

Vlaamse Regering

Besluit van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 1 en § 3, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het Gemeenschapsonderwijs, inzonderheid op artikel 67, § 2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, inzonderheid op de artikelen 2, 3 en 5;

Gelet op het decreet tot regeling van strategische adviesraden van 18 juli 2003, inzonderheid op artikel 12, derde lid;

Gelet op 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, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 maart 2002 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Landmaatschappij;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2002 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2003 houdende bepaling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van de Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 2003 houdende

organisatie van de Vlaamse Milieumaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 05 september 2003 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Dienst voor de Scheepvaart;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 5 december 2003 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de naamloze vennootschap Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 26 november 2004 houdende organisatie van Kind en Gezin en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2004 houdende organisatie van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;

Gelet op besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis Rekem;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd onderwijs en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van het permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op de akkoorden van de minister, bevoegd voor de pensioenen, gegeven op 16 juni 2004 en 10 september 2004;

Gelet op de akkoorden van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 3 juli 2003 en 13 mei 2004;

Gelet op de protocollen nr. 210.673 en nr. 210.674 van 28 juni 2004 en nr. 226.719 van 7 november 2005 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op het advies nummer 37.378/3 - 38.379/3 van de Raad van State, gegeven op 22 juni 2004 en het advies nummer 39.433/3, gegeven op 6 december 2005, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel I 1. Dit besluit is van toepassing op het hierna genoemd personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonialia[9].

TITEL 2. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. I 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° de diensten van de Vlaamse overheid:
- de departementen,
 - de intern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen IVA, zonder rechtspersoonlijkheid, met uitzondering van de leden van de Inspectie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming[9]
 - de IVA met rechtspersoonlijkheid, [12]
 - de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen EVA, met uitzondering van
 - (...) *geschrap*t [6]
 - (...) *geschrap*t [6]
 - . Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn (VVM)
 - . Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) wat betreft het instructiepersoneel en het technisch omkaderingspersoneel[9]
 - het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden, met uitzondering van de SERV, de SAVWGG (de strategische adviesraad voor het Vlaamse Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid) [6] en van de MORA, hierna te noemen de raden;[2]
 - het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, hierna te noemen het Gemeenschapsonderwijs of instelling;
- 2° een Vlaams ministerie: het departement en de IVA zonder rechtspersoonlijkheid van een beleidsdomein;
- 3° een entiteit: een departement, een IVA of een EVA;
- 4° een beleidsdomein: een homogeen beleidsdomein zoals bedoeld in artikel 2 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, bestaande uit een verzameling van beleidsvelden die zowel vanuit politiek als maatschappelijk oogpunt een herkenbaar en samenhangend geheel vormen;
- 5° beleidsraad: de raad van het homogeen beleidsdomein, waarvan de oprichting en de wijze van samenstelling door de Vlaamse Regering bepaald wordt en waarin het politieke en het administratieve niveau overleg plegen en die de regering ondersteunt bij de aansturing van het beleidsdomein;
- 6° interne arbeidsmarkt: de personeelsbewegingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid;

- 7° personeelsleden: de ambtenaren en de contractuelen;
- 8° ambtenaar: elk personeelslid dat toegelaten is tot een proeftijd met het oog op een vaste benoeming of dat in vast dienstverband benoemd is;
- 9° contractueel: elk personeelslid dat in dienst genomen is bij arbeidsovereenkomst;
- 10° lijnmanager: het hoofd van een entiteit, van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs die het hiërarchisch en functioneel gezag over het personeel van die entiteit, raad of instelling uitoefent.
De gouverneur is de lijnmanager voor de personeelsleden van de dienst van de gouverneurs.[18]
- 11° benoemende overheid: het hoofd van de entiteit, raad of instelling voor de ambtenaren;
- 12° indienstnemende overheid:
- de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau[15] en voor de algemeen directeur en op voorstel van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad
 - de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs,
 - de lijnmanager voor het contractuele personeelslid;
- 13° opdrachtgever:
- de functioneel bevoegde Vlaamse minister voor de departementen, de IVA en de andere EVA dan hierna vermeld,
 - de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs,
 - de auditcomités voor Audit Vlaanderen[19],
 - de strategische adviesraad voor het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad;
- 14° de functioneel bevoegde Vlaamse minister: het lid van de Vlaamse Regering bevoegd voor de materies en het personeel van een beleidsdomein, raad of instelling, hierna te noemen functionele minister;
- 15° personeelsplan: het overzicht van de functies nodig om in een bepaalde entiteit via welomschreven processen een vooropgesteld doel te bereiken;
- 16° personeelsfunctie : ofwel de entiteiten in het beleidsdomein Bestuurszaken ofwel de managementondersteunende dienst, hierna te noemen MOD, die conform haar taakstelling het personeelsbeleid van een bepaalde entiteit, raad of instelling aanstuurt of uitvoert;[2]
- 17° werkgever:
- de Vlaamse Gemeenschap voor de personeelsleden van een departement of een IVA zonder rechtspersoonlijkheid;
 - de IVA met rechtspersoonlijkheid en
 - de EVA
- voor de van deze entiteiten afhangende personeelsleden,
- de strategische adviesraad
 - het Gemeenschapsonderwijs
- voor de van deze raad of instelling afhangende personeelsleden;

- 18° de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken: de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling;
- 19° selector:
- het professioneel orgaan dat advies geeft [11] over het selectiegebeuren;
 - de lijnmanager in de gevallen zoals bepaald in dit besluit;[2]
- 20° lijnmanagement: een overlegorgaan inzake personeel en organisatieontwikkeling;[9]
- 21° functie: het geheel van taken en werkzaamheden die aan een personeelslid worden toevertrouwd in een entiteit, raad of instelling;[27]
- 22° niet toewijsbare functie: een functie die nog niet kan worden toegewezen aan de functieniveaumatrix met de organisatie-eigen wegingsmethodiek;[27]
- 23° functiezwaarte: het gewicht dat door toepassing van de organisatie-eigen wegingsmethodiek aan een functie toegekend wordt, uitgedrukt in een functieklassse op basis van het scoren van indelingscriteria. Het functiegewicht wordt uitgedrukt in een functieklassse van de functieniveaumatrix;[27]
- 24° organisatie-eigen wegingsmethodiek: een geautomatiseerd indelingsinstrument dat een functie door het scoren van indelingscriteria indeelt in een functiefamilieniveau, en dat bijgevolg de functie toewijst aan een functieklassse van de functieniveaumatrix. De methodiek is aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen;[27]
- 25° functieniveaumatrix: een raamwerk met aanduiding van functiefamilies en functiefamilieniveaus, opgenomen in bijlage 13, die bij dit besluit is gevoegd. Op basis van functieclassificatie worden de niveaus van de functiefamilies ten opzichte van elkaar geordend en worden ze gekoppeld aan een functieklassse. De functieniveaumatrix is aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen;[27]
- 26° functieklassse: een groep van functies met een gelijkwaardige functiezwaarte;[27]
- 27° functiefamilie: een groep van functies met gelijksoortige activiteiten en processtappen. Elke functiefamilie wordt onderverdeeld in verschillende functiefamilieniveaus naargelang van de complexiteit van de functie.[27]

Art. 13. Alle bevoegdheden die bij dit besluit aan een personeelslid worden toegewezen kunnen door dit personeelslid gedelegeerd worden aan de onder zijn gezag staande personeelsleden tenzij anders bepaald in dit besluit.

De bevoegdheden die bij dit besluit aan een lijnmanager worden toegewezen kunnen door de lijnmanager worden gedelegeerd aan het hoofd van de managementondersteunende diensten.[2]

De lijnmanager van een entiteit van een Vlaams ministerie kan de bevoegdheden die hem in dit besluit zijn toegewezen inzake arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten delegeren aan een andere lijnmanager van een entiteit van een Vlaams ministerie.[14]

De aldus toegewezen of via delegatie overgedragen bevoegdheden worden tevens uitgeoefend door de personeelsleden die met de waarneming van de functie belast zijn of die de titularis vervangen bij tijdelijke afwezigheid of verhindering.[2]

Art. I 4. § 1. De lijnmanager bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van zijn entiteit, raad of instelling, in een personeelsplan, onverminderd de procedure van administratieve en begrotingscontrole.

Een vacature is een niet-ingevulde functie op het personeelsplan van de entiteit, raad of instelling, en impliceert een personeelsbehoefte.

§ 2. Een personeelsplan omvat:

- 1° mandaatfuncties;
- 2° permanente functies, ingenomen door ambtenaren;
- 3° tijdelijke of specifieke functies, ingenomen door contractuelen;
- 4° projectfuncties, ingenomen door ambtenaren of contractuelen.[9]

§ 3. Het personeelsplan wordt opgemaakt in voltijdse eenheden.

Het personeelsplan wordt uiterlijk op 1 april 2017 ook uitgedrukt in functiefamilies, functiefamilieniveaus en in voorkomend geval in niet toewijsbare functies.[27]

§ 4. Een permanente functie kan tijdelijk vervuld worden als rotatie aangewezen is. In dat geval wordt de tijdsduur of het tijdelijke karakter van de dienstaanwijzing bekendgemaakt bij de vacantverklaring door de lijnmanager.[9]

§ 5. Contractuelen kunnen 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 afwezigheid;
- 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
- 4° te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt in overleg met de functioneel bevoegde minister of ministers per entiteit, raad of instelling de lijst vast van de contractuele functies die ressorteren onder de bijkomende of specifieke opdrachten, vermeld in punt 3°, alsmede de aan die bijkomende of specifieke opdrachten verbonden geldelijke regeling, voor zover die niet door dit besluit of een andere reglementering wordt geregeld.

De indienstnemende overheid bepaalt bij tewerkstelling in contractuele betrekkingen, de soort en de duur van de arbeidsovereenkomst, tenzij die werd bepaald in dit besluit of in een andere reglementering.[9]

Art. I 4bis. Alle functies op het personeelsplan, met uitzondering van de management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de functies van algemeen directeur en de functies van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, krijgen een geactualiseerde functiebeschrijving en worden met uitzondering van de niet toewijsbare functies, uiterlijk op 31 december 2016 door het hoofd van de entiteit, raad of instelling toegewezen aan de functieniveaumatrix en ingedeeld met de organisatie-eigen wegingsmethodiek.[27]

De totaliteit van de wegingsresultaten wordt gevalideerd op het niveau van de entiteit, raad of instelling door het hoofd van de entiteit, raad of instelling op

voorstel van een validatiecomité, dat door het hoofd van de entiteit, raad of instelling wordt samengesteld.[27]

Art. I 4ter. § 1. Een functiehouder die het niet eens is met de inhoud van de functiebeschrijving of de toewijzing van de functie aan een functiefamilie, kan binnen de termijn van vijftien kalenderdagen die volgt op de datum van het verzoek om de functiebeschrijving voor akkoord te ondertekenen, vragen om daarover gehoord te worden door het validatiecomité vóór het wegingsresultaat van de functie gevalideerd wordt.[27]

De functiehouder kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.[27]

De betrokken lijnmanager en de hr-verantwoordelijke die heeft meegewerkt aan het opstellen van de functiebeschrijving, mogen geen zitting hebben in het validatiecomité, maar ze kunnen wel worden gehoord. Het validatiecomité wordt verder aangevuld met een hr-verantwoordelijke die niet behoort tot de entiteit, raad of instelling van de functiehouder.[27]

Het validatiecomité neemt binnen een termijn van vijftien kalenderdagen na ontvangst van het verzoek van de functiehouder om te worden gehoord, een beslissing over de inhoud van de functiebeschrijving of de toewijzing van de functie aan een functiefamilie.[27]

§ 2. Een functiehouder die het niet eens is met het functiefamilieniveau en de daarbij horende functieklasse van de functie en zijn functionele chef of, bij het ontbreken daarvan, het hoofd van de entiteit, raad of instelling, streven ernaar om daarover in onderling overleg een consensus te bereiken binnen een termijn van vijftien kalenderdagen nadat het hoofd van de entiteit, raad of instelling de vaststelling van de functieklasse aan de functiehouder heeft bekendgemaakt.[27]

Wanneer het in vorig lid vermelde overleg niet resulteert in een consensus tussen de functiehouder en zijn functionele chef of wanneer het in vorig lid vermelde overleg resulteert in een consensus over een herziening van de vaststelling van het functiefamilieniveau en de daarbij horende functieklasse van de functie, neemt het in artikel I 4ter, §1, vermelde validatiecomité binnen de termijn van vijftien kalenderdagen die volgen op de datum waarop de overlegperiode afloopt, een beslissing aangaande het functiefamilieniveau en de daarbij horende functieklasse van de functie.[27]

De functiehouder kan binnen de termijn van vijftien kalenderdagen die volgt op de datum van de kennisgeving aan de functiehouder van de beslissing van het validatiecomité, bij het hoofd van de entiteit, raad of instelling een gemotiveerd beroep instellen tegen het functiefamilieniveau en de daarbij horende functieklasse van de functie. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling herziet, dan wel bevestigt binnen de termijn van vijftien kalenderdagen die volgt op de datum van ontvangst van het beroep op voorstel van het validatiecomité de gemotiveerde beslissing waartegen beroep is aangetekend. [27]

Art. I 4quater. De houder van de functie die met toepassing van artikel I 4bis, eerste lid, is ingedeeld en voor wie de interne beroepsmogelijkheid, vermeld in artikel I 4ter, niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd, kan tegen de indeling van de functie in een functiefamilie en/of een functiefamilieniveau en de daarbij horende functieklasse, een gemotiveerd beroep instellen bij de beroepscommissie Functieclassificatie, vermeld in artikel I 14bis, binnen een termijn van vijftien kalenderdagen na kennisneming van de beslissing van het hoofd van de entiteit, raad of instelling, vermeld in artikel I 4ter, § 2, derde lid. [27]

De beroepscommissie Functieclassificatie, vermeld in artikel I 14bis, beraadslaagt binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.[27]

De beslissing van de beroepscommissie Functieclassificatie, vermeld in artikel I 14bis, wordt betekend aan de functiehouder en aan het hoofd van de entiteit, raad of instelling, en bindt de partijen. [27]

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling voert de beslissing van de beroepscommissie Functieclassificatie, vermeld in artikel I 14bis, uit. [27]

Art. I 4quinquies. Voor de toepassing van artikel I 4bis, I 4ter, § 2 en I 4quater, eerste, derde en vierde lid, wordt voor wat het middenkader betreft, verstaan onder het hoofd van de entiteit, raad of instelling: de voorzitter van het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein.[27]

Art. I 5. § 1. De invulling van statutaire vacatures gebeurt bij voorrang door herplaatsing. Indien herplaatsing niet mogelijk is, kiest de lijnmanager de wijze van invulling, hetzij:

- 1° via de interne arbeidsmarkt, waarbij gekozen wordt voor een of meerdere van volgende procedures
 - a) horizontale mobiliteit;
 - b) bevordering van geslaagden voor overgangsexamens;
 - c) bevordering van geslaagden voor competentieproeven;[6]
 - d) graadverandering.[9]
- 2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met horizontale mobiliteit en bevordering van geslaagden voor overgangsexamens[6] of competentieproeven[6] voor de graad in kwestie[2] en eventueel graadverandering[9].
- 3° via externe mobiliteit, in combinatie met horizontale mobiliteit en eventueel aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt.[13]

Voor een statutaire directeursfunctie via aanwerving of externe mobiliteit[13] kan worden ingevuld, moeten de procedures van de interne arbeidsmarkt doorlopen worden. Dit geldt niet voor de invulling van de graad van wetenschappelijk directeur.[6]

Wanneer de lijnmanager zich beroept op meerdere procedures om een vacature op te vullen, worden de in aanmerking komende kandidaten onderworpen aan dezelfde functiespecifieke selectie.

De selector stelt het programma en de nadere regelen vast van de functiespecifieke selectie.

§ 2. 1° lid opgeheven [2]

Contractuele betrekkingen met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2E en A2 of lager[23], worden bij voorrang ingevuld door herplaatsing van contractuelen.

Voor herplaatsing komen alleen de contractuele personeelsleden met werkzekerheid in aanmerking. Voor die personeelsleden geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor de ambtenaren.

Als contractuelen met werkzekerheid worden beschouwd, de contractuelen aan wie op grond van een wettelijke of decretale bepaling of een bepaling in een besluit van de Vlaamse Regering, werkzekerheid werd gegarandeerd.

Als een openstaande contractuele betrekking wordt ingevuld door herplaatsing, gebeurt de effectieve indienstneming pas na voorafgaand akkoord van het contractuele personeelslid.

Als herplaatsing niet mogelijk is, of als het gaat om een contractuele betrekking met een salarisschaal of beginsalarisschaal hoger dan rang A2E[9], wordt de contractuele betrekking ingevuld op een van de volgende wijzen:

1° via de horizontale mobiliteit.

De horizontale mobiliteit is niet toegankelijk voor contractuele personeelsleden die vervangingsopdrachten verrichten en die gedurende minder dan twee jaar ononderbroken in dienst zijn;

2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met de horizontale mobiliteit.[2]

Bij combinatie van procedures worden de kandidaten onderworpen aan dezelfde functiespecifieke selectie.[2]

Voor de volgende contractuele indienstnemingen is de combinatie van procedures niet verplicht en is er geen voorrang voor herplaatsing:

1° vervangingsopdracht;

2° tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar;

3° doctoraatsbeurzen;

4° hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking en zonder selectie;

5° vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere, zonder selectie;

6° personeel met buitenlandfuncties;

7° Startbanen;

8° topsporters en hun omkadering.[12]

De lijnmanager kan als selector optreden voor vervangingsopdrachten, tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar, startbanen, doctoraatsbeurzen, topsporters en hun omkadering.[12]

De hernieuwing of verlenging van een bestaande arbeidsovereenkomst zonder wijziging van betrekking en zonder selectie, en de vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere zonder selectie, gebeuren bij beslissing van de indienstnemende overheid, en zijn alleen mogelijk voor het contractuele personeelslid dat geslaagd is voor een objectief wervingssysteem als vermeld in deel III, hoofdstuk 2, en voor topsporters en hun omkadering.[12]

§ 3. De Vlaamse Regering bepaalt op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein.

Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep.

§ 4. Van elk beleidsdomein wordt maximaal 1% van de betrekkingen, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie. Dat zijn personen in een van volgende situaties:

- 1° personen met een bijstandsveld W2 of W3, toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° personen van wie de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding beslist heeft dat zij voor onbepaalde duur in aanmerking komen voor toegang tot een beschutte werkplaats of voor een Vlaamse ondersteuningspremie.[12]

De voorbehouden betrekkingen kunnen zowel statutaire betrekkingen als contractuele betrekkingen van onbepaalde duur zijn.[12]

De lijnmanager kiest de wijze van invulling van een voorbehouden betrekking, hetzij:
1° via aanwerving, eventueel in combinatie met horizontale mobiliteit;
2° via de horizontale mobiliteit.[12]

Een vacante voorbehouden betrekking wordt bekendgemaakt.[12]

In afwijking van artikel III 2, 2° wordt de persoon met een arbeidshandicap die recht heeft op een langdurige loonkostsubsidie, bij aanwerving vrijgesteld van de vergelijkende selectie. [12]

In afwijking van artikel VI 18, § 4, kan een contractueel personeelslid met een arbeidshandicap dat recht heeft op een langdurige loonkostensubsidie, via horizontale mobiliteit meedingen naar een statutaire voorbehouden betrekking in een gelijkwaardige functie zonder vrijstelling voor het generieke gedeelte[12] of zonder een beslissing over niet hertesten voor het generieke gedeelte van een functie in die graad[23].

De lijnmanager van de entiteit waar de betrekking vacant is, beslist in overleg met de selector over de geschiktheid van de kandidaat voor de betrekking. De beslissing houdt rekening met de functiebeschrijving van de vacature, het gewenste profiel, en de mogelijke redelijke aanpassingen. Bij het invullen van de betrekking wordt een integratieprotocol opgemaakt tussen de entiteit die de persoon in dienst neemt, en de dienst Emancipatiezaken.[12]

§ 5. Naast een vacature-invulling via gerichte kandidaatstelling zoals bepaald in § 1 en § 2, kan een vacature binnen een entiteit, raad of instelling ingevuld worden door een verandering van dienstaanwijzing door de lijnmanager.

