de dienst te verzekeren, is het evenwel aangewezen dat ook na de overheveling van de betrokken ambtenaren naar de Vlaamse Gemeenschap, dit ondersteunend personeel zijn functie verder blijft uitoefenen.⁽⁵⁾

In dit kader bepaalt het artikel XIV 40 dat aan het contractuele ondersteunend personeel van de overgehevelde ambtenaren die federaal de functie van landbouwattaché uitoefenden, een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden met de Vlaamse Gemeenschap.⁽⁵⁾

Gelet op het artikel XIV 5, §1, 18° gelden de betrekkingen van ondersteunend personeel van een buitenlandfunctie, immers als bijkomende of specifieke opdracht, hetgeen maakt dat bij de Vlaamse Gemeenschap, de contractuele personeelsrelatie zich situeert tussen de Vlaamse Gemeenschap en het ondersteunend personeelslid, en niet tussen de landbouwattaché en dit personeelslid.⁽⁵⁾

De aanbieding van een contract aan het betrokken ondersteunend personeel valt buiten de toepassing van het artikel XIV 17.⁽⁵⁾

Art. XIV 41. Aangezien het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2006, tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 15 juli 2002, wijzigingen aanbrengt aan artikel XIV 17 VPS, wordt in dit artikel een overgangsregeling ingevoerd waardoor procedures die aangevat waren vóór 27 januari 2006 gewoon worden verdergezet, zonder rekening te houden met de aangebrachte wijzigingen.⁽⁵⁾

DEEL XV. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN**Artikelen XV1 - XV 3.**

Aangezien het besluit van de Vlaamse regering van 24 november 1993 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel wordt opgeheven (cfr. artikel XV 1), en de individuele rechten verworven in het kader van dit besluit door de deregulering van de personeelsreglementering niet mogen worden beïnvloed, werden in het deel XV (artikel XV 3) een aantal overgangsregelingen opgenomen waarbij het behoud van deze verworven individuele rechten wordt gegarandeerd.

De vervanging van het besluit van 24 november 1993 door het hier besproken besluit heeft immers voor gevolg dat de individuele rechtstoestand van het personeelslid moet worden herbevestigd in functie van het nieuwe statuut. Het behoud van individuele rechten die bestonden of werden verworven in het kader van het statuut van 24 november 1993 is hierbij niet evident. De in deel XV opgenomen overgangsregelingen moeten ervoor zorgen dat bijvoorbeeld het weglaten van een aantal overgangsregelingen in de inhoudelijke delen, en het verschuiven van bepaalde reglementering (bvb. inzake de geldelijke anciënniteit) naar externe regelgeving geen wijziging van de individuele rechtstoestand van het personeelslid voor gevolg hebben, wanneer deze wordt vergeleken met de tewerkstellingsvoorwaarden van toepassing de dag vóór de inwerkingtreding van het nieuwe personeelsstatuut.

Art. XV 2. De aanwervingen gebeuren op basis van personeelsplannen. Zolang er geen personeelsplan is, fungeert de personeelsformatie of een personeelsplan huidige situatie dat per entiteit opgesteld wordt en gelijk is aan de bezetting van de vacatures op 1 december 2001, als kader voor de aanwerving. Met entiteit wordt bedoeld de administratie of bovenbouw van een departement, de entiteit Interne Audit of de entiteit Sturing en Controle Informatica.

Het personeelsplan huidige situatie moet goedgekeurd worden door de functionele minister en de minister van ambtenarenzaken (teneinde te voldoen aan de omschrijving in het uitstapbesluit).

Tevens moet het personeelsplan huidige situatie passen binnen het refertekrediet.

De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling,⁽⁴⁾ kan echter, bij geargumenteerde beslissing), van deze personeelsformatie afwijken (status quo met de toestand onder het Vlaams personeelsstatuut

van 24 november 1993). Limiet datum voor deze overgangsregeling is de datum van de inwerkingtreding van de herstructurering in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid⁽⁵⁾.

Brussel, 15 juli 2002.

De minister-president van de Vlaamse regering,

Patrick DEWAEL

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden,
Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken,

Paul VAN GREMBERGEN