Het statutaire personeelslid dat wordt aangesteld voor facilitaire ondersteunende taken voor een Vlaams ministerieel kabinet, krijgt van de verantwoordelijke lijnmanager een verandering van dienstaanwijzing tot het einde van de facilitaire ondersteuning van het kabinet.[10]

§ 6. Onverminderd de bepalingen van dit besluit bepaalt bijlage 4 bij dit besluit voor de vacatures in alle graden of ze via aanwerving en/of bevordering kunnen worden ingevuld met eventuele vermelding van de aanvullende en

bijzondere voorwaarden inzake beroepskwalificatie, alsmede voor elke bevorderingsgraad de lijst van graden die er toegang toe verlenen.[2]

§ 7. In afwijking van § 1 en § 2 hebben de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een continudienst met ploegenwerk, voorrang bij de vervulling van vacatures in dagdienst in hun eigen entiteit via wijziging van dienstaanwijzing. Zij hebben voorrang op de personeelsleden die in aanmerking komen voor herplaatsing.[6]

§ 8. In afwijking van paragraaf 1 en 2 en van de herplaatsingsregeling, vermeld in deel VI, titel 4, hoofdstuk 1 van dit besluit, kan een personeelslid overgeplaatst worden naar een andere entiteit, raad of instelling, door een wijziging van dienstaanwijzing, los van de procedure van de vacantverklaring, na het akkoord van het personeelslid en de betrokken N-functies,[23] in een van de volgende gevallen:

1° om functionele redenen als het personeelslid niet in aanmerking komt voor de herplaatsingsprocedure;

2° op voorstel van de Vlaamse ombudsman in het kader van de bescherming van de klokkenluider.[24]

§ 9. In afwijking van paragraaf 1 en 2, kan een vacature binnen een entiteit, raad of instelling, vervuld worden door de overplaatsing, los van de procedure van de vacantverklaring, van een van de volgende personeelsleden vanuit een publiekrechtelijke rechtspersoon van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, die niet valt onder het toepassingsgebied van het VPS:

1° een ambtenaar die dezelfde graad of een gelijkwaardige graad bekleedt als de graad waartoe de vacante betrekking behoort, na het akkoord van de ambtenaar, in het kader van de bescherming van de klokkenluider op voorstel van de Vlaamse ombudsman;

2° een contractueel personeelslid met dezelfde of een gelijkwaardige contractuele betrekking en salarisschaal of geldelijke loopbaan als de vacante contractuele betrekking, na het akkoord van het contractuele personeelslid in het kader van de bescherming van de klokkenluider op voorstel van de Vlaamse ombudsman.[24]

De ambtenaar, die wordt overgeplaatst met toepassing van het eerste lid, wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en wordt ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.[24]

Het contractuele personeelslid dat wordt overgeplaatst met toepassing van het eerste lid, krijgt een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of de geldelijke loopbaan die verbonden is aan de nieuwe betrekking. In geval van een geldelijke loopbaan wordt hij ingeschaald op de overeenkomstige trap.[24]

Art. I 5bis. § 1. De indienstnemende of benoemende overheid of de lijnmanager, kan, na advies van de selector, beslissen om een kandidaat niet opnieuw te testen voor het geheel van de gedragscompetenties en/of het geheel van de vaktechnische competenties die vereist zijn voor de vacature als uit een eerdere selectieprocedure die niet ouder is dan zeven jaar blijkt dat de kandidaat beschikt over het geheel van

de gedragscompetenties en/of het geheel van de vaktechnische competenties die vereist zijn voor de vacature.[18]

§ 2. Een kandidaat kan op basis van zijn eerdere testresultaten aan de selector vragen om te worden hertest. De selector houdt dan alleen rekening met de nieuwe testresultaten.[18]

Bij een nieuwe kandidaatstelling vraagt de selector de toestemming van de kandidaat voor het mogelijk hergebruik van zijn positieve testresultaten.[18]

§ 3. Alleen testresultaten van selecties gebaseerd op het competentiemodel van de Vlaamse overheid die beantwoorden aan de kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties zoals vastgelegd door de Vlaamse minister van Bestuurszaken, komen in aanmerking om hergebruikt te worden.[18]

Art. I 5ter. De mandaathouders van rang A2A en A2[27] en de vastbenoemde ambtenaren van rang A3[27] en lager van een entiteit, raad of instelling, die in de volgende gevallen worden overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling, behouden:

- hun hoedanigheid;
- hun graad of een gelijkwaardige graad met overeenstemmende functionele loopbaan;
- hun administratieve en geldelijke anciënniteit;
- hun rechten inzake bevordering en hun aanspraken op bevordering;
- het salaris op de datum van de overdracht en een gelijkwaardige salarisschaal;
- de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen waarop zij op de datum van overdracht op reglementaire basis recht hebben, voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en voor zover aan deze voorwaarden blijft voldaan, 1° ter uitvoering van het decreet van 28 november 2008 tot regeling van de overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid in geval van verschuiving van taken of bevoegdheden; 2° door een wijziging van dienstaanwijzing, als vermeld in artikel I 5, § 8.[23]

Aan de contractuele personeelsleden van een entiteit, raad of instelling die worden overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling onder de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor een duur die overeenstemt met het gedeelte van het contract met de entiteit van herkomst dat op het moment van de overdracht nog niet verstreken is en[27] op grond waarvan het behoud wordt gegarandeerd van de voor hen bij de entiteit, raad of instelling van herkomst bestaande contractuele rechten. Wat de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, geldt dat behoud alleen voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en voor zover aan die voorwaarden voldaan blijft.[23]

Art. I 6 - opgeheven[23]

Art. I 7. § 1. De lijnmanager stelt voor zijn entiteit, raad of instelling het arbeidsreglement vast onverminderd de mogelijkheid om een aanvullend

arbeidsreglement voor een subentiteit te laten vaststellen door het hoofd van die subentiteit.

Wat betreft de provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur kan de provinciegouverneur een aanvullend arbeidsreglement laten vaststellen.[2]

§ 2. Voor elke entiteit, raad of instelling geldt als algemene regel de 38-urige werkweek voor voltijdse betrekkingen.

De werktijdregeling wordt vastgelegd in het arbeidsreglement.

Art. I 7bis. Onverminderd de bepalingen van dit besluit, kan de Vlaamse Regering, op voorstel van de functionele minister en na akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, voor elk van de IVA's met rechtspersoonlijkheid en EVA's, vermeld in artikel I 2, voor de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs en voor de strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad volgende bepalingen vaststellen:

- 1° specifieke graden, de verdeling van die graden over de niveaus en rangen, of ze kunnen worden vervuld via aanwerving en/of bevordering of via mandaat met eventuele vermelding van de aanvullende en bijzondere voorwaarden inzake beroepskwalificatie, alsmede voor elke bevorderingsgraad de lijst van graden die er toegang toe geven;
- 2° specifieke loopbanen;
- 3° specifieke salarisschalen, specifieke vergoedingen, toelagen, en sociale voordelen;
- 4° specifieke regelingen voor specifieke personeelscategorieën;
- 5° specifieke overgangsbepalingen.[2]

TITEL 3. ALGEMENE ORGANISATORISCHE BEPALINGEN**Hoofdstuk 1.** Statutaire organen en beroepscommissie

Art. I 8. Binnen elk beleidsdomein richt de beleidsraad de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van het personeel, zoals bepaald in dit besluit.

Elke strategische adviesraad evenals het Gemeenschapsonderwijs richt de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van respectievelijk het secretariaatspersoneel en het personeel van zijn diensten, zoals bepaald in dit besluit.

Art. I 9. § 1. Voor de diensten van de Vlaamse overheid wordt een adviserende beroepscommissie opgericht, hierna te noemen raad van beroep.

In afwijking van het eerste lid wordt aan de raad van beroep, in geval van eenparigheid, een beslissende bevoegdheid toegekend.

§ 2. De ambtenaar kan in beroep gaan tegen volgende beslissingen :

- de loopbaanvertraging;
- de uitspraak van een tuchtstraf of van de schorsing in het belang van de dienst;
- de evaluatie onvoldoende;
- de negatieve eindevaluatie van de proefperiode;
- de weigering van volgende verloven voor zover die een gunst zijn: verlof voor deeltijdse prestaties, loopbaanonderbreking en onbetaald verlof.[4]

Art. I 10. § 1. De raad van beroep wordt per zaak paritair samengesteld uit leden van de overheid en uit leden van de representatieve vakorganisaties vertegenwoordigd in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

De leden zijn stemgerechtigd.

§ 2. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt de voorzitters aan die de beroepen behandelen.

Inzake tuchtzaken, schorsing in het belang van de dienst en bij een tweede opeenvolgende onvoldoende is de voorzitter een magistraat. Voor de beroepen in andere aangelegenheden kan de voorzitter een externe deskundige zijn.

De voorzitter is stemgerechtigd.

§ 3. De lijnmanager van het departement [2] Bestuurszaken, waar de zetel van de raad van beroep gevestigd is,

- organiseert de werkverdeling, zo nodig in kamers;
- wijst de leden van de overheid aan;
- stelt de secretarissen aan uit de personeelsleden van het departement Bestuurszaken[2];
- waakt erover dat bij de effectieve samenstelling per zaak ten hoogste 2/3 van de leden van hetzelfde geslacht zijn.

Art. I 11. Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep wordt vastgesteld door een paritaire vergadering van afgevaardigden van de overheid en de vakorganisaties, samengeroepen door een voorzitter. Het reglement is rechtsgeldig vastgesteld indien de meerderheid van de opgeroepen leden aanwezig is.

Art. I 12. Het huishoudelijk reglement bepaalt tenminste:

- de geldigheid van de beraadslaging
- de procedureregels
- het wrakingsrecht van verzoeker
- de wijze van kennisgeving van de adviezen

Art. I 13. § 1. De raad van beroep hoort de ambtenaar alvorens een gemotiveerd advies te formuleren.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt de verzoeker persoonlijk; hij mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§ 2. Indien de ambtenaar, ofschoon volgens de voorschriften opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde afwezigheid, wordt de ambtenaar geacht af te zien van zijn beroep. De uitspraak of beslissing vóór het beroep wordt in dit geval de definitieve uitspraak of beslissing.

§ 3. Het beroep is opschortend, tenzij anders bepaald.

Art. I 14. § 1. Aan de voorzitters van de raad van beroep wordt een presentiegeld van 150 euro[9] per zitting van een halve dag toegekend. Dit presentiegeld volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer 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, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

§ 2. De voorzitters en leden van overheid en vakorganisaties ontvangen een reis- en maaltijdvergoeding overeenkomstig de regeling die van toepassing is voor de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid.
In afwijking van het eerste lid ontvangen de voorzitters een treinbiljet[9] eerste klasse heen en terug of de tegenwaarde ervan.

Hoofdstuk 1bis. Beroepscommissie Functieclassificatie[27]

Art. I 14bis. Voor de diensten van de Vlaamse overheid wordt een beroepscommissie Functieclassificatie opgericht, die beslist over de beroepen die met toepassing van artikel I 4quater, eerste lid, worden ingesteld tegen de indeling van een functie in een functiefamilie, het functiefamilieniveau en/of de functieklassie waarin de functie werd gewogen.[27]

Art. I 14ter. De beroepscommissie Functieclassificatie wordt voorgezeten door een voorzitter die geen actief personeelslid is van de diensten van de Vlaamse overheid en is verder paritair samengesteld uit drie deskundigen namens de overheid en drie deskundigen namens de representatieve vakorganisaties, vertegenwoordigd in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.[27]

De voorzitter en de leden van de beroepscommissie Functieclassificatie hebben een goede kennis van de organisatie-eigen wegingsmethodiek.[27]

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt de voorzitter aan en wijst de leden van de overheid aan.[27]

Art. I 14quater. De beroepscommissie Functieclassificatie onderzoekt het beroepschrift, vraagt voor zover dat nodig is ontbrekende informatie op en kan de partijen horen.[27]

De beroepscommissie Functieclassificatie beslist bij consensus over de functiefamilie of het functiefamilieniveau en de bijbehorende functieklassie. Als er geen consensus wordt bereikt, heeft de voorzitter de beslissende stem.[27]

Art. I 14quinquies. De beroepscommissie Functieclassificatie kan de beroepschriften die betrekking hebben op dezelfde functie, collectief behandelen.[27]

Art. I 14sexies. Behalve bij gewettigde afwezigheid verschijnt de verzoeker persoonlijk. Hij mag zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.[27]

Als de verzoeker, hoewel hij volgens de voorschriften werd opgeroepen, niet verschijnt zonder geldige reden of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde verhindering, wordt hij behoudens in geval van overmacht geacht af te zien van zijn beroep. De uitspraak of beslissing vóór het beroep wordt in dat geval de definitieve uitspraak of beslissing.[27]

Art. I 14septies. De beroepscommissie Functieclassificatie stelt een huishoudelijk reglement vast, dat ten minste de procedureregels en de praktische werking bepaalt.[27]

Hoofdstuk 2. Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht

Art. I 15. De lijnmanager duidt bij tijdelijke afwezigheid of verhindering het personeelslid aan dat hem vervangt.

Art. I 16. De ambtenaar die de uitoefening van zijn functie onderbreekt voor het opnemen van een (ander) mandaat, een tewerkstelling bij een andere werkgever of bij een Vlaams kabinet, voltijds politiek verlof of een tewerkstelling in een andere functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid, heeft een terugkeerrecht naar de entiteit, raad of instelling van herkomst.[10]

In afwijking van het eerste lid is er een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking voor:

- 1° de titularissen van de topkaderfunctie die met verlof zijn voor uitoefening van een ambt op een kabinet;
- 2° de titularissen van de middenkaderfuncties die met verlof zijn voor uitoefening van een ambt op een kabinet of voor een project goedgekeurd door de Vlaamse Regering;
- 3° de personeelsleden die binnen de entiteit, raad of instelling tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefenen waardoor de functiezwarte tijdelijk verhoogt.[23]

TITEL 4. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. I 17. § 1 - opgeheven[27]

§ 2. De functies vermeld in artikel I 4, § 1, tweede lid, worden ook uitgedrukt in graden in afwachting van de koppeling van functies aan loopbanen en beloning[27].

Art. I 18 - opgeheven[6]

Art. I 19. De gevallen van beroep ingesteld bij een raad van beroep voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet volgens de op die datum van kracht zijnde reglementering.

De definitieve uitspraak na beroep gebeurt overeenkomstig dit besluit.

Art. I 20. De aanstellingen in een hoger ambt eindigen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Art. I 20bis - opgeheven [12]

Art. I 21. § 1.[2] In afwijking van artikel I 16, eerste lid, heeft de ambtenaar die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit zijn functie onderbroken heeft voor het opnemen van een in dit artikel vermelde andere functie of verlof, een recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking, tot het tijdstip van verlenging of beëindiging van de afwezigheid voor het opnemen van die welbepaalde functie of van het lopend verlof.

§ 2 - opgeheven[9]

Art. I 22. Opgeheven wordt - onverminderd artikel I 19:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juni 1995 houdende oprichting en samenstelling van een raad van beroep voor sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2002

DEEL II. RECHTEN, PLICHTEN, ONVERENIGBAARHEDEN EN CUMULATIE VAN ACTIVITEITEN

Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten

Artikel II 1. § 1. Het personeelslid zet zich op een actieve en constructieve wijze in voor de realisatie van de opdracht en de doelstellingen van de diensten van de Vlaamse overheid.

Het personeelslid oefent zijn functie op een loyale en correcte wijze uit onder het gezag van zijn lijnmanager en/of functionele chef.

§ 2. In de omgang met anderen en in de contacten met het publiek respecteert het personeelslid de persoonlijke waardigheid en handelt het zonder discriminatie.

Art. II 2. § 1. Het personeelslid heeft recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan hij kennis heeft uit hoofde van zijn functie.

Onverminderd de reglementering inzake openbaarheid van bestuur, is het hem enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op:

- 1° de veiligheid van het land;
- 2° de bescherming van de openbare orde;
- 3° de financiële belangen van de overheid;
- 4° het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten;
- 5° het medisch geheim;
- 6° het vertrouwelijke karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens;
- 7° het interne beraad, zolang in de betrokken aangelegenheid geen eindbeslissing is genomen.

Het is hem ook verboden feiten bekend te maken waarvan de bekendmaking de concurrentiepositie van de organisatie waarin hij werkt kan schaden of waarvan de bekendmaking een inbreuk is op de rechten en de vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privé-leven, tenzij de betrokkene toestemming heeft verleend om de op hem betrekking hebbende gegevens openbaar te maken.

Deze paragraaf geldt eveneens voor het personeelslid dat niet meer in dienst is.

§ 2. Het personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie onregelmatigheden vaststelt, brengt een functionele chef[6] hiervan onmiddellijk op de hoogte. Hij kan ook rechtstreeks Spreekbuis, het meldpunt voor welzijn en integriteit op het werk van de Vlaamse overheid, of[24] Audit Vlaanderen[19] op de hoogte brengen overeenkomstig artikel 34, § 3, van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003.[2]

Een onregelmatigheid is een nalatigheid, misbruik of misdrijf als vermeld in artikel 3, § 2, eerste lid, van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse ombudsdienst.[2]

Indien hij op basis van gegronde reden vermoedt of vaststelt dat een functionele chef[6] hem zal verbieden of verhinderen om misdrijven bekend te maken, brengt hij rechtstreeks de procureur des Konings hiervan op de hoogte.

Het personeelslid kan, buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel of valse aangifte die een dienst of persoon schade toebrengen, niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie, om de enkele reden dat hij onregelmatigheden aangeeft of bekend maakt.

Art. II 3. § 1. Het personeelslid kan schriftelijk of mondeling melding doen van een onregelmatigheid bij de Vlaamse Ombudsman onder de voorwaarden bepaald in artikel 3, § 2 van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, kan 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. Als de Vlaamse ombudsman de bescherming verleent, deelt hij dat mee aan het personeelslid.[24]

§ 2. De bescherming heeft uitwerking vanaf de eerste vastgestelde melding van de onregelmatigheid door het personeelslid uitgezonderd wat betreft de schorsing van tuchtprocedures die uitwerking hebben vanaf het verzoek van het personeelslid om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst.

De bescherming neemt een einde twee jaar na het afsluiten van het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar de gemelde onregelmatigheid.

In afwijking van het eerste lid wordt de bescherming door de Vlaamse Ombudsman onmiddellijk opgeheven indien tijdens of na het resultaat van 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 dienst. De Vlaamse Ombudsman brengt het personeelslid en de lijnmanager hiervan onmiddellijk op de hoogte.

Zodra de Vlaamse ombudsman het moment opportuun acht, deelt hij de begindatum van de beschermperiode mee aan het personeelslid en aan de lijnmanager. De Vlaamse ombudsman deelt ook de einddatum van de beschermingsperiode mee aan het personeelslid en aan de lijnmanager.[24]

Art. II 4. § 1. Tijdens de beschermingsperiode, bedoeld in artikel II 3, § 2, kan het personeelslid niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere open of verdoken maatregel om redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

Als de bevoegde overheid tijdens de beschermingsperiode een tuchtstraf oplegt of andere maatregelen neemt ten aanzien van het personeelslid moet de overheid in de motivering duidelijk aangeven dat er geen verband is tussen de tuchtstraf of de maatregel en de melding van de onregelmatigheid.

§ 2. Als het personeelslid vermoedt dat een maatregel, bedoeld in § 1 toch verband houdt met de melding van de onregelmatigheid, kan hij aan de Vlaamse Ombudsman vragen om dit mogelijke verband te onderzoeken. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan het personeelslid en de lijnmanager.

Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat er een mogelijk verband is tussen de maatregel, bedoeld in § 1 en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de maatregel te herzien.

De bevoegde overheid deelt binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman mee of zij al dan niet akkoord gaat met dat verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat met het verzoek van de Vlaamse Ombudsman of weigert uitvoering te geven aan zijn verzoek of niet antwoordt aan de Vlaamse Ombudsman binnen de voormelde termijn van twintig werkdagen, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die in overleg met de functioneel bevoegde minister een standpunt bepaalt en dit standpunt meedeelt aan de Vlaamse Ombudsman en aan de lijnmanager.

Art. II 5. Het personeelslid behandelt de klanten van zijn entiteit welwillend.

Het personeelslid mag, zelfs buiten de functie, rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel die verband houden met de functie, vragen, eisen of aannemen.

Art. II 6. § 1. Het personeelslid heeft recht op informatie en vorming zowel wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de functie-uitoefening als met het oog op de uitbouw van de beroepsloopbaan.

§ 2. Het personeelslid houdt zich op de hoogte van de evolutie van de technieken, reglementeringen en navorsingen in de materies waarmee hij beroepshalve belast is.

§ 3. De vorming is een plicht wanneer zij noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een entiteit.

De onkosten die inherent zijn aan de deelname aan deze vormingsactiviteiten worden gedragen door de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. II 7. § 1. De rechten en de plichten worden nader toegelicht in een deontologische code die vastgesteld wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. In de beleidsdomeinen, raden of instelling kan door de hoofden van de entiteiten, raden of instelling voor specifieke problemen een aanvullende code opgesteld worden.

Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten

Art. II 8. § 1. Het personeelslid draagt aan de Vlaamse Gemeenschap of de IVA met rechtspersoonlijkheid of de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs het geheel van de vermogensrechten over op de werken waarvan hij de (mede)auteur is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

Deze overdracht betreft de auteursrechten op computerprogramma's, met inbegrip van het begeleidend en voorbereiden materiaal, en op alle andere werken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

§ 2. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is begrepen in het salaris, zoals bepaald overeenkomstig het van kracht zijnde geldelijk statuut.

§ 3. Het personeelslid verleent aan de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs de toelating om de werken, bedoeld in § 1, onder de naam van het Vlaamse ministerie of van de IVA met rechtspersoonlijkheid of de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs aan het publiek mee te delen en onder die naam te exploiteren. Deze toelating geldt voor een duur van 20 jaar vanaf de datum van creatie van het werk.

Art. II 9. § 1. Alle uitvindingen die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan of die verkregen worden door middelen die door de werkgever ter beschikking worden gesteld, zijn het exclusieve eigendom van de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, zonder dat het personeelslid een recht op vergoeding kan doen gelden.

§ 2. In afwijking van § 1 wordt voor de overdracht van vermogensrechten op de in § 1 bedoelde uitvindingen die niet ter uitvoering van de functie worden gedaan aan het personeelslid een financiële tegemoetkoming toegekend, waarvan het bedrag bepaald wordt door de functionele minister.

Om de hoogte van de tegemoetkoming te bepalen worden volgende criteria gebruikt:

- de industriële of commerciële waarde van de uitvinding;
- het belang van de bijdrage van de respectieve partijen bij de totstandkoming van de uitvinding.

Hoofdstuk 3. Onverenigbaarheden

Art. II 10. De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via een tussenpersoon verricht en waardoor ofwel:

- 1° de functieplichten niet kunnen worden vervuld;
- 2° de waardigheid van de functie in het gedrang komt en/of het vertrouwen van het publiek in de dienst wordt aangetast;
- 3° de eigen onafhankelijkheid wordt aangetast;
- 4° een conflict tussen tegenstrijdige belangen ontstaat.

Art. II 11 - opgeheven[9]

Hoofdstuk 4. Cumulatie van beroepsactiviteiten

Art. II 12. § 1. Het personeelslid mag zonder toestemming geen activiteiten cumuleren binnen de diensturen, tenzij deze inherent zijn aan de functie, en onverminderd de deontologische toetsing.

De toestemming is ook nodig voor de cumulatie van beroepsactiviteiten tijdens een verlof, onverminderd andere reglementaire bepalingen.[9]

§ 2. De toestemming tot cumulatie wordt gegeven :

- door de opdrachtgever voor de hoofden van een entiteit;
- door de voorzitter van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel;
- door de provinciegouverneur voor de personeelsleden van de provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur;[2]
- door de functionele minister voor het hoofd van het Gemeenschapsonderwijs en
- door de lijnmanager voor de personeelsleden die onder hun gezag staan.

Art. II 13. De uitoefening van activiteiten buiten de diensturen kan enkel getoetst worden aan de deontologische regels inzake onverenigbaarheden, onverminderd andere reglementaire bepalingen.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

Art. II 14. De toestemming tot cumulatie gegeven vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijft behouden, tot de lijnmanager waaronder het personeelslid ressorteert, deze desgevallend herroept.

DEEL III. REKRUTERING EN SELECTIE VAN HET PERSONEEL**Hoofdstuk 1. Toegangsvoorwaarden via externe aanwerving**

Artikel III 1. § 1. Voor de toegang tot een functie bij de diensten van de Vlaamse overheid gelden de volgende algemene toelatingsvoorwaarden :

- 1° een gedrag hebben 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 de uit te oefenen functie.

§ 2. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken bepaalt de bevoegde instanties en de controleprocedure voor de vereiste medische geschiktheid.

§ 3. Onverminderd § 2 controleert de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de vereiste lichamelijke geschiktheid voor welbepaalde categorieën personeelsleden overeenkomstig de federale bepalingen.

§ 4. De functies waarvoor in de functiebeschrijving en het profiel bepaald wordt dat zij een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Vlaamse Gemeenschap, worden voorbehouden voor Belgen.

Art. III 2. Als algemene aanwervingsvoorwaarden om als personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid te worden aangeworven, gelden :

- 1° het diploma of getuigschrift bezitten dat overeenstemt met het administratief niveau van de functie waarin wordt aangeworven, zoals bepaald in bijlage 2[2] bij dit besluit, of een ervaringsbewijs of toegangsbewijs, vermeld in artikel III 3, §2, voor dezelfde functie[17];
In dit besluit wordt verstaan onder ervaringsbewijs: een ervaringsbewijs als vermeld in artikel 4 van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, waarover een protocol wordt gesloten in het Sectorcomité XVIII omdat het relevant is voor de diensten van de Vlaamse overheid.[17]
- 2° slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem. Deze verplichting geldt niet voor contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden :
 - voor vervangingsopdrachten;
 - voor tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar[12];
 - in startbanen;
 - met doctoraatsbeurzen;[2]
 - topsporters en hun omkadering.[12]

Art. III 3. § 1. In afwijking van artikel III 2, 1^o, kan door de lijnmanager, voorafgaand aan de rekrutering, van die voorwaarde worden afgeweken als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid die door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, wordt vastgesteld na advies van de selectoren.[17]

§ 2. Daarnaast kan de lijnmanager, voorafgaand aan de selectie, bij een met redenen omklede beslissing waaruit een redelijk vermoeden van meerwaarde van deze procedure blijkt, opnemen in het selectiereglement dat in afwijking van artikel III 2, 1^o, ook personen die nog niet beschikken over het diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs, zich kandidaat kunnen stellen voor de functie. Zij krijgen enkel toegang tot de selectieprocedure na het behalen van een toegangsbewijs, uitgereikt door de VDAB, na beoordeling van hun competenties zoals hierna bepaald. Het toegangsbewijs van de VDAB is zeven jaar geldig voor dezelfde functie bij de diensten van de Vlaamse overheid.[17]

Van een kandidaat die niet beschikt over een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs of toegangsbewijs als vermeld in het selectiereglement, wordt een portfolio beoordeeld. De kandidaat lijst relevante kennis, vaardigheden en attitudes voor de functie op in het portfolio en staft dit met zoveel mogelijk bewijsstukken.[17]

De VDAB duidt per vacature beoordelaars aan met de nodige expertise om portfolio's te beoordelen.[17]

De lijnmanager bepaalt samen met de VDAB en de selector de te bewijzen competenties waarop de beoordeling van het portfolio voor de vacature gebeurt.[17]

De VDAB reikt na een positieve beoordeling van een portfolio bovenvermeld toegangsbewijs uit. Het toegangsbewijs vermeldt de functie waarvoor het geldt, welke competenties op welk niveau werden beoordeeld, en de ingangsdatum en geldigheidsduur van het toegangsbewijs.[17]

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, kan nadere voorwaarden bepalen.[17]

§ 3. Een intern personeelslid dat een functie vervult die tot hetzelfde niveau behoort als de vacante functie, hoeft niet te voldoen aan de voorwaarde, vermeld in artikel III 2, 1^o, van dit besluit, tenzij specifieke diplomavooraarden bepaald zijn.[17]

§ 4[17]. Wie meedingt naar een betrekking via externe aanwerving, wordt vrijgesteld van het generieke gedeelte als hij wat betreft de generieke competenties voor de graad in kwestie al geschikt werd bevonden in het kader van een statutaire of contractuele aanwervingsprocedure met algemene oproep zoals vermeld in artikel III 7, als die procedure werd aangevat ten vroegste vanaf de inwerkingtreding van dit besluit.

De vrijstelling geldt tot 7 jaar na de datum van die generieke test[2].

Art. III 4. De administratieve niveaus en de overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn :

- niveau A : [2] master diploma
universitair onderwijs en hoger onderwijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair niveau
- niveau B : bachelor diploma
hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- niveau C : secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- niveau D : geen diplomaverplichting

Art. III 5. Bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor een functie kunnen worden vastgesteld door de lijnmanager[9], in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector[9].[2]

Hoofdstuk 2. De selectie via een objectief wervingsstelsel

Art. III 6. § 1. De in dit besluit vermelde voorschriften voor de selector en de door de Vlaamse minister van Bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden in geval van een privaatrechtelijke selector opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst tussen de selector en de Vlaamse Regering.[18]

De door de Vlaamse minister van Bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden in geval van een externe selector opgenomen in de overheidsopdracht tussen de selector en de vertegenwoordiger van de Vlaamse overheid.[18]

§ 2. De selector organiseert op basis van de personeelsbehoeften van de lijnmanagers de noodzakelijke vergelijkende selecties voor generieke en specifieke functies volgens een systeem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.

§ 3. De Vlaamse Regering wijst voor de statutaire wervingen in de ministeries één selector aan.[8]

Art. III 7. Elke vacature wordt minstens op de website van de VDAB gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie ervan en de uiterste datum van kandidaatstelling, zoals bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.[27]

Art. III 8. Het rekruterings- en selectieproces bestaat uit de basisselectie door de selector en de eindselectie door de lijnmanager.[2]

De selector sluit de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement[9] uit van deelname aan de basisselectie.[2]

Naargelang van het aantal inschrijvingen kan de selector een voorselectie organiseren, waarin wordt beoordeeld of de kandidaten voldoen aan de profielvereisten.[9]

De basisselectie bestaat uit:

1. een generieke selectie of een generiek-specifieke selectie;
2. een functiespecifieke selectie.[2]

Na een generieke selectie of een generiek-specifieke selectie volgt altijd een functiespecifieke selectie.[2]

Een generieke selectie, georganiseerd door de selector, test de generieke competenties die nodig zijn voor de graad in kwestie. De geslaagden worden opgenomen in een reserve.[2]

Een generiek-specifieke selectie, georganiseerd door de selector, test zowel de generieke competenties die nodig zijn voor de graad in kwestie, als de specifieke competenties die nodig zijn voor een functie. De geslaagden worden opgenomen in een reserve.[2]

Een functiespecifieke selectie, georganiseerd door de selector in overleg met de aanwervende lijnmanager, test de specifieke competenties die nodig zijn voor een concrete vacante functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit waar de betrekking vacant is. De lijnmanager kan ervoor opteren de geslaagden voor de functiespecifieke selectie op te nemen in een reserve.[2]

Als de functiespecifieke selectie niet voorafgegaan wordt door een generieke selectie of een generiek-specifieke selectie, test de functiespecifieke selectie eveneens de generieke competenties die nodig zijn voor de graad in kwestie.[2]

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan.[2] De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.[9]

De selector stelt zowel na de generieke of generiek-specifieke selectie, als na de functiespecifieke selectie de lijst van de geslaagden vast, in voorkomend geval met vermelding van hun rangschikking. Daarnaast stelt de selector een lijst vast van geslaagden voor de test van de generieke competenties.[2]

De betrokken lijnmanagers kunnen in onderling akkoord de duur verlengen van een reserve die voor één of meer entiteiten, raden of instelling werd aangelegd. De lijnmanager van het Departement Bestuurszaken kan de duur verlengen van een reserve die voor alle diensten van de Vlaamse overheid werd aangelegd.[9]

Art. III 9. De selector stelt per selectie of selectiegroep een selectiereglement vast.[17]

Het selectiereglement regelt minstens de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, hoeveel proeven er zullen georganiseerd worden, de aard van de testen, desgevallend de samenstelling van de jury, de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden en de regels rond de rangschikking, de geldigheidsduur van de selectie en het verlies en behoud van een plaats in de reserve, indien deze aangelegd wordt.[17]

Bij toepassing van artikel III 3, § 2, van dit besluit, vermeldt het selectiereglement bovendien:

- welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure;
- dat ook kandidaten zonder de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen kunnen kandideren,
- desgevallend, welk ander bewijsstuk elke kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.[17]

Art. III 10. Voor de functiespecifieke selectie worden ook kandidaten uit de procedures, vermeld in artikel I 5, § 1 en § 2, toegelaten[9] en de personen met een vrijstelling voor het generieke deel.[2]

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden in de vacature, uit van deelname aan de functiespecifieke selectie.[2]

Na de basisselectie kiest de lijnmanager de voor hem meest geschikte kandidaat of kiest uitzonderlijk niet, wanneer hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.[2]

De door de lijnmanager gekozen kandidaat wordt aangeworven of bevorderd in de betrekking, of overgeplaatst naar de betrekking[9].[2]

Hoofdstuk 3. De proeftijd, evaluatie in de proeftijd en gevolgen

Art. III 11. De benoemende overheid laat na controle van de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, de geslaagde voor een vergelijkende selectie bedoeld in artikel III 2, 2°, die door de lijnmanager gekozen werd, toe tot een proeftijd in zijn graad/functie, en geeft deze een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

(...) 2^e lid opgeheven [2]

Art. III 12. § 1. De ambtenaar legt de eed af in handen van de benoemende overheid wanneer hij tot de proeftijd toegelaten wordt.

§ 2. Indien de ambtenaar weigert de eed af te leggen is zijn toelating tot de proeftijd van rechtswege nietig.

Art. III 13. Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar onder bepaalde voorwaarden, slechts eenmaal een andere dienstaanwijzing krijgen binnen het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, of eenmaal[2] overgeplaatst worden[9] via de horizontale mobiliteit voor dezelfde functie, door of in akkoord met de betrokken lijnmanager(s).

Na deze wijziging van dienstaanwijzing begint eenmalig een nieuwe proeftijd.

Art. III 14. De ambtenaar op proef is onderworpen aan de rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten, tuchtregeling, administratieve toestanden, geldelijk statuut, verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging, inzonderheid vrijwillig ontslag en pensionering, van de vaste ambtenaar.

Art. III 15. § 1. De lijnmanager bepaalt de duur van de proeftijd, als volgt:

- niveau D: 4 maanden;
- niveau C en B: minimaal 4 en maximaal 9 maanden;
- niveau A: minimaal 6 en maximaal 12 maanden.[23]

Eén maand proeftijd stemt hierbij overeen met de prestatie van eenentwintig voltijdse of deeltijdse werkdagen.[23]

Voor de bepaling van het aantal gepresteerde werkdagen worden eveneens meegerekend:

- de wettelijke en decretale feestdagen, 2 en 15 november, 26 december, en de vakantiedagen tussen kerstmis en nieuwjaar vermeld in artikel X 11, §2, eerste lid van dit besluit;
- de inhaalrust vermeld in artikel VII 28 van dit besluit;
- de dienstvrijstellingen.[23]

§ 2. De ambtenaar op proef behoudt de hoedanigheid van ambtenaar op proef zolang het aantal werkdagen dat overeenstemt met het aantal maanden proeftijd niet gepresteerd is.[23]

Art. III 16. § 1. De lijnmanager bepaalt bij de aanvang van de proeftijd de inhoud van het programma en de evaluatiecriteria van de proeftijd in overleg met de functiehouder, de begeleider en de personeelsfunctie.

Voor specifieke personeelscategorieën kan het programma van de proeftijd tevens voorzien in het slagen voor een competentieproef[6] en/of het afleggen van praktische proeven.[2]

§ 2. Ten minste op het einde van de proeftijd wordt een evaluatiegesprek gehouden. Het evaluatiegesprek wordt vastgelegd in een verslag dat de evaluatoren opstellen. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het evaluatieverslag. Artikel IV 3, IV 4, IV 5, § 2, en IV 6 zijn van toepassing op de evaluatie van het personeelslid.[9]

§ 3. Na de minimumduur van de proeftijd voor niveau A, B en C kunnen de evaluatoren na elk evaluatiegesprek beslissen dat de proeftijd van de ambtenaar op proef wordt beëindigd. Dat gesprek geldt als eindevaluatiegesprek van de proeftijd.[9]

§ 4. Onder voorbehoud van § 9, heeft een negatieve eindevaluatie van de proefperiode het ontslag van de ambtenaar op proef tot gevolg. Een positieve eindevaluatie heeft de vaste benoeming van de ambtenaar op proef tot gevolg.[9]

§ 5. Een negatieve eindevaluatie van de proefperiode heeft het ontslag van het contractuele personeelslid tot gevolg.[9]

§ 6. Het eindevaluatieverslag wordt aan het personeelslid en aan de benoemende of indienstnemende overheid betekend binnen 30 kalenderdagen na het evaluatiegesprek.[9]

§ 7. Indien het evaluatieverslag niet binnen 30 kalenderdagen wordt betekend aan de ambtenaar op proef, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.[9]

§ 8. De ambtenaar op proef kan tegen de negatieve eindevaluatie van de proefperiode beroep instellen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen na de betekening van het eindevaluatieverslag.

De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen dertig kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.[9]

§ 9. Onder voorbehoud van artikel I 9, § 1, tweede lid, beslist de benoemende overheid over de eindevaluatie van de ambtenaar op proef binnen 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.[9]

Art. III 17. Tot de dag waarop het ontslag of de vaste benoeming ingaat[9], behoudt de ambtenaar op proef deze hoedanigheid.

Art. III 18. De benoemende overheid betekent de beslissing tot ontslag of tot vaste benoeming aan de ambtenaar en de indienstnemende overheid betekent de beslissing tot ontslag aan het contractueel personeelslid.[9]

Art. III 19. Het ontslag van de ambtenaar op proef gaat in de eerste werkdag die volgt op het verstrijken van de termijn voor het instellen van beroep of op de beslissing tot ontslag.[9] Met ingang van die dag[9] wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst afgesloten voor een bepaalde duur van drie maanden.[2] Wanneer de bijdragen ingehouden op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen voor de opname van de ambtenaar op proef in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering.

Art. III 20. § 1. De ambtenaar die tijdens de proeftijd een zware fout begaat, wordt ontslagen zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

§ 2. Het ontslag wegens een zware fout zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt door de benoemende overheid gegeven binnen de drie werkdagen na kennisname van het feit dat als zware fout wordt beschouwd.

§ 3. Voorafgaand aan de ontslagbeslissing hoort de benoemende overheid, samen met de functionele chef, de ambtenaar, die zich kan laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

§ 4. De werkgever stort voor de ambtenaar die wegens een zware fout wordt ontslagen, bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor hun opname in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsbescherming.

Hoofdstuk 4. Benoeming tot ambtenaar

Art. III 21. Tot ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid kan enkel worden benoemd wie aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° de toelatingsvoorwaarden vervullen en aan de aanwervingsvoorwaarden die voor de functie zijn vastgesteld, voldaan hebben;[9]
- 2° met goed gevolg de proeftijd doorlopen hebben;.
- 3° - opgeheven[9].

Hoofdstuk 4bis. Bijzondere bepaling met betrekking tot de provinciegouverneur[2]

Art. III 21bis. Voor de toepassing van de bepalingen van dit deel op de personeelsleden bij de provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur, beschikt de provinciegouverneur over de bevoegdheden bepaald in de artikelen III 12, III 16, III 18, § 1 en § 4 en III 20 van dit besluit.[2]

Hoofdstuk 5. Overgangsbepalingen

Art. III 21ter. Jobpunt Vlaanderen [9] begeleidt de selector, vermeld in artikel III 6, § 3[8], zolang hiervoor geen vrije keuze van selector bestaat.[6]

Art. III 22. In afwijking van artikel III 3, § 4[17], worden de volgende personen onbeperkt vrijgesteld van het generieke gedeelte:

- 1° personen die behoren tot de wervingsreserve van een vergelijkend aanwervingsexamen waarvan de geldigheidsduur bij de inwerkingtreding van dit besluit nog niet is verstreken;
- 2° personen die slagen voor een vergelijkend aanwervingsexamen waarvan de procedure bij de inwerkingtreding van dit besluit nog niet is afgerond;
- 3° personen die wat betreft de generieke competenties voor de graad in kwestie geschikt worden bevonden na inwerkingtreding van dit besluit en vóór 31 december 2011[12].

Art. III 23. De aanwervingsprocedures voor statutaire en contractuele betrekkingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.

Art. III 24. De lijnmanager van het Departement Bestuurszaken kan de duur van de reserves verlengen als de geldigheidsduur nog niet verstreken is op 1 januari 2009.[9]

Art. III 25. De stagiair die tot de stage toegelaten werd vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, zet zijn stage voort overeenkomstig de reglementaire bepalingen die van kracht waren op de datum van het begin van de stage.

Art. III 26 - opgeheven[6]

Art. III 27. In afwijking van artikel III 9, eerste lid, stelt de lijnmanager van het Departement Bestuurszaken, in overleg met het lijnmanagement, voor de statutaire wervingen in de ministeries per selectie of selectiegroep een selectiereglement vast zolang hiervoor geen vrije keuze van selector bestaat.[2]

Art. III 28 - [17]

Art. III 29. De beperking van de mogelijkheid tot verlenging van de arbeidsovereenkomst met maximaal één jaar, vermeld in art. III 2, 2°, tweede streepje, geldt niet voor contractuele personeelsleden die vóór 1 mei 2011 in dienst werden genomen voor een tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoefte met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar.[12]

Art. III 30. De selectiereglementen bedoeld in artikel III 9, derde lid, worden gedurende de periode van 1 oktober 2012 tot 31 december 2014 onderhandeld in het Sectorcomité XVIII.[17]

DEEL IV. DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN

Hoofdstuk 1. Basisprincipes van de evaluatie

Artikel IV 1. § 1. Onverminderd de evaluatie tijdens of na de proeftijd wordt elk personeelslid dat in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd, met betrekking tot deze prestaties en de wijze waarop ze geleverd werden, geëvalueerd.

§ 2. De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. Evenwel kan in onderling akkoord tussen geëvalueerde en evaluatoren de periode waarover geëvalueerd wordt op maximum 15 maanden worden gebracht.

§ 3. Onverminderd de voorwaarde van ten minste drie maanden prestaties in een kalenderjaar kan het personeelslid dat vrijwillig uit dienst treedt of op rust gesteld wordt in de loop van dat jaar, met zijn akkoord nog geëvalueerd worden vóór zijn uitdiensttreding of opruststelling.[9]

Art. IV 2. De evaluatie gebeurt door een gesprek en een verslag waaraan een tegensprekelijke procedure is gekoppeld, zoals bepaald in dit deel.

De lijnmanager kan beslissen dat in de evaluatie van personeelsleden rekening gehouden wordt met de informatie van categorieën personeelsleden aan wie ze leidinggeven of met wie ze samenwerken.

Art. IV 3. De personeelsleden worden geëvalueerd door ten minste twee functionele chefs, tenzij een afwijking functioneel noodzakelijk is. Ten minste één evaluator is een ambtenaar van een hogere rang of van dezelfde rang met een hogere trap in de functionele loopbaan, dan de geëvalueerde. De beleidsraad, de strategische adviesraad of het hoogste collectief orgaan in het Gemeenschapsonderwijs bepaalt de evaluatielijnen voor specifieke gevallen waar de algemene regel niet toepasbaar is.

De evaluatoren worden op hun beurt geëvalueerd op hun wijze van evalueren.

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. IV 4. De evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en ten minste één evaluator.

Op verzoek van de geëvalueerde of een evaluator gebeurt het evaluatiegesprek met twee evaluatoren.

Indien de geëvalueerde afwezig is tijdens de evaluatieperiode, gebeurt de evaluatie indien mogelijk mondeling of anders schriftelijk.

Indien de geëvalueerde van niveau D hier schriftelijk om vraagt, wordt het evaluatiegesprek gevoerd in aanwezigheid van een waarnemer van zijn keuze.

Art. IV 5. § 1. De evaluatie wordt vastgelegd in een door de evaluatoren opgesteld verslag. Het verslag bevat in voorkomend geval de einduitspraak[9] "loopbaanvertraging" of "onvoldoende", die loopbaangevolgen heeft zoals bepaald in dit besluit.[2]
Het evaluatieverslag wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van de periode waarover geëvalueerd wordt.[9]

§ 2. Indien de twee evaluatoren geen consensus bereiken, bezorgen zij terzelfdertijd de aparte verslagen aan de geëvalueerde.
De evaluatie van de hoogste functionele chef is doorslaggevend of, bij gelijkheid, van de tweede evaluator.

§ 3. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het definitieve beschrijvende evaluatieverslag.[2]
Het personeelslid bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen [23] terug binnen 15 kalenderdagen na het ontvangen van het evaluatieverslag.[9]

Art. IV 6. Alle personeelsleden of personen onder wiens functioneel gezag het te evalueren personeelslid prestaties heeft verricht, kunnen gunstige of ongunstige feiten met betrekking tot het presteren van het personeelslid vaststellen.[6]

Ongunstige feiten worden schriftelijk vastgesteld, indien mogelijk na een gesprek.
Het te evalueren personeelslid kan opmerkingen toevoegen aan het document. Het personeelslid bezorgt het document, gebeurlijk met zijn opmerkingen, [23] terug binnen de 15 kalenderdagen na het ontvangen van het document.[18]

Art. IV 7 - opgeheven[9]

Hoofdstuk 3. Beroep tegen de evaluatie onvoldoende of loopbaanvertraging[9]

Art. IV 8. § 1. Onverminderd de regeling voor het top- en middenkader, kan de ambtenaar van wie het evaluatieverslag wordt besloten met de einduitspraak 'loopbaanvertraging' of 'onvoldoende'[9] daartegen beroep instellen bij de raad van beroep.

Het beroep wordt ingesteld binnen de 15 kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag aan de geëvalueerde[9].

§ 2. De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

§ 3. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, wordt het dossier vervolgens binnen de 15 kalenderdagen voorgelegd aan de instantie bevoegd voor de definitieve beslissing. Zij beslist binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad.

De instantie die bevoegd is voor de definitieve beslissing, kan de evaluatie “onvoldoende” al dan niet behouden, of kan de evaluatie “onvoldoende” vervangen door een loopbaanvertraging.[6]*

§ 4. Als de raad van beroep unaniem beslist dat de “onvoldoende” ongegrond is, kan hij aansluitend bij eenparigheid van stemmen beslissen om de evaluatie “onvoldoende” te vervangen door de toekenning van een loopbaanvertraging.[6]*

Art. IV 9. Overeenkomstig artikel I 8 bepaalt de beleidsraad, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs welk collectief orgaan bevoegd is voor de definitieve beslissing inzake de evaluatie.[2]

Hoofdstuk 3bis. Bijzondere bepaling met betrekking tot de provinciegouverneur[2]

Art. IV 9bis. Voor de toepassing van de bepalingen van dit deel op de personeelsleden bij de provinciale organisatorische entiteiten van het agentschap voor Binnenlands Bestuur, wordt de provinciegouverneur beschouwd als functionele chef zoals bepaald in artikel IV 3 van dit besluit, en kan hij als evaluator bij de definitieve beslissing inzake de evaluatie van de ambtenaar niet zetelen in het collectief orgaan, zoals bepaald in artikel IV 9 van dit besluit.[2]

Hoofdstuk 4. Overgangsbepaling

Art. IV 10. Het personeelslid behoudt in de periode tussen de datum van inwerkingtreding van dit besluit en de datum van toekenning van de eerste evaluatie na deze inwerkingtreding, de evaluatie die hem het laatst werd toegekend.

Art. IV 11 - opgeheven[9]

* treedt in werking op 1 januari 2009

DEEL V. DE TOP- EN MIDDENKADERFUNCTIES**TITEL 1. DE MANAGEMENT- EN PROJECTLEIDERFUNCTIES VAN N-NIVEAU EN DE FUNCTIE VAN ALGEMEEN DIRECTEUR****Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

Art. V 1. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor:

- 1° de managementfuncties van N-niveau, die aan het hoofd staan van een departement, een IVA of een EVA en het Gemeenschapsonderwijs;
- 2° de management- of projectleiderfuncties die door de Vlaamse Regering worden aangeduid als behorende tot het N-niveau;
- 3° de functie van algemeen directeur.

Art. V 2. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur zijn mandaatfuncties met een duur van maximum 6 jaar, die hernieuwbaar zijn volgens de bepalingen van artikel V 15 van dit besluit.

Art. V 3. § 1. De functie van algemeen directeur, bedoeld in de artikelen 6, 10 en 22 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, en in de departementen zoals bedoeld in artikel 3 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid is een functie die zich organiek en functioneel situeert tussen het N-niveau en het niveau N-1.

De algemeen directeur verleent bijstand aan het hoofd van het agentschap of van het departement die is belast met de algemene leiding, de werking en de vertegenwoordiging van het agentschap of van het departement.

§ 2. De functie van algemeen directeur kan alleen worden opgenomen in het personeelsplan van een entiteit, die meer dan 1000 personeelsleden telt.[27]

In afwijking van het eerste lid, kan de functie van algemeen directeur in uitzonderlijke omstandigheden ook worden opgenomen in het personeelsplan van een entiteit, die wordt uitgebreid of opgericht door fusie van twee of meer entiteiten.[27]

§ 3 - opgeheven[27]

Hoofdstuk 2. De selectie voor de mandaatfuncties

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 4. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur worden vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals van het salaris respectievelijk de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 12.

Art. V 5. § 1. Voor de vacature-invulling van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar relevante beroepservaring.[6]

Voor de vacature-invulling van de functies van algemeen directeur komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 3 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 8 jaar relevante beroepservaring.[6]

Voor de berekening van de ervaring bedoeld in het eerste en het tweede lid worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.
Onder leidinggevende ervaring wordt ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

§ 2. De kandidaten, vermeld in § 1, moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector;
- 2° ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren.

De indienstnemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 3, §2, en III 9, van dit besluit, opnemen in de oproep tot kandidaten, vermeld in artikel V 4, dat kandidaten die niet beschikken over het diploma of studiegetuigschrift kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure.[17]

De indienstnemende overheid kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.[2]

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 6. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat:

- generieke competenties[12] die worden bepaald door de Vlaamse Regering, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken;
- eventueel [12] functiespecifieke competenties die worden bepaald door de indienstnemende overheid.

Art. V 7. § 1. De kandidaten worden geselecteerd in functie van de criteria bepaald in de artikelen V 5 en V 6 door of met bemiddeling van Jobpunt Vlaanderen[9].[2]

Jobpunt Vlaanderen treedt op als selector in het kader van het samenwerkingsprotocol tussen de Vlaamse Regering en Selor betreffende de bemiddeling van Selor voor de statutaire selecties in een Vlaams ministerie.[11]

Elke selectie kan bestaan uit verschillende testen.[15]

Jobpunt Vlaanderen kan een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld. [15]

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.[15]

§ 2. Indien voor de toepassing van § 1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau, legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door Jobpunt Vlaanderen[9] ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.[2]

§ 3. Jobpunt Vlaanderen[9] stelt aan de opdrachtgever een lijst met geschikte kandidaten voor.[2]

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en de rechtspositie

Art. V 8. § 1. De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten van de lijst, vastgesteld overeenkomstig artikel V 7, § 3 met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie[27].

§ 2. De opdrachtgever kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst; de keuze wordt uitdrukkelijk gemotiveerd. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.

Art. V 9. § 1. Als de geselecteerde kandidaat voor de functie van N-niveau of voor de functie van algemeen directeur extern aangeworven wordt, heeft hij de keuze tussen één van de twee volgende mogelijkheden:

- 1° een benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid en vervolgens een aanwijzing in de mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur;
- 2° een indienstneming met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.[11]

§1bis. Als hij opteert voor een benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid als vermeld in paragraaf 1, 1°, laat de indienstnemende overheid hem ofwel toe tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal en wijst ze hem aan in de mandaatfunctie van N-niveau, ofwel tot een proeftijd in de graad van adjunct-directeur-generaal en wijst ze hem aan in de mandaatfunctie van algemeen directeur. Nadat hij met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van directeur-generaal of in de graad van adjunct-directeur-generaal[23] bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Als de ambtenaar tot de proeftijd wordt toegelaten, legt hij de eed af in handen van de functioneel bevoegde minister, de voorzitter van de raad van bestuur of de voorzitter van het Auditcomité van de Vlaamse administratie.[27]

De opdrachtgever bepaalt de nadere regelen en evalueert de proeftijd. De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

De betrokkene oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregeling, die vastgesteld wordt in overeenstemming met de opdrachtgever.[11]

Bij een negatieve eindevaluatie van de proeftijd heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de indienstnemende overheid en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.[23]

Als de ambtenaar op proef wil gebruikmaken van dat recht, vraagt hij schriftelijk om gehoord te worden binnen een termijn van vijftien kalenderdagen, vanaf de dag die volgt op de dag van ontvangst van het eindevaluatieverslag, hetzij aan de minister-president van de Vlaamse Regering, hetzij aan de voorzitter van de raad van bestuur, hetzij aan de voorzitter van de Raad voor het Gemeenschapsonderwijs.[23]

Als de indienstnemende overheid de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, wordt de titularis van de mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur ontslagen.[23]

Voor het ontslag van de ambtenaar op proef is artikel III 19 van toepassing.[23]

§ 1ter. Als hij opteert voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur als vermeld in paragraaf 1, 2°, neemt de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat voor de mandaatfunctie van N-niveau of voor de mandaatfunctie van algemeen directeur in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De arbeidsovereenkomst stelt de arbeidsvoorwaarden vast in overleg tussen de voor de mandaatfunctie geselecteerde kandidaat en de opdrachtgever, op basis van een modelcontract, vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, dat tevens rekening houdt met de bepalingen van dit besluit. De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

De betrokkene oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregeling, die vastgesteld wordt in overeenstemming met de opdrachtgever.[11]

§ 2. Als de geselecteerde kandidaat voor de mandaatfunctie van N-niveau of voor de mandaatfunctie van algemeen directeur al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid, laat de indienstnemende overheid hem toe ofwel tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal en wijst ze hem aan in de mandaatfunctie van N-niveau, ofwel tot een proeftijd in de graad van adjunct-directeur-generaal en wijst ze hem aan in de mandaatfunctie van algemeen directeur.[23]

De opdrachtgever bepaalt de nadere regelen van de proeftijd en evalueert de proeftijd. De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.[23]

De betrokkene oefent zijn mandaat uit volgens een arbeidsregeling die is vastgesteld in overeenstemming met de opdrachtgever.[23]

Nadat de ambtenaar op proef met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van directeur-generaal of in de graad van adjunct-directeur-generaal bij de diensten van de Vlaamse overheid.[23]

Bij een negatieve eindevaluatie van de proeftijd heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de indienstnemende overheid en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.[23]

Als de ambtenaar op proef wil gebruikmaken van dat recht, vraagt hij schriftelijk om gehoord te worden binnen een termijn van vijftien kalenderdagen vanaf de dag die volgt op de dag van ontvangst van het eindevaluatieverslag, hetzij aan de minister-president van de Vlaamse Regering, hetzij aan de voorzitter van de raad van bestuur, hetzij aan de voorzitter van de Raad voor het Gemeenschapsonderwijs.[23]

Als de indienstnemende overheid de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, wordt de titularis van de mandaatfunctie van N-niveau of van algemeen directeur teruggeplaatst in zijn vorige graad.[23]

3^{de} lid - opgeheven[11]

Hoofdstuk 4. Mobiliteit[15]

Art. V 10. In afwijking van de hoofdstukken 2 en 3, kan de indienstnemende overheid vacante management- en projectleiderfuncties van N-niveau of van algemeen directeur invullen door mobiliteit. De indienstnemende overheid bepaalt de vereiste functiespecifieke competenties voor de functie.[15]

Een vacante management- en projectleiderfunctie van N-niveau of van algemeen directeur wordt bekend gemaakt. De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de vereiste functiespecifieke competenties.[15]

De titularissen van een management- en projectleiderfunctie van N-niveau of van algemeen directeur, die beschikken over een evaluatie, die niet met onvoldoende werd besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.[15]

De opdrachtgever beoordeelt wie van de kandidaten voldoet aan de functiespecifieke competenties.

Bij deze beoordeling houdt hij rekening met:

- de gewenste functiespecifieke competenties;
- een selectietest, die bestaat uit een interview met de kandidaten, over de beleidsvisie ten aanzien van de vacante mandaatfunctie[27].[15]

De opdrachtgever kiest de meest geschikte kandidaat.[15]

Als de geselecteerde kandidaat een contractuele mandaathouder is, heeft hij de keuze tussen de volgende mogelijkheden:

- 1° een benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid;
- 2° het behoud van zijn arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.[26]

Als hij opteert voor een benoeming bij de diensten van de Vlaamse overheid, is artikel V 9, § 1bis, van overeenkomstige toepassing.[26]

De indienstnemende overheid op voorstel van de opdrachtgever wijst de geselecteerde kandidaat die al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid[26] aan in de mandaatfunctie van N-niveau of in de mandaatfunctie van algemeen directeur.[15]

Hoofdstuk 5. De arbeidsvoorwaarden

Afdeling 1. Administratieve arbeidsvoorwaarden

Art. V 11. § 1. De titularissen van een management- of een projectleidersfunctie of de functie van algemeen directeur kunnen alleen de volgende langdurige verloven opnemen:

- 1° moederschaprust en opvangverlof;
- 2° loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;
- 3° verlof wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte;
- 4° opgeheven[11]

§ 2. In geval van afwezigheid van de titularis van de management- of projectleiderfunctie van N-niveau, wordt die persoon ambtshalve door de algemeen directeur vervangen.

Als de entiteit of instelling niet beschikt over een algemeen directeur, beslist de indienstnemende overheid:

- 1° ofwel dat ze een vervanger aanwijst onder de afdelingshoofden van de diensten van de Vlaamse overheid;
- 2° ofwel dat ze een vervanger aanwijst uit de lijst van geschikte kandidaten voor dezelfde management- of projectleiderfunctie van N-niveau, vermeld in artikel V 7, § 3;
- 3° ofwel dat een nieuwe procedure moet worden opgestart voor de vervulling van de management- of projectleiderfunctie van N-niveau. In dit geval kan de indienstnemende overheid in afwijking van artikel V 4 van dit besluit de oproep beperken tot de interne kandidaten;
- 4° ofwel dat ze een vervanger aanwijst onder de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau van de diensten van de Vlaamse overheid.[12]

De indienstneming van de vervanger, vermeld in het tweede lid, 1° tot en met 3°,[12] gebeurt hetzij bij vervangingsovereenkomst, hetzij door aanwijzing in het mandaat vermeld in artikel V 9, § 1bis, en artikel V 9, § 2,[11] van dit besluit voor maximaal de nog lopende duur van het mandaat.

Als een afdelingshoofd als vervanger wordt aangewezen, heeft hij na de beëindiging van de vervanging recht op terugkeer naar zijn mandaat van afdelingshoofd.[2]

De vervanger, vermeld in het tweede lid, 4°, wordt maximaal aangewezen voor de nog lopende duur van het mandaat.[12]

§ 3. In geval van afwezigheid van de titularis van de functie van algemeen directeur, beslist de indienstnemende overheid:

- 1° ofwel dat ze een vervanger aanwijst onder de afdelingshoofden van de diensten van de Vlaamse overheid;
- 2° ofwel dat ze een vervanger aanwijst uit de lijst van geschikte kandidaten voor dezelfde functie van algemeen directeur, vermeld in artikel V 7, § 3;
- 3° ofwel dat een nieuwe procedure moet worden opgestart voor de vervulling van de functie van algemeen directeur. In dit geval kan de indienstnemende overheid in afwijking van artikel V 4 de oproep beperken tot de interne kandidaten.

De indienstneming van de vervanger gebeurt hetzij bij vervangingsovereenkomst, hetzij door aanwijzing in het mandaat vermeld in artikel V 9, § 1bis, en artikel V 9, § 2,[11] voor maximaal de nog lopende duur van het mandaat.

Als een afdelingshoofd als vervanger wordt aangewezen, heeft hij na de beëindiging van de vervanging recht op terugkeer naar zijn mandaat van afdelingshoofd.[2]

Afdeling 2. Geldelijke arbeidsvoorwaarden

Art. V 12. § 1. De Vlaamse Regering deelt de management- en projectleiderfuncties van het N-niveau in 4 klassen in, op voorstel van een wegingcommissie.[3]

§ 2. De titularis van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau geniet:

1. een bezoldiging in de salarisschaal A311;
2. een managementtoelage, die in afwijking van artikel VII 39, §2, wordt berekend op de som van het jaarsalaris en de mandaattoelage;
3. een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald in deel VII van dit besluit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwarende, vermeld in artikel VII 44bis[23];
4. een mandaattoelage waarvan het bedrag volgens de klasse op jaarbasis à 100% (spilindex 138,01) bedraagt: [3]

Klasse D	€ 19.840
Klasse C	€ 13.420
Klasse B	€ 8.780
Klasse A	€ 6.280

5. in afwijking van artikel VII 95, tweede lid, op verzoek van de betrokken titularis, hetzij het persoonlijke gebruik van een dienstwagen in binnen- en buitenland, hetzij een abonnement op het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer in eerste klasse.[26]

§ 3. De titularis van een functie van algemeen directeur geniet:

1. een bezoldiging in de salarisschaal A288;
2. een managementtoelage, een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald in deel VII van dit besluit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwarende, vermeld in artikel VII 44bis[23];
3. een mandaattoelage van € 720 op jaarbasis à 100%.[3]

§ 4. De vervanger van een N-functie, vermeld in artikel V 11, § 2, eerste lid en tweede lid, 1° tot en met 3°, geniet de bezoldiging en de toelagen, zoals bepaald in paragraaf 2 voor zover de vervanging drie maanden of langer duurt. De vervanger van een N-functie, vermeld in artikel V 11, § 2, tweede lid, 4°, geniet de mandaattoelage voor de entiteit of het project waarvan hij bijkomend de leiding waarneemt voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt.[12]

§ 5. De vervanger van een functie van algemeen directeur, bedoeld in artikel V 11, § 3, geniet de bezoldiging en de toelagen zoals bepaald in § 3 voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt.[3]

§ 6. Wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, is de regeling die vermeld is in deel VII van dit besluit van toepassing.[3]

Hoofdstuk 6. De evaluatie, het einde en de hernieuwing van de functie

Art. V 13. § 1. Met behoud van de toepassing van hetgeen is bepaald in paragraaf 2, worden de titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur jaarlijks geëvalueerd over de

prestaties en de wijze van functie-uitoefening, in voorkomend geval ter uitvoering van de beheersovereenkomst of de managementovereenkomst.[27]

Ook de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur die in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode die volgt op het evaluatiejaar, vrijwillig uit dienst treden of op rust gesteld worden, worden met hun akkoord nog geëvalueerd over de prestaties en de wijze waarop ze hun functie hebben uitgeoefend, in voorkomend geval ter uitvoering van de beheersovereenkomst of de managementovereenkomst, zowel van het afgelopen evaluatiejaar als, in voorkomend geval, van het lopende evaluatiejaar.[27]

De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. De titularissen, vermeld in het eerste en tweede lid, worden geëvalueerd op voorwaarde dat ze in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd.[27]

§ 1bis. De evaluatie, vermeld in paragraaf 1, wordt uitgevoerd door de opdrachtgever, die daarin wordt bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen. Jobpunt Vlaanderen laat zich bijstaan door een externe instantie. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, legt de aanstelling van de externe instantie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.[27]

De jaarlijkse evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van personeelsleden die onder het gezag van de geëvalueerde staan.[27]

Bij de jaarlijkse evaluatie van de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau in een EVA wordt de raad van bestuur gehoord, tenzij de raad van bestuur evaluator is. Bij de jaarlijkse evaluatie van de algemeen directeur wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau gehoord.[27]

De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag, dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van de evaluatieperiode. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag.[27]

§ 1ter. Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenbeide komen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever.[27]

De jaarlijkse evaluatie die eindigt in een uitspraak "onvoldoende" moet door de Vlaamse Regering bekrachtigd worden.[27]

In afwijking van het tweede lid wordt de jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak "onvoldoende" voor het Gemeenschapsonderwijs bekrachtigd door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.[27]

§ 2. Uiterlijk zes maanden voor het einde van het mandaat volgt een globale eindevaluatie, met het oog op het opnemen van een volgend mandaat.

De Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever en bijgestaan door een externe instantie, voert de eindevaluatie uit.[27]

De eindevaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. Er wordt rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.[27]

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§ 3. Bij een evaluatie welke eindigt met een uitspraak[9] "onvoldoende", heeft de titularis het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

In afwijking van het eerste lid wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau van het Gemeenschapsonderwijs gehoord door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.[9]

§ 4. Wanneer een evaluatie niet resulteert in de uitspraak[9] "onvoldoende" wordt zij geacht positief te zijn.

Art. V 14. De mandaatfunctie eindigt in volgende gevallen:

- 1° bij een evaluatie met uitspraak[9] "onvoldoende";
- 2° in beginsel na 12 jaar in dezelfde functie, onverminderd artikel V 15;
- 3° in onderling overleg met de opdrachtgever;
- 4° op vraag van betrokkene zelf;
- 5° na de duurtijd van het project, indien dit korter is dan 6 jaar;
- 6° bij de afschaffing van de entiteit.[27]

Art. V 15. Wanneer de eindevaluatie bedoeld in artikel V 13, § 2 niet resulteert in een einduitspraak[9] "onvoldoende", wordt de titularis van het mandaat in zijn mandaat hernieuwd, zonder opnieuw een beroep te doen op de mededinging, voor een bijkomende en, in beginsel eenmalige, termijn van zes jaar.

In afwijking van het eerste lid, wordt het mandaat van de titularis, na afloop van het tweede mandaat, voor een eenmalige bijkomende termijn van zes jaar hernieuwd zonder dat opnieuw een beroep op de mededinging wordt gedaan, als de titularis van het mandaat voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° als de eindevaluatie vermeld in artikel V 13, § 2, na afloop van het tweede mandaat niet resulteert in een einduitspraak "onvoldoende";
- 2° als de titularis van het mandaat tijdens ten minste vier jaar van zijn tweede mandaat, waaronder de twee laatste jaren, een positieve evaluatie heeft gekregen, waaraan bovendien ten minste de waardering dat het prestatieniveau volledig voldoet aan de verwachtingen en de norm is gekoppeld;
- 3° als de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever instemt met de door de mandaathouder voorgelegde toekomstvisie met betrekking tot de mandaatfunctie.[27]

Art. V 16. Aan de bij arbeidsovereenkomst aangeworven titularis van de mandaatfunctie zoals bedoeld in artikel V 9, § 1ter[11] waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat wordt ontslag verleend met toepassing van de regels van het arbeidsrecht.

Art. V 17. De bij eenzijdige administratieve rechtshandeling aangestelde titularis, vermeld in artikel V 9, § 1bis, eerste lid[23], en artikel V 9, § 2, eerste lid[23], van wie het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat:

- 1° wordt uiterlijk binnen één jaar na de schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het mandaat herplaatst in de interne arbeidsmarkt in een passende functie van de terugvalgraad;
- 2° geniet de mandaattoelage, vermeld in artikel V12, § 2, 4, als hij de mandaatfunctie verder uitoefent in afwachting van de aanstelling van een nieuwe titularis.

TITEL 2. STATUUT VAN HOOFD VAN HET SECRETARIAATSPERSONEEL VAN EEN STRATEGISCHE ADVIESRAAD

Hoofdstuk 1. Algemene bepaling

Art. V 18. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die een functie is van N-niveau en, na externe aanwerving, ingenomen wordt door ambtenaren.

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 19. De functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 29.

Art. V 20. De kandidaten die in aanmerking komen, moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector;
- 2° ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren;
- 3° beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, die verworven werd in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar relevante beroepservaring[6].

Voor de berekening van die ervaring worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

Onder leidinggevende ervaring wordt ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

De indienstnemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 3, § 2, en III 9, van dit besluit, opnemen in de oproep tot kandidaten, vermeld in artikel V 19, dat kandidaten die niet beschikken over het diploma of studiegetuigschrift kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure.[17]

De indienstnemende overheid kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.[2]

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 21. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat:

- generieke competenties[12] die worden bepaald door de Vlaamse Regering, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken; eventueel [12] functiespecifieke competenties die worden bepaald door de strategische adviesraad.

Art. V 22. § 1. De kandidaten worden geselecteerd op basis van de criteria vermeld in artikel V 20 en V 21 door of met bemiddeling van Jobpunt Vlaanderen.[9]

Elke selectie kan bestaan uit verschillende testen.[15]

Jobpunt Vlaanderen kan een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.[15]

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.[15]

§ 2. Indien voor de toepassing van § 1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door Jobpunt Vlaanderen[9] ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.[2]

§ 3. Jobpunt Vlaanderen[9] stelt aan de strategische adviesraad een lijst met geschikte kandidaten voor.[2]

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 23. § 1. De strategische adviesraad heeft een interview met de kandidaten van de lijst, vastgesteld overeenkomstig artikel V 22, § 3, met de bedoeling om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie[27].

§ 2. De strategische adviesraad kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.

§ 3. De strategische adviesraad doet via de functionele minister een voorstel aan de Vlaamse Regering die, onverminderd afwijkende decretale bepalingen, de geselecteerde kandidaat toelaat tot de proeftijd in de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad[12].[2]

De ambtenaar legt de eed af in handen van de voorzitter van de strategische adviesraad als hij tot de proeftijd toegelaten wordt.[12]

§ 4. De strategische adviesraad bepaalt de nadere regels en evalueert de proeftijd.[12]

Met behoud van de toepassing van het eerste lid, zijn artikel III 12, § 2, artikel III 14, III 15, III 17, III 18, III 19 en III 20 van toepassing, op voorwaarde dat de volgende aanpassingen doorgevoerd worden:

1° in artikel III 15, § 1, wordt het woord "lijnmanager" gelezen als "de strategische adviesraad";

2° in artikel III 18 en III 20, § 2, worden de woorden "de benoemende overheid" gelezen als "de indienstnemende overheid";

3° in artikel III 19 wordt de eerste zin gelezen als volgt:

"Het ontslag van de ambtenaar op proef gaat in op de eerste werkdag die volgt op de beslissing tot ontslag.";

4° in artikel III 20, § 3, worden de woorden "de benoemende overheid" gelezen als "de indienstnemende overheid" en worden de woorden "de functionele chef" gelezen als "de voorzitter van de strategische adviesraad". [12]

Bij een negatieve eindevaluatie van de proeftijd heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de functioneel bevoegde minister en kan hij zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. De functioneel bevoegde minister stelt een verslag op voor de Vlaamse Regering.[12]

In afwijking van het derde lid heeft de ambtenaar op proef bij de Vlaamse Onderwijsraad het recht om te worden gehoord door de algemene raad.[12]

Als de Vlaamse Regering op basis van het verslag van de functioneel bevoegde minister of de algemene raad van de Vlaamse Onderwijsraad de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bekrachtigt, wordt de ambtenaar op proef ontslagen.[12]

Art. V 24. Met behoud van de toepassing van afwijkende decretale bepalingen benoemt de Vlaamse Regering het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad bij de diensten van de Vlaamse overheid nadat hij met goed gevolg de proeftijd heeft doorlopen.[12]

Art. V 25. De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid zoals bepaald in dit besluit.[2]

Art. V 26. Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de strategische adviesraad.

Art. V 27. De hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad kunnen alleen de volgende langdurige verloven opnemen:

- 1° moederschaprust en opvangverlof;
- 2° loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;
- 3° verlof wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte;
- 4° verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet, na goedkeuring door de Vlaamse Regering.[9]

Art. V 28. De titularis van de functie of, ingeval van overmacht, de benoemende overheid, duidt bij afwezigheid van de titularis een vervanger aan.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid, beslist de benoemende overheid, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure volgens de bepalingen van dit besluit.

De indienstneming van deze plaatsvervanger aangewezen volgens de in het vorige lid vermelde procedure gebeurt hetzij bij contract, hetzij door aanstelling in een hoger ambt.

Art. V 29. § 1. De Vlaamse Regering bepaalt bij vacantverklaring van de functie op voorstel van de functionele minister de salarisschaal hetzij A285 en na 6 jaar schaalanciënniteit A286, hetzij A286, hetzij A311.[2]

De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zijn deze die gelden volgens de bepalingen van dit statuut, voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwaring, vermeld in artikel VII 44 bis[23].

§ 2. Onverminderd § 1 behoudt de titularis van de functie "hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad" aangewezen in toepassing van artikel V 52 de salarisschaal geldend vóór de aanstelling evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot, voor zover de

voorwaarden van toekenning blijven bestaan.

§ 3. De functionele minister beslist over het persoonlijke gebruik van een dienstwagen in binnen- en buitenland.[9]

Hoofdstuk 4. De evaluatie

Art. V 30. Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functieuitoefening door de strategische adviesraad, hierin bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen. Jobpunt Vlaanderen laat zich bijstaan door een externe instantie. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken legt de aanstelling van de externe instantie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

Ook het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad die in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode die volgt op het evaluatiejaar, vrijwillig uit dienst treedt of op rust gesteld wordt, wordt met zijn akkoord nog geëvalueerd over de prestaties en de wijze waarop hij zijn functie heeft uitgeoefend zowel van het afgelopen evaluatiejaar als, in voorkomend geval, van het lopende evaluatiejaar, overeenkomstig de bepalingen van het eerste lid.[9]

De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. De titularis, vermeld in het eerste en het tweede lid, wordt geëvalueerd op voorwaarde dat hij in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd.[27]

De jaarlijkse evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de strategische adviesraad. Voor de evaluatie kan rekening worden gehouden met de informatie van personeelsleden die onder het gezag van de geëvalueerde staan.[27]

De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag, dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van de evaluatieperiode. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag.[27]

Art. V 31. Wanneer de jaarlijkse evaluatie door de strategische adviesraad is geëindigd in een uitspraak[9] "onvoldoende" dient deze bekrachtigd te worden door de Vlaamse Regering. De titularis heeft het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

In afwijking van het eerste lid wordt de jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak "onvoldoende" voor de algemeen secretaris van de Vlaamse Onderwijsraad bekrachtigd door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad en heeft de titularis het recht om gehoord te worden door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad.[15]

Hoofdstuk 5. Einde van de functie

Art. V 32. Er wordt een einde gemaakt aan de aanstelling van het hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad in toepassing van de procedure inzake definitieve beroepsongeschiktheid zoals bepaald in artikel XI 8.

TITEL 3. DE RECHTSPOSITIE VOOR HET MIDDENKADER

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. V 33. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor het middenkader zijnde

- 1° de managementfuncties van N-1 niveau
- 2° projectleiderfuncties van N-1 niveau

Art. V 34. De management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau worden, ook desgevallend na externe aanwerving, ingenomen door ambtenaren, die benoemd zijn in het middenkader in de graad van hoofdadviseur met de rang A2M.

Art. V 35. § 1. Overeenkomstig artikel I 4, § 2 - 2° is een tijdelijke dienstaanwijzing inherent aan deze functies.

§ 2. De rotatie wordt gerealiseerd via de horizontale mobiliteit van de interne arbeidsmarkt.[2]

§ 3. In afwijking van § 2 kan op voorstel van de lijnmanager van het Agentschap voor Overheidspersoneel een N-1 titularis worden toegewezen aan een andere geschikte vacante N-1 functie, los van de procedure van vacantverklaring en mits akkoord van de N-1 en de betrokken N-functies.[2]

§ 4. In afwijking van paragraaf 2, is artikel I 5, § 5, van toepassing op de N-1 functies.[9]

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 36. § 1. De N-1 functie wordt door het hoofd van de entiteit, raad of instelling vacant verklaard op een van de volgende wijzen:

- 1° voor de ambtenaren van de interne arbeidsmarkt;
- 2° voor de externe arbeidsmarkt in combinatie met de ambtenaren van de interne arbeidsmarkt.[23]

De oproep tot de externe kandidaten wordt ten minste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, alsook de salarisschaal, vermeld in artikel V 43.[2]

§ 2. De kandidaten die in aanmerking komen, moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector;
- 2° ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren;
- 3° beschikken over 6 jaar relevante beroepservaring[6] [23] voor externe kandidaten.

Voor de berekening van die ervaring worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

De benoemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 3, § 2, en III 9, van dit besluit, opnemen in de oproep tot kandidaten dat kandidaten die niet beschikken over het diploma of studiegetuigschrift kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure.[17]

De benoemende overheid[6] kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.[2]

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 37. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat

- generieke competenties[12] die worden bepaald door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken;
- [12] functiespecifieke competenties die worden bepaald door de lijnmanager die aan het hoofd staat van de entiteit, raad of instelling waar de vacature zich situeert.

Elke selectie kan bestaan uit verschillende testen.[15]

Jobpunt Vlaanderen kan een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.[15]

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.[15]

Art. V 38. § 1. Het managementorgaan van het beleidsdomein, samengesteld op het niveau van de lijnmanagers van de entiteiten, de raden of de instelling, beoordeelt wie van de interne kandidaten van het beleidsdomein voldoet aan de vereiste generieke competenties.

In afwijking van het eerste lid kunnen meerdere managementorganen van een beleidsdomein[9] een gemeenschappelijk selectieorgaan oprichten, samengesteld op het niveau van de lijnmanagers van de entiteiten, de raden of de instelling, voor de beoordeling van de generieke competenties van de interne kandidaten van de overeenstemmende beleidsdomeinen.

3^e lid - opgeheven[6]

Bij de beoordeling van de generieke competenties wordt rekening gehouden met een interne potentiëleinschatting in combinatie met een externe potentiëleinschatting.[1]

Voor de beoordeling van de generieke competenties wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.[12]

§ 2. Het managementorgaan van het beleidsdomein waar er een vacature is, beoordeelt wie van de externe kandidaten voldoet aan de vereiste generieke competenties.[9]

Bij de beoordeling van generieke competenties wordt rekening gehouden met een door Jobpunt Vlaanderen[9] georganiseerde[6] externe potentieelinschatting[15].[1]

Voor de beoordeling van de generieke competenties wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.[12]

§ 3. De organen die bevoegd zijn voor de beoordeling van de generieke competenties bepalen de nadere regelen van de potentieelinschatting.[1]

De kandidaten worden in kennis gesteld van de resultaten en van de motivering van een eventuele uitsluiting.[1]

Het managementorgaan van de entiteit[9] beslist wat de duur van de tussenperiode is voor deelname van een kandidaat aan opeenvolgende potentieelinschattingen.[2]

§ 4. Het managementorgaan van het beleidsdomein waar er een vacature is, beoordeelt wie van de kandidaten die beschikken over de generieke competenties, over de vereiste functiespecifieke competenties beschikt.

In afwijking van het eerste lid beoordeelt het managementorgaan van het Gemeenschapsonderwijs welke van de kandidaten die de generieke competenties bezitten, over de vereiste functiespecifieke competenties beschikken.[12]

In afwijking van het eerste lid kan het managementorgaan[9] van het beleidsdomein die bevoegdheid toewijzen aan het managementorgaan van de entiteit, de raad of de instelling waar de vacature zich bevindt of aan een beleidsdomeinoverschrijdend managementorgaan.[1]

§ 5. Voor de externe wervingen in de ministeries wordt de selector betrokken overeenkomstig artikel III 6, § 3[8].[1]

Art. V 39. § 1. Het opdrachtgevende hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest een kandidaat uit de lijst van geschikte kandidaten. Hij laat hem toe tot een proeftijd in de graad van hoofdadviseur en wijst hem aan in de vacantverklaarde managementfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A.[23]

Inzake de proeftijd zijn artikel III 12, III 14 en III 15 van overeenkomstige toepassing.[23]

§ 2. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling bepaalt bij de aanvang van de proeftijd de nadere regelen van de proeftijd en evalueert de proeftijd.[23]

Artikel III 16, §2 en §3 zijn van overeenkomstige toepassing.[23]

Nadat de titularis, vermeld in paragraaf 1, met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur, zoals bepaald in artikel V 34 van dit besluit.[23]

Onder voorbehoud van het negende lid heeft een negatieve eindevaluatie van de proefperiode hetzij het ontslag van de ambtenaar op proef, die extern geworven is hetzij de terugplaatsing in de vorige graad van de ambtenaar op proef, die al ambtenaar was bij de diensten van de Vlaamse overheid, tot gevolg.[23]

Het eindevaluatieverslag wordt betekend aan de ambtenaar op proef binnen 30 kalenderdagen na het evaluatiegesprek.[23]

Indien het eindevaluatieverslag niet binnen 30 kalenderdagen wordt betekend aan de ambtenaar op proef, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.[23]

De ambtenaar op proef kan tegen de negatieve eindevaluatie van de proefperiode beroep instellen bij de raad van beroep binnen een termijn van 15 kalenderdagen vanaf de dag, die volgt op de dag van ontvangst van het eindevaluatieverslag.[23]

De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen dertig kalenderdagen na de betekening van het eindevaluatieverslag.[23]

Onder voorbehoud van artikel I 9, § 1, tweede lid, beslist het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling over de eindevaluatie van de ambtenaar op proef binnen 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.[23]

§ 3. Tot de dag waarop hij teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad of waarop het ontslag ingaat, behoudt de ambtenaar op proef zijn hoedanigheid.[23]

§ 4. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling betekent de beslissing tot vaste benoeming of tot ontslag of tot terugplaatsing in de vorige graad aan de ambtenaar op proef.[23]

§ 5. Artikel III 19 en III 20 zijn van overeenkomstige toepassing.[23]

Hoofdstuk 3. De [23] arbeidsvoorwaarden**Art. V 40** - opgeheven[23]

Art. V 41. De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid zoals bepaald in dit besluit.[2]

Art. V 42. § 1. De houder van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de lijnmanager, die aan het hoofd staat van de entiteit, raad of instelling.

De houder van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau bij de provinciale organisatorische entiteiten van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime dat is vastgesteld in overeenstemming met de provinciegouverneur.[2]

§ 2. De titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau kan alleen de volgende langdurige verloven opnemen:

- 1° moederschaprust en opvangverlof;
- 2° loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;
- 3° verlof wegens ziekte of arbeidsongeval of beroepsziekte;
- 4° verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet;
- 5° verlof voor een project, dat de Vlaamse Regering heeft goedgekeurd.[9]

§ 3. De titularis van de functie of ingeval van overmacht, de lijnmanager van N-niveau, duidt bij afwezigheid een plaatsvervanger aan.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid beslist de lijnmanager van N-niveau, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure volgens de bepalingen van dit besluit.

De plaatsvervanger, die al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid,[12] krijgt een tijdelijke dienstaanwijzing voor de duur van de afwezigheid hetzij in toepassing van artikel V 35, § 3, hetzij na vacantverklaring.

De indienstneming van de plaatsvervanger, aangewezen na vacantverklaring op de externe arbeidsmarkt, gebeurt bij vervangingsovereenkomst.[12]

De plaatsvervanger kan als effectieve titularis van de management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau aangewezen worden als die functie definitief vacant wordt.[2]

§ 4. In geval van afwezigheid van de titularis van een functie van N-1 niveau, waarvan de duur meer dan drie maanden en minder dan een jaar bedraagt, kan de lijnmanager een waarnemende titularis aanwijzen onder de ambtenaren die over de generieke competenties voor de functie van N-1 niveau beschikken. Deze aanwijzing kan éénmaal worden verlengd voor een duur van maximaal één jaar.

De waarnemende titularis beschikt over alle prerogatieven die verbonden zijn aan de functie van N-1 niveau.

De regeling betreffende de toelage voor tijdelijke functieverzwaarings, vermeld in artikel VII 44bis en artikel VII 170, is van toepassing op de waarnemende titularis.[27]

Art. V 43. § 1. Aan de graad van hoofdadviseur met rang A2M wordt volgende functionele loopbaan verbonden:

- hoofdadviseur A212
- hoofdadviseur met 10 jaar schaalanciënniteit A213

§ 2. Aan de mandaatgraad van afdelingshoofd met rang A2A wordt volgende functionele loopbaan verbonden:

- afdelingshoofd A285
- afdelingshoofd met 6 jaar schaalanciënniteit A286

§ 3. Aan de mandaatgraad van projectleider met rang A2A wordt de volgende functionele loopbaan verbonden:

- projectleider N-1 [18] A285
 - projectleider N-1 [18] met 6 jaar schaalanciënniteit A286
- [2]

§ 4. Bij overgang van de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider naar de graad van hoofdadviseur wordt de schaalanciënniteit, verworven in het mandaat van afdelingshoofd of projectleider, aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviseur.[2]

Hoofdstuk 4. Evaluatie

Art. V 44. De functiehouder wordt jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, door zijn lijnmanager en na 6 jaar over een mandaatsperiode.

Inzake de evaluatie zijn de artikelen IV 1, IV 2, IV 3, 2^{de} lid, IV 4, IV 5 § 1 en § 3, IV 6 en IV 7 van toepassing.

Art. V 45. § 1. Bij een uitspraak "onvoldoende" kan de functiehouder beroep instellen bij de raad van beroep binnen de 15 kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag. Het beroep is opschortend.

§ 2. De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

§ 3. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid wordt het dossier vervolgens binnen de 15 kalenderdagen voorgelegd aan de functionele minister die binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep beslist of de uitspraak gehandhaafd wordt.

Hoofdstuk 5. Einde van de dienstaanwijzing in een middenkaderfunctie

Art. V 46. § 1. Onverminderd de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8, § 1, wordt de dienstaanwijzing in een mandaatgraad van afdelingshoofd en projectleider beëindigd :

- 1° bij een onvoldoende;
- 2° op verzoek van de betrokkene zelf;
- 3° om organisatorische redenen bij afschaffing van de betrekking.

De dienstaanwijzing in een mandaatgraad van afdelingshoofd en projectleider kan beëindigd worden na telkens 6 jaar.

§ 1bis - opgeheven[20]

§ 2. De dienstaanwijzing in een mandaatgraad van projectleider kan, onverminderd § 1, eveneens beëindigd worden in onderling overleg met de opdrachtgever en na de duurtijd van het project als dat korter is dan 6 jaar. [2]

§ 3. In de overgangperiode tot een nieuwe passende aanstelling behoudt de titularis in de gevallen van § 1, 3°, en van § 1, tweede lid, gedurende maximaal 12 maanden zijn salaris van de mandaatgraad, ten laste van de entiteit van herkomst.

In de gevallen vermeld in § 1, 1° en 2°[22] en § 2 en in de gevallen vermeld in § 1, 3°, en § 1, tweede lid vanaf de 13^{de} maand, indien binnen de 12 maanden geen andere mandaatfunctie gevonden wordt, wordt de titularis bezoldigd binnen het middenkader in de graad van hoofdadviseur overeenkomstig artikel V 43, § 1.[2]

§ 4. Op verzoek van de betrokkene zelf kan een einde gesteld worden aan het behoren tot het middenkader via een herplaatsing in een passende functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid.[2]

TITEL 4. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALING

Art. V 47. Voor de middenkaderfuncties geven zowel de positieve resultaten van de externe potentieelinschatting of van de eindbeoordeling van de generieke competenties, afgelegd voor de middenkaderfuncties, als de geschiktheid voor de uitoefening van een N-functie of functie van algemeen directeur, gedurende zeven jaar nadat het mandaat of de benoeming werd beëindigd of vanaf de datum van de externe potentieelinschatting, de eindbeoordeling van de generieke competenties of de geschiktheid als de geslaagde niet werd aangesteld of benoemd, recht op vrijstelling van de externe potentieelinschatting of van de eindbeoordeling van de generieke competenties, behalve bij een onvoldoende.[6]

Voor de topkaderfuncties wordt de geschiktheid voor de uitoefening van de N-functie of de functie van algemeen directeur behouden gedurende zeven jaar nadat het mandaat of de benoeming werd beëindigd of vanaf de datum van de geschiktheid als de geslaagde niet werd aangesteld of benoemd. De geschiktheid geeft recht op vrijstelling van selectietesten voor diezelfde functie behalve bij een onvoldoende.[2] De geschiktheid voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau geeft voor dezelfde periode als vermeld in de eerste zin, ook recht op vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau en voor een functie van algemeen directeur en voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij onvoldoende.[15]

De geschiktheid voor een functie van algemeen directeur geeft voor dezelfde periode als vermeld in de eerste zin, ook recht op vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere functie van algemeen directeur en voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij onvoldoende.[15]

De geschiktheid voor een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad geeft voor dezelfde periode als vermeld in de eerste zin, ook recht op vrijstelling van de testen van de generieke competenties voor een andere functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij onvoldoende.[15]

TITEL 5. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur

Art. V 48 - opgeheven[9]

Art. V 49. In uitvoering van hetgeen is bepaald in artikel 40, 1° van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, biedt de Vlaamse Regering, na overleg met het betrokken personeelslid, aan het vast benoemde personeelslid van rang A4, A3 of

A2L of het personeelslid dat in zulke rang benoemd is geweest en dat niet toegewezen wordt aan een management- of projectleiderfunctie van N-niveau of niet benoemd wordt in een functie van algemeen directeur, een gelijkwaardige en passende functie aan.

Van het vorige lid kan worden afgeweken wanneer de betrokkene uitdrukkelijk verzoekt om in een lagere functie te worden geplaatst. In voorkomend geval kan voormelde herplaatsing niet lager zijn dan in een functie van het niveau N-1.

De betrokkenen vermeld in de vorige leden behouden in ieder geval de salarisschaal verbonden aan respectievelijk de rang A4, A3 of A2L. Zij behouden hun graad ten persoonlijke titel.

Art. V 50 - opgeheven[9]

Art. V 51. Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel V 12, behoudt de titularis van:

- 1) een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 2, die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- 2) een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 1ter,[11] die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse gemeenschap of het Vlaams gewest of een daarvan afhankende instelling verbonden was, de contractuele regeling geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- 3) een functie van algemeen directeur hetzij het salaris en de salarisschaal verbonden aan de rang A2L, zijnde A286 en na 6 jaar effectieve prestaties A288, hetzij, in voorkomend geval, het salaris en de salarisschaal welke was verbonden aan de met de functie van adjunct-leidend ambtenaar overeenstemmende graad en welke hem voordien was toegekend; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.[3]

§ 2. De in § 1 bedoelde titularis bekomt deze overgangsregeling indien deze gunstiger is dan de organieke regeling vermeld in artikel V 12.[3]

§ 3. In afwijking van § 2 geniet de titularis bedoeld in § 1, 1), de mandaattoelage bovenop de overgangsregeling.[3]

Art. V51bis. De personeelsleden die titularis zijn van een mandaatfunctie van N-niveau of van een mandaatfunctie van algemeen directeur, aan wie een verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet was toegestaan voor de datum van inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het

Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de aanwijzing in de mandaatfuncties van N-niveau en van algemeen directeur, mogen dat verlof voortzetten overeenkomstig de reglementering die van toepassing was bij de toekenning, tot op het moment dat hun mandaatfunctie eindigt, met toepassing van artikel V14.[11]

Art. V 51ter. De ambtenaren die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit titularis zijn van een mandaatfunctie van N-niveau of van een mandaatfunctie van algemeen directeur en die voor hun aanwijzing in die mandaatfunctie geen titularis waren van een graad van rang A4 of rang A3, worden benoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal.[11]

Art. V 51quater. De indienstnemende overheid kan na 6 jaar het mandaat van de management- en projectleidersfunctie van N-niveau of van de functie van algemeen directeur vacant verklaren, mits akkoord van de contractuele titularis, die aangesteld werd vóór 30 oktober 2009.[15]

Art. V 51quinquies. In afwijking van artikel V 3, § 2, eerste lid, en van artikel V 14, 2°, van dit besluit, blijft de titularis van de uitdovende functie van algemeen directeur, die aangesteld is op de datum van de inwerkingtreding van artikel 8 van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen, zijn mandaat verder uitoefenen, tot dat mandaat wordt beëindigd overeenkomstig artikel V 15, eerste lid.[27]

In het eerste lid wordt verstaan onder uitdovende functie van algemeen directeur: de functie van algemeen directeur in de entiteit met minder dan 1000 personeelsleden, met uitzondering van de entiteit die wordt uitgebreid of opgericht door fusie van twee of meer entiteiten.[27]

Hoofdstuk 2 - opgeheven[9]

Art. V 52 - opgeheven[9]

Hoofdstuk 3. De rechtspositie voor het middenkader

Art. V 53. § 1 - opgeheven[9]

§ 2. De afdelingshoofden of kandidaat afdelingshoofden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit geslaagd waren voor een test van de leidinggevende competenties, worden gedurende 7 jaar na de beëindiging van het mandaat of vanaf de datum van de test, vrijgesteld van de test van de generieke

competenties[15] bedoeld in artikel V 37, wanneer zij kandidaat zijn voor een functie op N-1 niveau.

§ 3. De termijn van 7 jaar wordt opgeschort voor de periode van 9 maanden, namelijk van 1 januari tot en met 30 september 2006.[2]

Art. V 54 - opgeheven[9]

Art. V 55. § 1. De schaalanciënniteit, verworven in het mandaat van afdelingshoofd of projectleider sinds 1 januari 1995, wordt aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviseur en in de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider zoals bepaald in artikel V 43.[2]

§ 2. In afwijking van artikel V 43 genieten de hoofdadviseur, het afdelingshoofd en de projectleider de salarisregeling die van toepassing is op de datum voorafgaand aan die van de aanstelling[6], als die voordeliger is.[2]

Art. V 56. Onverminderd artikel V 42, § 2, is de regeling van artikel V 46, § 2, eerste lid, eveneens van toepassing op de afdelingshoofden die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit tewerkgesteld zijn bij een andere werkgever of met een andere opdracht belast werden met behoud van hun mandaat overeenkomstig het personeelsstatuut dat op hen van toepassing was vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, en die na beëindiging van hun tewerkstelling bij de andere werkgever of van hun opdracht, terugkeren naar de diensten van de Vlaamse overheid. Zij krijgen bij voorrang een mandaat toegewezen in toepassing van artikel V 35, § 3.

Hoofdstuk 4. Opheffingsbepaling

Art. V 57. Opgeheven wordt voor de entiteiten, raden en instelling die ressorteren onder dit besluit:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gewijzigd.

DEEL VI. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN[2]**TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN[2]**

Artikel VI 1. De lijnmanager die beslist om een vacature op het personeelsplan van zijn entiteit, raad of instelling in te vullen kan, met behoud van de toepassing van artikel VI 18, § 4, zijn oproep beperken tot de kandidaten uit het betrokken beleidsdomein of uit alle beleidsdomeinen als hij een beroep doet op de interne arbeidsmarkt via:

- 1° een bevorderingsprocedure binnen het niveau;
- 2° de horizontale mobiliteit;
- 3° de graadverandering;
- 4° de aanwijzing in een mandaat;
- 5° de procedure van tijdelijke aanstelling.[12]

Bij keuze voor vacature-invulling via een bevorderingsprocedure binnen het niveau, de horizontale mobiliteit of de graadverandering kan de lijnmanager de oproep beperken tot de personeelsleden van zijn entiteit, raad of instelling.[12]

Bij keuze voor vacature-invulling via bevordering door overgang naar een hoger[9] niveau doet de lijnmanager een oproep tot de kandidaten uit alle beleidsdomeinen.[2]

Voor de toepassing van de interne arbeidsmarkt wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.[9]

Art. VI 2. Aan het slagen voor een test van de generieke competenties voor een bepaalde graad die onder meer een externe potentiëleinschatting omvat, is een geldigheidsduur verbonden van zeven jaar. In die periode is het personeelslid[23] vrijgesteld van deelname aan soortgelijke tests voor eenzelfde graad.[9]

Aan het slagen voor een test van de functiespecifieke competenties voor een welbepaalde functie die onder meer een externe potentiëleinschatting omvat, is een geldigheidsduur verbonden van zeven jaar. In die periode is het personeelslid[23] vrijgesteld van deelname aan soortgelijke tests voor eenzelfde functie.[9]

Indien de kandidaat alleen voor de externe potentiëleinschatting geslaagd is, dan slaat de vrijstelling alleen op de externe potentiëleinschatting.[9]

Indien de kandidaat alleen voor de interne potentiëleinschatting geslaagd is, dan kan er geen vrijstelling gegeven worden.[9]

Indien de kandidaat een positief eindoordeel krijgt voor het geheel van de generieke of functiespecifieke competenties, dan slaat de vrijstelling op de gehele test van generieke of functiespecifieke competenties.[9]

Art. VI 3. Het personeelslid dat[23] heeft aangetoond dat het[23] over de vereiste generieke competenties beschikt voor een mandaat dat niet tot het top- of middenkader behoort of voor een tijdelijke aanstelling, wordt geacht te beschikken over die competenties tijdens het mandaat of de tijdelijke aanstelling en gedurende

zeven jaar na afloop ervan, tenzij het mandaat of de tijdelijke aanstelling werd beëindigd wegens een evaluatie "onvoldoende".[2]

Art. VI 3bis. Directeursfuncties zijn leidinggevende functies van N-2 niveau die behoren tot rang A2.[6]

Voor de directeursfuncties geven zowel de positieve resultaten van de externe potentieelinschatting of van de eindbeoordeling van de generieke competenties afgelegd voor de directeurs- en[23] middenkaderfuncties, als de geschiktheid voor de uitoefening van een N-functie of functie van algemeen directeur, gedurende zeven jaar nadat het mandaat of de benoeming werd beëindigd of vanaf de datum van de externe potentieelinschatting, de eindbeoordeling van de generieke competenties of de geschiktheid als de geslaagde niet werd aangesteld of benoemd, recht op vrijstelling van de externe potentieelinschatting of van de test generieke competenties voor een directeursfunctie, behalve bij een onvoldoende.[6]

De vrijstelling voor de test van de generieke competenties voor een bepaalde directeursgraad, die verkregen werd met toepassing van artikel VI 2, kan ingeroepen worden voor een vrijstelling voor de test van de generieke competenties voor een andere directeursgraad.[12]

Art. VI 4. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is gemachtigd om te beslissen over de toepassingsproblemen en gelijkstellingen inzake beleidsdomein-overschrijdende procedurekwesties.[2]

TITEL 2. HIËRARCHISCHE INDELING DER GRADEN[2]

Art. VI 5. De hiërarchische indeling van de graden omvat 4 niveaus en 16[6] rangen. Ze wordt in bijlage 3 vastgesteld.[2]

Art. VI 6. De rang situeert een graad binnen zijn niveau. De graad is de titel die de ambtenaar in een rang situeert.[6]

Elke rang wordt aangeduid met een letter en een cijfer. De letter geeft het niveau aan, het cijfer situeert de rang in zijn niveau.[6]

De vier niveaus omvatten het volgende aantal rangen:

- 1° niveau A: zeven rangen, genummerd A1, A2, A2M, A2E, A2A, A2L en A3;
- 2° niveau B: drie rangen, genummerd B1, B2 en B3;
- 3° niveau C: drie rangen, genummerd C1, C2 en C3;
- 4° niveau D: drie rangen, genummerd D1, D2 en D3.[6]

Binnen elk niveau worden de rangen genummerd volgens hun plaats in de hiërarchie, waarbij de hoogste rang het hoogste cijfer toegewezen krijgt.[6]

Binnen niveau A is:

- 1° rang A2L hoger dan rang A2A
- 2° rang A2A hoger dan rang A2E
- 3° rang A2E hoger dan rang A2M
- 4° rang A2M hoger dan rang A2.[6]

TITEL 3. ANCIËNNITEIT [2]

Art. VI 7. Voor een ambtenaar bestaan volgende administratieve anciënniteiten:

- 1° de graadanciënniteit;
- 2° de niveauanciënniteit;
- 3° de dienstanciënniteit;
- 4° de schaalanciënniteit.[2]

Art. VI 8. § 1. De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid heeft gepresteerd in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in de graden die door de reglementering in aanmerking worden genomen voor toegang tot een andere graad, of in vergelijkbare graden.

§ 2. De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid heeft gepresteerd in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in een graad van het betreffend niveau, of van een vergelijkbaar niveau.

§ 3. De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid in om het even welke hoedanigheid heeft gepresteerd.

§ 4. Onder "overheid" moeten in § 1 tot en met § 3 van dit artikel worden begrepen:

- de diensten van de Vlaamse overheid;
- de diensten en instellingen van de Belgische staat;
- de diensten en instellingen van de gemeenschappen en gewesten;
- de diensten en instellingen van de Europese Unie en/of de Europese Economische Ruimte;
- de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte;
- de provincies, gemeenten en OCMW's van België.

§ 5. De schaalanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid heeft verricht in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in de betrokken salarisschaal.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken beslist of, en (in voorkomend geval) in welke mate, voorgaande prestaties verricht bij de diensten vermeld in § 4 die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid in aanmerking komen voor de schaalanciënniteit.[2]

Art. VI 9. Als "werkelijke diensten" worden beschouwd:

- 1° de perioden waarin krachtens dit besluit het salaris wordt doorbetaald, of bij ontstentenis van salaris, de aanspraak of bevordering tot een hoger salaris behouden blijft;
- 2° voor de toepassing van artikel VI 8: de perioden bij de diensten van de Vlaamse overheid en de andere overheden, vermeld in artikel VI 8, § 4.[2]

Art. VI 10. De graad-, de niveau-, de dienst- en de schaalanciënniteit worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze beginnen op de eerste dag van een maand.

De gedeelten van maanden worden weggelaten en de anciënniteiten beginnen in dat geval op de eerste dag van de volgende maand.[2]

TITEL 4. MOBILITEIT[2]

Hoofdstuk 1. Herplaatsing[2]

Art. VI 11. § 1. Onder herplaatsing wordt verstaan:

1° de overplaatsing van een ambtenaar van rang A2E en rang A2 of lager naar een vacante statutaire betrekking van een graad van dezelfde of een lagere rang;[23]

2° de overplaatsing van een contractueel personeelslid met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een vacante contractuele betrekking met dezelfde salarisschaal of geldelijke loopbaan of naar een vacante contractuele betrekking met als enige of als hoogste salarisschaal, een salarisschaal die overeenstemt met een lagere rang[23]

wanneer de betrekking van dit personeelslid ingevolge langdurige afwezigheid vacant werd verklaard, of wanneer dit personeelslid om persoonlijke, functionele of medische redenen zijn oorspronkelijke functie niet meer kan of mag uitoefenen.

§ 2. Artikel I 5, § 2, is van toepassing op de herplaatsing van contractuelen. [2]

Art. VI 12. § 1. De lijnmanager wijst de personeelsleden van zijn entiteit, raad of instelling aan die in aanmerking komen voor herplaatsing. Die personeelsleden worden aangemeld bij het herplaatsingsbureau[23] van Jobpunt Vlaanderen[12], na zorgvuldige begeleiding en ondersteuning[23].

Het personeelslid kan aan de lijnmanager vragen om aangewezen te worden voor herplaatsing.

Het herplaatsingsbureau beslist telkens na een ontvankelijkheidstoets of het personeelslid in aanmerking komt voor de herplaatsing. De ontvankelijkheidstoets omvat tenminste:

- een aanmeldingsgesprek, een intakegesprek en een opvolgingsgesprek;
- psychotechnische proeven, een interview en een persoonlijkheidsvragenlijst;
- de opmaak van een rapport.[23]

Het personeelslid kan enkel herplaatst worden naar een functie in een lagere rang in een van de volgende gevallen:

1° als het herplaatsingsbureau vaststelt dat het personeelslid niet langer geschikt is om functies uit te oefenen van dezelfde rang en als het personeelslid hiermee akkoord gaat;

2° om medische redenen.[23]

De lijnmanager kan een personeelslid, dat afgewezen is voor herplaatsing door het herplaatsingsbureau, na een trajectbegeleiding opnieuw aanmelden bij het herplaatsingsbureau.[23]

§ 2. Het personeelslid in herplaatsing behoudt zijn dienstaanwijzing tot hij herplaatst wordt.

§ 3 - opgeheven[23]

§ 4. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar een vacante betrekking is, en het herplaatsingsbureau[23] beslissen gezamenlijk over de geschiktheid van het personeelslid voor de functie. Als verschillende personeelsleden in herplaatsing geschikt zijn, kiest de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar er een vacante betrekking is op zorgvuldige wijze het meest geschikte personeelslid voor de functie. De gemotiveerde beslissing houdt rekening met de functiebeschrijving van de vacature en met het gewenste profiel.

§ 5. De lijnmanagers van de entiteiten, raden of instelling in kwestie bepalen samen wanneer het personeelslid zijn nieuwe functie moet opnemen.

§ 6. Als de ambtenaar tweemaal een aangeboden betrekking weigert, wordt hij ambtshalve herplaatst naar de eerstvolgende betrekking, die hem wordt aangeboden.[2]

De regeling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing in het geval van een herplaatsing naar een functie in een lagere rang.[23]

Art. VI 13 - opgeheven[23]

Art. VI 14. Het herplaatste personeelslid wordt ingeschakeld in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin hij terecht komt.[23]

De ambtenaar wordt benoemd in de nieuwe graad en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. De ambtenaar die wordt herplaatst naar een functie in een lagere rang behoudt echter het salaris dat hij had in zijn salarisschaal van herkomst op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij in zijn organieke graad een hoger salaris bereikt.[23]

Het contractuele personeelslid, vermeld in artikel VI 11, §1, 2°, krijgt een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of de geldelijke loopbaan, verbonden aan de nieuwe betrekking. In geval van een geldelijke loopbaan wordt hij ingeschaald op de overeenkomstige trap. Het contractuele personeelslid dat wordt herplaatst naar een functie in een lagere rang behoudt echter het salaris dat hij had in zijn salarisschaal van herkomst op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij een hoger salaris bereikt in zijn nieuwe betrekking.[23]

Het personeelslid dat voor zijn herplaatsing geslaagd is voor een examen voor overgang naar een hoger[9] niveau of voor verhoging in graad of voor een vergelijkende competentieproef[6], behoudt de aanspraken die hij door het slagen voor een van die examens of voor die proef heeft verworven.[2]

Art. VI 15 - opgeheven[23]

Art. VI 16. Het herplaatsingsbesluit wordt ambtshalve ondertekend door de lijnmanagers van de ontvangende en uitsturende entiteiten, raden of instelling.[2]

Art. VI 17. Hoofdstuk 1 is niet van toepassing op de ambtenaar op proef, behalve bij herplaatsing om redenen van herstructurering.[2]

De ontvangende lijnmanager bepaalt de duur van de proeftijd overeenkomstig deel III, hoofdstuk 3 of deel VI, titel 5, hoofdstuk 4.[9]

Hoofdstuk 2. Horizontale mobiliteit[2]

Art. VI 18. § 1. Onder horizontale mobiliteit wordt verstaan :

1° de overplaatsing van een ambtenaar vanuit een entiteit, raad of instelling naar een andere betrekking van dezelfde graad bij een entiteit, raad of instelling;

2° de overplaatsing van een contractueel personeelslid vanuit een entiteit, raad of instelling naar een andere betrekking[6] met dezelfde benaming en salarisschaal of geldelijke loopbaan bij een entiteit, raad of instelling.

§ 2. Horizontale mobiliteit is niet van toepassing op de functies van N-niveau en de functie van algemeen directeur.

§ 3. Artikel I 5, § 2, is van toepassing op de horizontale mobiliteit voor contractuelen.

§ 4. Een contractueel personeelslid kan meedingen voor een vaste betrekking in een gelijkwaardige functie via de horizontale mobiliteit als hij overeenkomstig deel III bij aanwerving voor die graad vrijgesteld is van het generieke gedeelte of als hij met toepassing van artikel I 5bis niet hertest hoeft te worden voor de generieke competenties voor een functie in die graad[23].

Hij wordt dan onmiddellijk toegelaten tot de functiespecifieke selectie. Deel III, hoofdstuk 3, betreffende de proeftijd is van toepassing op het contractuele personeelslid.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt begrepen onder gelijkwaardige functie, een functie met overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud, zonder dat de graadbenaming of de geldelijke regeling volledig dezelfde hoeven te zijn.[2]

Art. VI 19. Een vacante betrekking die via de horizontale mobiliteit ingevuld wordt, wordt bekendgemaakt.[2]

Art. VI 20. Ieder personeelslid kan zich kandidaat stellen voor een vacante betrekking door een gerichte kandidaatstelling naar aanleiding van een bekendmaking van een vacature.[2]

Art. VI 21. Een personeelslid komt alleen voor overplaatsing in aanmerking als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° hij bevindt zich in de administratieve toestand van dienstactiviteit;
- 2° hij beantwoordt aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante functie uit te oefenen.[2]

Art. VI 22. De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden in de vacature, uit van deelname aan de functiespecifieke selectie.

Indien de selectieprocedure een externe potentieelinschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.[15]

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van de eventuele uitsluiting.[2]

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature voldoen, en/of op basis van een test of selectie.[15]

Art. VI 23. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar het personeelslid terecht komt, kiest op zorgvuldige wijze het meest geschikte personeelslid voor een bepaalde functie.

De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest of -tests.

De lijnmanager kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de kandidaten die door de selector als geschikt werden bevonden voldoet aan de profielvereisten.[2]

Art. VI 24. Het geselecteerde personeelslid moet binnen drie maanden na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie opnemen.

Het geselecteerde personeelslid kan een aangeboden betrekking weigeren.[2]

Art. VI 25. Het overgeplaatste personeelslid wordt ingeschakeld in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin hij

terechtkomt. 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.

Het personeelslid dat voor zijn overplaatsing geslaagd is voor een examen voor overgang naar een ander niveau of voor verhoging in graad, of voor een vergelijkende competentieproef[6], behoudt de aanspraken die hij door het slagen voor een van die examens of voor die proef heeft verworven.[2]

Art. VI 26. § 1. In afwijking van artikel VI 18 kan de ambtenaar met een niet-administratieve graad van de eerste en tweede rang van elk niveau worden overgeplaatst naar een betrekking met een administratieve graad van dezelfde rang als die welke hij bekleedt.

De ambtenaar wordt benoemd in die nieuwe graad en, in afwijking van artikel VI 25, ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de schaalanciënniteit, verworven in de laatste graad.[6]

§ 2. In afwijking van artikel VI 18 kan het contractuele personeelslid met een niet-administratieve betrekking, met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met de eerste of tweede rang van een niveau, worden overgeplaatst naar een administratieve betrekking, met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met de rang van de (begin)salarisschaal in de niet-administratieve betrekking.

Het contractuele personeelslid, vermeld in het eerste lid, krijgt een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of met de geldelijke loopbaan die verbonden is aan de administratieve betrekking. De totaliteit van de prestaties in de niet-administratieve betrekking telt mee voor de bepaling van het salaris of de salarisschaal in de administratieve betrekking.[2]

§ 3. In afwijking van artikel VI 18 kan de ambtenaar worden overgeplaatst naar een betrekking van een graad van een lagere rang.[6]

De ambtenaar wordt benoemd in die nieuwe graad en, in afwijking van artikel VI 25, ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de schaalanciënniteit, verworven in de laatste graad.[6]

§ 4. In afwijking van § 3, tweede lid, wordt de ambtenaar die wordt overgeplaatst naar een betrekking van dezelfde graad en rang als die welke hij had vóór zijn benoeming in zijn huidige graad, ingeschaald op dezelfde trap van de functionele loopbaan als die welke hij had op het moment van zijn benoeming in zijn huidige graad.[6]

§ 5. In afwijking van artikel VI 18 kan het contractuele personeelslid overgeplaatst worden naar een betrekking met als enige of als hoogste salarisschaal, een salarisschaal die overeenstemt met een lagere rang dan die van de (begin)salarisschaal van de betrekking waaruit de overplaatsing gebeurt.[6]

Het contractuele personeelslid krijgt een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of met de geldelijke loopbaan die verbonden is aan de nieuwe betrekking. De totaliteit van de prestaties in de vorige betrekking telt mee voor de bepaling van het salaris of de salarisschaal in de nieuwe betrekking.[6]

Art. VI 27. Het overplaatsingsbesluit wordt ambtshalve ondertekend door de lijnmanagers van de ontvangende en de uitsturende entiteit, raad of instelling.

Bij overplaatsing van de ambtenaar op proef met het oog op vaste benoeming of op bevordering in het andere niveau bepaalt de ontvangende lijnmanager de duur van de proeftijd overeenkomstig deel III, hoofdstuk 3 of deel VI, titel 5, hoofdstuk 4.[2] Tijdens de proeftijd bij aanwerving en bevordering kan de ambtenaar eenmaal overgeplaatst worden via de horizontale mobiliteit.[9]

Art. VI 28. In afwijking van artikel VI 18 verkrijgen een preventieadviseur of preventieadviseur-coördinator die worden overgeplaatst vanuit een andere entiteit, raad of instelling, tevens de graad waarin zij vastbenoemd zijn.[6]

Het overplaatsingsbesluit vermeldt de termijn waarbinnen de preventieadviseur of preventieadviseur-coördinator zijn nieuwe functie opneemt.[6]

Art. VI 29. In afwijking van artikel VI 18 verkrijgt het afdelingshoofd of de projectleider N-1 die wordt overgeplaatst vanuit een andere entiteit, raad of instelling, tevens de graad waarin hij vastbenoemd is.

Het overplaatsingsbesluit vermeldt de termijn waarbinnen de nieuwe functie wordt opgenomen.[9]

Art. VI 30 - opgeheven[6]

Hoofdstuk 2bis. Externe mobiliteit[13]

Art. VI 30bis. Dit hoofdstuk bepaalt de nadere regels volgens welke een ambtenaar van een externe overheid of een vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector[23] mobiliteit naar de diensten van de Vlaamse overheid kan verkrijgen.

Het is niet van toepassing op de functies van N-niveau, van algemeen directeur en van N-1 niveau.

Ambtenaren komen tijdens hun stageperiode niet in aanmerking voor externe mobiliteit.

Dit hoofdstuk is van toepassing op de gewestelijke ontvangers.[13]

Art. VI 30ter. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° externe mobiliteit: de benoeming van een statutaire ambtenaar van een externe overheid of een vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector[23] in een vacante betrekking bij een entiteit, raad of instelling door de benoemende overheid, nadat de ambtenaar zich daarvoor kandidaat heeft gesteld.

2° externe overheid:

- a) een federale overheidsdienst, een programmatorische federale overheidsdienst, alsook de diensten die ervan afhangen, het Ministerie van Landsverdediging of een van de rechtspersonen, vermeld in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;
- b) de diensten van de andere gemeenschappen en gewesten, van de colleges van de gemeenschapscommissies en van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen;
- c) de entiteiten en raden die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid, het Universitair Ziekenhuis Gent, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, de Vlaamse Radio- en Televisieomroep, het Algemeen Secretariaat van het Vlaams Parlement en de instellingen die verbonden zijn aan het Vlaams Parlement[23];
- d) de gemeenten, de provincies, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van het ziekenhuis in eigen beheer, vermeld in artikel 218 van het OCMW-decreet, de autonome gemeentebedrijven, de autonome provinciebedrijven en de OCMW-verenigingen, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen.[13]

3° onderwijssector:

- a) de instellingen van het gemeenschapsonderwijs, vermeld in artikel 2, §1 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- b) de instellingen van het gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 4, §1 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- c) de hogescholen vermeld in artikel 5 van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen;
- d) de universiteiten vermeld in artikel 4 van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen;
- e) de onderwijsinspectie vermeld in artikel 45 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- f) de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken vermeld in het decreet van 1 december 1991 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.[23]

Art. VI 30quater. De lijnmanager kan de oproep beperken tot een of meer van de categorieën, vermeld in artikel VI 30bis, vierde lid en VI 30ter, 2° en 3°[23].[13]

Art. VI 30quinquies. Om externe mobiliteit te verkrijgen moet de ambtenaar van de externe overheid of het vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector[23]:

1° de voorwaarden vervullen, vermeld in artikel III 1;

- 2° een graad, rang, functie of vakklasse bekleden die door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, als gelijkwaardig wordt erkend met de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort;
- 3° beantwoorden aan de vereisten, gesteld door de wetten inzake het taalgebruik in bestuurszaken;
- 4° beantwoorden aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante betrekking uit te oefenen;
- 5° beantwoorden aan het functieprofiel van de betrekking.[13]

Art. VI 30sexies. De ambtenaar of het vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector[23] dient zijn aanvraag voor externe mobiliteit in naar aanleiding van een aanbieding van externe mobiliteit die Jobpunt Vlaanderen heeft bekendgemaakt.[13]

Art. VI 30septies. De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature, uit van deelname aan de functiespecifieke selectie.

Indien de selectieprocedure een externe potentiële inschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.[15]

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature voldoen en/of op basis van een test of selectie.[15]

Art. VI 30octies. §1. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar de betrekking vacant is, kiest de meest geschikte kandidaat[23] voor een bepaalde functie.

De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de selectietests.

§ 2. De lijnmanager kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de door de selector geschikt bevonden kandidaten voldoet aan de profielvereisten.[13]

Art. VI 30novies. De entiteit, raad of instelling die externe mobiliteit toekent, brengt de kandidaat, Jobpunt Vlaanderen en de externe overheid waartoe de ambtenaar behoort, daarvan op de hoogte.

De kandidaat beschikt over een maximale termijn van drie maanden, na de selectiebeslissing, om zijn ambt overeenkomstig de statutaire bepalingen van de externe overheid waar hij benoemd is, op te nemen.[13]

Art. VI 30decies. In afwijking van artikel III 2, 2°, en met behoud van de toepassing van artikel VI 30undecies leidt externe mobiliteit van rechtswege tot de benoeming van de ambtenaar in de graad, waartoe de vacante betrekking waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld, behoort, zodra hij de eed heeft afgelegd.[13]

Art. VI 30undecies. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling die externe mobiliteit toekent, kan een proeftijd van maximaal drie maanden opleggen. Die termijn is verlengbaar met de duur van de afwezigheden, boven het aantal van tien werkdagen afwezigheid.

Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar op proef of de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling die externe mobiliteit toekent, met een opzeggingstermijn van drie dagen, een einde stellen aan de vooropgezette externe mobiliteit.[13]

Art. VI 30duodecies. § 1. De ambtenaar behoudt de dienst-, niveau- en graadanciënniteit die hij verworven had bij de overheid van herkomst.

§ 2. De ambtenaar wordt bezoldigd in de salarisschaal van de graad van de vacante betrekking aan het bedrag dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit.

§ 3. Indien aan de graad een functionele loopbaan is verbonden, dan wordt de ambtenaar ingeschaald op de trap van de functionele loopbaan op basis van de gecumuleerde schaalanciënniteit die hij op datum van de overdracht heeft.[13]

Hoofdstuk 3. Standplaatsbepaling

Art. VI 31. § 1. De administratieve standplaats is de gemeente waar het personeelslid hoofdzakelijk zijn ambt uitoefent of een zo centraal mogelijk bepaalde gemeente in zijn ambtsgebied.

§ 2. Voor de personeelsleden met een rang tot en met A2A of met een salarisschaal die overeenstemt met een rang tot en met A2A kan de lijnmanager de standplaats:

- 1° vaststellen, als die om dienstredenen niet samenvalt met de gemeente waar de centrale administratie of de buitendienst gevestigd is;
- 2° wijzigen.

§ 3. Voor de functies van N-niveau en algemeen directeur wordt deze bevoegdheid uitgeoefend door de indienstnemende overheid.

§ 4. De vaststelling en wijziging van de standplaats gebeurt in overeenstemming met het betrokken contractuele personeelslid.[2]

TITEL 5. DE BEVORDERING[2]**Hoofdstuk 1.** Definitie en algemene bepalingen[2]

Art. VI 32. De bevordering is de benoeming van een vastbenoemde ambtenaar of van een contractueel personeelslid buiten proeftijd in een vacante bevorderingsbetrekking.[23]

Een bevorderingsbetrekking is een statutaire betrekking die overeenkomstig bijlage 4 door bevordering kan worden ingevuld.[23]

Er zijn twee soorten van bevordering:

1° de bevordering door verhoging in graad binnen hetzelfde niveau;

2° de bevordering door overgang naar een hoger niveau.[23]

Voor het contractuele personeelslid wordt begrepen onder bevordering: de benoeming in een bevorderingsbetrekking met dezelfde, respectievelijk een hogere, niveau-indicie dan die van de salarisschaal waarin het bij de vacantverklaring wordt uitbetaald.[23]

Alleen ambtenaren en contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals bepaald in deel III, hoofdstuk 2, van dit besluit kunnen deelnemen aan een bevorderingsprocedure.[23]

Art. VI 33. De lijnmanager verklaart de betrekkingen van rang A2E en rang A2 en lager vacant.

De vacature wordt bekendgemaakt aan alle personeelsleden[23] die in aanmerking komen.[2]

Art. VI 34. De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden in de vacature, uit van deelname aan de functiespecifieke selectie.

Indien de selectieprocedure een externe potentiële inschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld.[15]

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature voldoen en/of op basis van een test of selectie.[15]

Art. VI 35. Het personeelslid[23] kan een bevordering weigeren.[9]

2^e lid - opgeheven[9]

Art. VI 36. De bevordering wordt toegekend met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de beslissing van de benoemende overheid.

Het personeelslid dat[23] op het tijdstip van de bevordering met verlof is, gelijkgesteld met dienstactiviteit, alsook de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs mogen respectievelijk het verlof, het mandaat of de opdracht voortzetten tot aan de toegestane einddatum.[2]

Art. VI 37. Om een bevordering te verkrijgen moet het personeelslid[23] aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1^o hij moet zich in de administratieve toestand bevinden waarin hij zijn aanspraken op een bevordering kan doen gelden;
- 2^o hij mag geen functioneringsevaluatie hebben die besloten werd met een "onvoldoende".[2]

Art. VI 37bis. De regelingen die in deze titel en in bijlage 4 bij dit besluit van toepassing zijn op ambtenaren van een bepaalde rang of niveau, gelden ook voor de contractuele personeelsleden die bij de vacantverklaring van de bevorderingsbetrekking, betaald worden in een salarisschaal met de rangindicie respectievelijk de niveau-indicie die overeenstemt met de rang respectievelijk het niveau in kwestie.[23]

De vereisten voor schaal-, graad- of niveauanciënniteit in deze titel betreffen voor contractuele personeelsleden de loopbaanduur in een contractuele betrekking van waaruit benoeming in de bevorderingsbetrekking mogelijk is.[23]

Art. VI 37ter. Jobpunt Vlaanderen treedt op als selector voor de bevordering naar het hogere niveau en bij de Vlaamse ministeries tevens voor de bevordering binnen het niveau.[23]

Voor functies buiten de Vlaamse ministeries die specifiek zijn voor een bepaald beleidsdomein of voor bepaalde entiteiten, raden of instelling, kan de personeelsfunctie het vergelijkend overgangsexamen organiseren.[23]

Hoofdstuk 2. Bevordering binnen het niveau[6]

Art. VI 38. De bevordering door verhoging in graad binnen het niveau wordt verleend na het slagen voor een competentieproef. [6]

Om zich kandidaat te stellen voor een bevordering door verhoging in graad binnen het niveau mag het personeelslid[23] geen functioneringsevaluatie hebben die besloten werd met een "onvoldoende". [6]

Voor de berekening van de "relevante beroepservaring" vermeld in dit hoofdstuk, worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.[6]

Art. VI 39. § 1. Een ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die beschikt over[12] zes jaar relevante beroepservaring of schaalanciënniteit in één of meer salarisschalen in de betrokken graad kan worden bevorderd tot respectievelijk:

- 1° een leidinggevende functie in een graad van de rang B2, C2 en D2
- 2° of een graad van leidinggevend hoofddeskundige (B3), leidinggevend hoofdmedewerker (C3) en leidinggevend hoofdassistent (D3).[6]

§ 2. Een ambtenaar van rang B2, C2 en D2[12] kan worden bevorderd tot respectievelijk een graad van leidinggevend hoofddeskundige (B3), leidinggevend hoofdmedewerker (C3) en leidinggevend hoofdassistent (D3).[6]

§ 3. Een ambtenaar van rang A1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring, kan worden bevorderd:

- 1° tot de graad van directeur;
- 2° van de graad van arts tot de graad van directeur-arts;
- 3° van de graad van informaticus tot de graad van directeur-informaticus;
- 4° van de graad van loods tot de graad van nautisch directeur;
- 5° van de graad van ingenieur tot de graad van directeur-ingenieur;
- 6° van de graad van wetenschappelijk attaché tot de graad van wetenschappelijk directeur;
- 7° van de graad van wetenschappelijk attaché tot de graad van directeur-ingenieur, indien hij in het bezit is van een diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur.[6]

§ 4. Een bevordering overeenkomstig dit artikel is alleen mogelijk na het slagen voor een proef waarbij de generieke en functiespecifieke competenties getest worden.[23]

De generieke competenties worden beoordeeld op basis van een interne potentieelinschatting door de lijnmanager, eventueel aangevuld met een externe potentieelinschatting. Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling adviseert aan de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste generieke competenties.[6]

§ 5. De kandidaten worden in kennis gesteld van het advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling over de generieke competenties.[6]

Als een kandidaat zich benadeeld voelt, kan hij binnen 15 kalenderdagen na de kennisgeving bezwaar indienen bij het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Hij wordt op zijn verzoek gehoord door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.[6]

§ 6. De lijnmanager beslist welke kandidaten voldoen aan de generieke competenties.[6]

De kandidaten die over de generieke competenties beschikken, worden toegelaten tot proef van de functiespecifieke competenties.[15]

De proef van de functiespecifieke competenties bevat minstens een selectiegesprek ten overstaan van een jury.[15]

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling adviseert vervolgens aan de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties.[6]

Voor de bevordering tot wetenschappelijk directeur wordt voor de beoordeling van de functiespecifieke competenties het managementorgaan uitgebreid met ten minste twee toonaangevende[9] wetenschappers van het vakgebied in kwestie, die mee beslissen.[6]

§ 7. De kandidaten worden in kennis gesteld van het advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling over de functiespecifieke competenties.[6]

Als een kandidaat zich benadeeld acht, kan hij binnen 15 kalenderdagen na de kennisgeving bezwaar indienen bij het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Hij wordt op zijn verzoek gehoord door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.[6]

De lijnmanager beslist welke kandidaten voldoen aan de functiespecifieke competenties.[9]

§ 8. De lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat en kent de bevordering toe.[6]

Art. VI 40. § 1. Een ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die beschikt over[12] zes jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan bevorderd worden tot een inhoudelijke functie in een graad van respectievelijk de rang B2, C2 en D2.

Een ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die[12] over twaalf jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie beschikt, kan bevorderd worden tot respectievelijk een graad van senior hoofddeskundige (B3), senior hoofdmedewerker (C3) en senior hoofdassistent (D3).[6]

§ 2. Een ambtenaar van rang B2, C2 en D2 die[12] over acht jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie beschikt, kan bevorderd worden tot respectievelijk een graad van senior hoofddeskundige (B3), senior hoofdmedewerker (C3) en senior hoofdassistent (D3).[6]

§ 3. Een ambtenaar van rang A1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan worden bevorderd:

- 1° tot de graad van adviseur;
- 2° van de graad van arts tot de graad van adviseur-arts;
- 3° van de graad van informaticus tot de graad van adviseur-informaticus;
- 4° van de graad van ingenieur tot de graad van adviseur-ingenieur;
- 5° van de graad van wetenschappelijk attaché tot de graad van adviseur-ingenieur, indien hij in het bezit is van een diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur.[6]

§ 4. Een ambtenaar van rang A1 die beschikt over twaalf jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan worden bevorderd tot een graad van senior adviseur (A2E).[6]

De ambtenaar van rang A2 of rang A2M die over acht jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie beschikt, kan worden bevorderd tot een graad van senior adviseur (A2E).[6]

§ 5. Een bevordering met toepassing van dit artikel is alleen mogelijk na het slagen voor een proef waarbij de functiespecifieke competenties getest worden.[23]

Deze functiespecifieke competenties worden beoordeeld op basis van een interne potentieelinschatting door de lijnmanager, eventueel aangevuld met een externe potentieelinschatting.[6] Daarnaast bevat de proef van de functiespecifieke competenties minstens een selectiegesprek ten overstaan van een jury waarin een externe expert zitting kan hebben.[15]

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling adviseert aan de lijnmanager wie van de kandidaten voldoet aan de vereiste functiespecifieke competenties.[6]

De kandidaten worden in kennis gesteld van het advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.[6]

Als een kandidaat zich benadeeld acht, kan hij binnen 15 kalenderdagen na de kennisgeving bezwaar indienen bij het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Hij wordt op zijn verzoek gehoord door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.[6]

De lijnmanager beslist welke kandidaten voldoen aan de functiespecifieke competenties.[9]

§ 6. De lijnmanager kiest de meest geschikte kandidaat en kent de bevordering toe.[6]

Art. VI 41. In afwijking van artikel VI 39 en VI 40 kan de scheepstechnicus, motorist of schipper met twee jaar relevante beroepservaring of graadanciënniteit bevorderd

worden tot respectievelijk een graad van hoofdscheepstechnicus, hoofdmotorist of hoofdschipper.[23]

Hij moet daarvoor slagen voor een vergelijkende competentieproef waarbij de functiespecifieke competenties van de kandidaat getest worden.[6]

Art. VI 42 - opgeheven[6]

Art. VI 43 - opgeheven[6]

Hoofdstuk 3. Bevordering door overgang naar een hoger[5] niveau

Art. VI 44 - opgeheven[23]

Art. VI 45. Om zich voor een vergelijkend examen voor overgang naar een hoger[9] niveau in te schrijven, mag het personeelslid[23] geen functioneringsevaluatie hebben die besloten werd met een "onvoldoende".[2]

Art. VI 46. § 1. Het vergelijkend examen voor overgang naar een hoger[9] niveau staat open:

- 1° voor bevordering tot een graad van de rang A1: voor het personeelslid[23] van niveau B of C van de diensten van de Vlaamse overheid dat[23] in beide niveaus samen ten minste drie jaar anciënniteit telt;
- 2° voor bevordering tot een graad van de rang B1: voor het personeelslid[23] van niveau C van de diensten van de Vlaamse overheid dat[23], wat de bevordering naar specifieke functies betreft, in het bezit is van het in de functiebeschrijving gevraagde diploma;
- 3° voor bevordering tot een graad van de rang C1: voor het personeelslid[23] van niveau D van de diensten van de Vlaamse overheid dat[23] ten minste twee jaar anciënniteit telt in dat niveau.[6]

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 staat het vergelijkend overgangsexamen voor de graad van informaticus (rang A1) open voor een personeelslid[23] van niveau B of C dat[23] beschikt over:

- 1° ofwel minstens[12] een graduaats- of bachelordiploma in de informatica en drie jaar relevante informatica-ervaring;
- 2° ofwel zes jaar relevante informatica-ervaring.[9]

Art. VI 47. Om aan een vergelijkend examen voor overgang naar niveau A te mogen deelnemen, moet de ambtenaar over de noodzakelijke generieke competenties beschikken voor het uitoefenen van een functie in niveau A.

Het hoofd van het Departement Bestuurszaken stelt in overleg met het lijnmanagement de lijst van de vereiste generieke competenties vast, bepaalt de inhoud van de potentieelinschatting, regelt de organisatie ervan en stelt de nadere bepalingen, met onder meer de mogelijke vrijstellingen, vast in een reglement.[2]

In afwijking van het eerste lid kan de selector voor het overgangsexamen naar de graad van informaticus de generieke competenties testen na het vergelijkend examen.[12]

Art. VI 48. De bevordering tot een graad van de rang A1, B1 en C1 wordt toegekend door de lijnmanager. Uitzonderlijk bevordert de lijnmanager niet, wanneer hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.[2]

Hoofdstuk 4. De vergelijkende overgangsexamens en de vergelijkende competentieproeven[6]

Art. VI 49. De selector gaat minstens om de drie jaar de noodzaak na van het organiseren van een vergelijkend overgangsexamen naar een bepaald niveau. Hij houdt daarbij rekening met de beschikbaarheid van vacatures en het resterende aantal laureaten van voorgaande overgangsexamens. 6]

Als de selector dat noodzakelijk acht, organiseert hij vergelijkende overgangsexamens en vergelijkende competentieproeven.[6]

Art. VI 50. De selector stelt, in overleg met het lijnmanagement, de programma's van de vergelijkende overgangsexamens[6] en van de vergelijkende competentieproeven[6] vast.[2]

Art. VI 51. De selector stelt, in overleg met het lijnmanagement, in het examenreglement de nadere bepalingen van de vergelijkende overgangsexamens[6] en vergelijkende competentieproeven[6] vast en bepaalt de samenstelling van de examencommissies.

De selector kan, in overleg met het lijnmanagement, in het examenreglement van een vergelijkend overgangsexamen[6] of vergelijkende competentieproef[6], de geldigheidsduur ervan beperken.[2]

Art. VI 52. § 1. Op basis van de functiebeschrijving en de profielvereisten kiest de lijnmanager uit de geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen of vergelijkende competentieproef de meest geschikte kandidaat per vacature.[6]

Voor een vergelijkende competentieproef wordt een rangschikking opgemaakt. Voor een vergelijkend overgangsexamen kan een rangschikking worden opgemaakt.[6]

De geslaagde wordt door de benoemende overheid:

- 1° hetzij tot de proeftijd in de vacante betrekking toegelaten, als het om een overgangsexamen ging;
- 2° hetzij bevorderd in de vacante betrekking als het om een vergelijkende competentieproef ging.[6]

De benoemende overheid geeft de geslaagde een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.[6]

§ 2. Als voor een bepaalde betrekking bijzondere bijkomende vereisten worden gesteld, kunnen de geslaagden voor een vergelijkend overgangsexamen onderworpen worden aan een bijkomende selectietest als de vereiste bijzondere bijkomende competenties in de functiebeschrijving vastgesteld zijn.

De rangschikking, behaald voor de bijzondere selectietest, geldt alleen voor de betrekkingen waarvoor deze test werd georganiseerd en geldt als criterium van volgorde voor toelating tot de proeftijd. [2]

Art. VI 53. Het personeelslid dat geslaagd is voor een overgangsexamen of competentieproef kan pas worden bevorderd nadat het met goed gevolg de proeftijd in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht. Voor die proeftijd gelden de bepalingen van deel III, hoofdstuk 3 van dit besluit.[23]

Voor het personeelslid dat voor de proeftijd als ambtenaar was tewerkgesteld is in geval van ontslag wegens negatieve eindevaluatie artikel III 19 niet van toepassing en volgt een terugplaatsing in zijn vorige graad na de definitieve beslissing van de benoemende overheid.[23]

Art. VI 54 - opgeheven[23]

Art. VI 55 - opgeheven[23]

Art. VI 56 - opgeheven[23]

Art. VI 57 - opgeheven[23]

Art. VI 57bis - opgeheven[23]

Art. VI 58 - opgeheven[23]

TITEL 6. GRAADVERANDERING EN FUNCTIEWIJZIGING[2]

Hoofdstuk 1. Specifieke graadveranderingen binnen het zeewezen[14]

Art. VI 59. § 1. Volgende graadveranderingen zijn mogelijk bij de IVA Maritieme Dienstverlening en Kust mits te slagen voor een vergelijkende competentieproef en het bezit van het in de functiebeschrijving gevraagde diploma, brevet, certificaat, getuigschrift of vaarbevoegdheidsbewijs:

1° van de graad van speciaal assistent (functie matroos of stoker) naar de graad van schipper of motorist;

2° van de graad van motorist naar de graad van schipper;

3° van de graad van schipper naar de graad van motorist.[6]

§ 2. De graadverandering naar schipper, vermeld in §1, kan ook verkregen worden door de technisch assistent van de beheersdiensten van de EVA Waterwegen en Zeekanaal als hij slaagt voor een vergelijkende competentieproef[6].

§ 3. De inschaling in de functionele loopbaan gebeurt met behoud van de verworven anciënniteiten. In voorkomend geval gebeurt de inschakeling op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan.

§ 4. Om een graadverandering na vergelijkende competentieproef[6] te verkrijgen, mag de ambtenaar geen functioneringsevaluatie hebben die besloten werd met een "onvoldoende".[2]

§ 5. Een ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkende competentieproef en aan wie op basis daarvan een andere functie binnen dezelfde graad wordt aangeboden, kan die functie weigeren.[9]

Hoofdstuk 2. Specifieke functiewijzigingen binnen het zeewezen[14]

Art. VI 60. De functiewijziging naar loods met de functie van stuurman van de loodsboot of chefloods is afhankelijk van het slagen voor een vergelijkende competentieproef[6] en van het bezit van het diploma, brevet, certificaat of getuigschrift zoals gevraagd in de functiebeschrijving.[2]

Art. VI 61. De functiewijziging naar loods met de functie van kapitein van de loodsboot is afhankelijk van het slagen voor een vergelijkende competentieproef[6] en van het bezit van het diploma, brevet, certificaat of getuigschrift zoals gevraagd in de functiebeschrijving. Die functiewijziging kan op zijn vroegst ingaan na 100 effectieve vaardagen in de functie van stuurman.[2]

Art. VI 62. De functiewijziging naar loods algemene functie is afhankelijk van het slagen voor een vergelijkende competentieproef[6] en van het bezit van het diploma, brevet, certificaat of getuigschrift zoals gevraagd in de functiebeschrijving. Tevens dient men voorafgaandelijk een reeks proefreizen af te leggen, zoals vermeld in artikel VI 113, § 1, 2° en 3°.[2]

Art. VI 63. Voor de schipper bij de IVA Maritieme Dienstverlening en Kust is een functiewijziging mogelijk als hij slaagt voor een vergelijkende competentieproef[6] en over een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift of vaarbevoegdheidsbewijs beschikt zoals vermeld in de functiebeschrijving.[2]

Art. VI 64. Om een functiewijziging na vergelijkende competentieproef[6] te verkrijgen, mag de ambtenaar geen functioneringsevaluatie hebben die besloten werd met een "onvoldoende".[2]

Hoofdstuk 3. Graadveranderingen[23]

Art. VI 65. §1. De ambtenaar kan een graadverandering krijgen naar een andere graad van dezelfde rang indien hij slaagt voor dezelfde proef of hetzelfde examen als de proef of het examen voor aanwerving of bevordering in die graad.[23]

De diplomavooraarden bij graadverandering zijn dezelfde als die bij aanwerving. [23]

§ 2. De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden in de vacature, uit van deelname aan de functiespecifieke selectie. [23]

Indien de selectieprocedure een externe potentieelinschatting omvat, kan de selector een voorselectie organiseren, waarin onder meer een aantal competenties kunnen worden beoordeeld. [23]

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van de vaststelling dat ze niet aan de statutaire

voorwaarden of aan de voorwaarden in de vacature voldoen en/of op basis van een test of selectie.[23]

§ 3. Bij een graadverandering behoudt de ambtenaar de verworven anciënniteiten en wordt hij ingeschaald in de salarisschaal verbonden aan de nieuwe graad. In voorkomend geval gebeurt de inschakeling op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. [23]

Hoofdstuk 3bis - opgeheven[9]

Art. VI 65bis - opgeheven[9]

Hoofdstuk 4. Vrijwillige terugzetting in graad[2]

Art. VI 66. De vastbenoemde ambtenaar kan op zijn verzoek tijdens zijn loopbaan eenmaal om functionele of persoonlijke redenen teruggezet worden in graad[12]. De vrijwillige terugzetting in graad gebeurt:

- 1° voor de ambtenaar van rang A2E: in een graad van adviseur of directeur (rang A2);
- 2° voor de ambtenaar van rang A1 en C1: respectievelijk in rang B2 en D2;
- 3° voor de ambtenaar van rang B1: in rang C1;
- 4° voor de ambtenaren met een andere rang: in de onmiddellijk lagere rang dan die waarin de ambtenaar was benoemd.[6]

Als aan de nieuwe graad een functionele loopbaan verbonden is, wordt de ambtenaar ingeschaald in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan.[6]

Als de terugzetting leidt tot financieel voordeel, wordt het salaris van de betrokken ambtenaar op het moment van de terugzetting in graad geblokkeerd tot op het moment dat hij in zijn organieke graad een hogere salarisschaal bereikt.[6]

De vrijwillige terugzetting in graad is niet afhankelijk van het bestaan van een vacante betrekking.[6]

Art. VI 67. De vrijwillige terugzetting in graad wordt toegekend door de benoemende overheid voor de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet, na advies van het bevoegde managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.[2]

TITEL 7. DE IT-MANDATEN EN TIJDELIJKE AANSTELLINGEN**Hoofdstuk 1.** De IT-mandaten

Art. VI 68. § 1. Volgende graden worden uitsluitend via een mandaat begeven:

- 1° contractbeheerder;
- 2° strategiebeheerder;
- 3° coördinator IT-relatiebeheer;
- 4° financieel-administratief beheerder;
- 5° beheerder interne IT-dienstverlening

§ 2. Voor de aanwijzing in één van de mandaten, vermeld in § 1, komen alleen de vastbenoemde ambtenaren van rang A1, A2, A2M en A2E in aanmerking, die over de vereiste generieke en functiespecifieke competenties voor het uitoefenen van de te begeven functie beschikken.[6]

§ 3. De lijnmanager van het Departement Bestuurszaken stelt per functie de lijst van de generieke competenties vast.

De lijnmanager stelt de lijst van functiespecifieke competenties vast.[2]

Art. VI 69. De te begeven betrekkingen, de voorwaarden van aanwijzing en de wijze waarop de kandidaten hun interesse kenbaar kunnen maken, worden meegedeeld aan alle ambtenaren die in aanmerking komen.[2]

Art. VI 70. Het managementorgaan van het beleidsdomein Bestuurszaken, samengesteld op het niveau van de lijnmanagers van de entiteiten, de raden of de instelling, beoordeelt wie van de kandidaten over de vereiste generieke en functiespecifieke competenties beschikt voor de uitoefening van de te begeven functie beschikt.

Het hanteert hiervoor de meest geschikte methodes of instrumenten op basis van de profielvereisten.

3^e zin - opgeheven[14]

Art. VI 71. Het hoofd van het beleidsveld ICT binnen het beleidsdomein Bestuurszaken wijst de ambtenaren aan voor de betrekkingen vermeld in artikel VI 68, § 1 uit de kandidaten van wie het managementorgaan van het beleidsdomein Bestuurszaken[12] heeft geoordeeld dat zij over de vereiste competenties beschikken.[2]

Art. VI 72. De ambtenaar behoudt tijdens het mandaat de functionele loopbaan in de graad waarin hij werd benoemd. De werkelijke diensten die de ambtenaar als mandaathouder presteert, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de schaalanciënniteit in de functionele loopbaan.

De aanwijzing in een mandaat houdt tevens de dienstaanwijzing in voor de betrokken ambtenaar.[2]

Art. VI 73. § 1. Het mandaat wordt toegekend voor de duur van zes jaar en is meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend.

§ 2. Het mandaat wordt ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met een onvoldoende wordt besloten, bij een bevordering of een aanwijzing in een ander mandaat, en bij een nieuwe dienstaanwijzing.

De regeling vermeld in het eerste lid is niet van toepassing in geval van overdracht met toepassing van artikel I 5ter van dit besluit.[27]

De overheid die bevoegd is voor de aanwijzing, kan het mandaat ook beëindigen om functionele redenen, bij langdurige afwezigheid of op verzoek van de mandaathouder zelf.[2]

3^e lid - opgeheven[12]

Hoofdstuk 2. De projectleiders[9]

Afdeling 1 - opgeheven[9]

Art. VI 74. Een projectleider is een ambtenaar of een contractueel personeelslid, tijdelijk belast met de leiding van een project voor een beleidsdomein of voor alle

beleidsdomeinen. De duur van het project bedraagt ten hoogste vijf jaar en is eenmalig verlengbaar met een periode van maximum een jaar.[23]

Zowel de projecten voor een beleidsdomein als de projecten voor alle beleidsdomeinen worden opgestart door het hoofd van een bepaalde entiteit, raad of instelling na voorafgaandelijk akkoord van respectievelijk de functioneel bevoegde minister(s) en de Vlaamse Regering.[23]

Art. VI 75. § 1. De projectleidersfuncties worden vacant verklaard en bekendgemaakt aan alle ambtenaren en contractuele personeelsleden die in aanmerking komen volgens de scopebepaling van artikel VI 1.[23]

Alleen ambtenaren en contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking vermeld in deel III, hoofdstuk 2, van dit besluit kunnen kandideren voor een projectleidersfunctie.[23]

§ 2. De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden in de vacature uit van deelname aan de selectie.

De kandidaten worden in kennis gesteld van de motivering van de eventuele uitsluiting.[9]

§ 3. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel van de functie.[9]

§ 4. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling stelt de meest geschikte kandidaat aan die als projectleider belast wordt met een project voor een beleidsdomein of voor alle beleidsdomeinen.[23]

Art. VI 76. De duur van de tijdelijke aanstelling tot projectleider is gelijk aan de duur van het project.

De projectleider heeft voor de duur van het project hiërarchisch gezag over de andere personeelsleden die meewerken aan het project.[2]

Art. VI 77. § 1.[23] De aanstelling tot projectleider houdt tevens de dienstaanwijzing in voor de betrokken ambtenaar.

De ambtenaar behoudt tijdens de aanstelling de functionele loopbaan in de graad waarin hij werd benoemd. De werkelijke diensten die de ambtenaar als projectleider presteert, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de schaalanciënniteit in de functionele loopbaan.[2]

§ 2. Het contractuele personeelslid dat aangesteld wordt tot projectleider, krijgt een contract van bepaalde duur in de functie van projectleider voor de duur van het project. [23]

De lopende arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid wordt voor de duur van de tijdelijke aanstelling geschorst.[23]

Art. VI 78. § 1. De tijdelijke aanstelling van de ambtenaar wordt ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met een onvoldoende wordt besloten, bij een beslissing tot loopbaanvertraging, bij een bevordering of bij een aanwijzing in een mandaat en, in voorkomend geval, bij een wijziging van dienstaanwijzing.[23]

De regeling vermeld in het eerste lid is niet van toepassing in geval van overdracht met toepassing van artikel I 5ter van dit besluit.[27]

De overheid die bevoegd is voor de aanstelling, kan die aanstelling ook beëindigen om functionele redenen, bij langdurige afwezigheid of op verzoek van de functiehouder zelf.[23]

§ 2. De tijdelijke aanstelling van het contractuele personeelslid wordt beëindigd volgens de regels van het arbeidsrecht.[23]

Afdeling 2 - opgeheven[6]

Art. VI 79 - opgeheven[6]

Art. VI 80 - opgeheven[6]

Art. VI 81 - opgeheven[6]

Art. VI 82 - opgeheven[6]

Hoofdstuk 3. De waarneming van een hoger ambt

Art. VI 83. - opgeheven[23]

Art. VI 84 - opgeheven[23]

Art. VI 85 - opgeheven[23]

Hoofdstuk 4. De preventiefuncties[2]*Afdeling 1.* Definities[20]**Art. VI 86.** In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° lijnmanager:

- a) als het gaat om de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, hierna GDPB te noemen: de secretaris-generaal van het Departement Bestuurszaken;
- b) als het gaat om een Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, hierna IDPB te noemen: de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling;

2° overlegcomité:

- a) als het gaat om de GDPB: het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest;
- b) als het gaat om een IDPB: het bevoegde overlegcomité;

3° comité GDPB:

het aansturingscomité van de GDPB.[20]

Afdeling 2. De preventiediensten[20]**Art. VI 87.** Voor de departementen en intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid bestaat er een GDPB, met aansluitingsmogelijkheid voor de andere diensten van de Vlaamse overheid, de kabinetten van de leden van de Vlaamse Regering en andere instanties binnen de Vlaamse overheidssector.

Elk IVA met rechtspersoonlijkheid, elk EVA en elke raad of instelling beschikt over een IDPB, tenzij ze zich aansluiten bij de GDPB.

In afwijking van het tweede lid kan het Gemeenschapsonderwijs samen met de scholengroepen aangesloten zijn bij een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk. Voor de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs van het Gemeenschapsonderwijs die werken voor die gemeenschappelijke dienst gelden de richtlijnen voor een IDPB, vermeld in dit besluit.[20]

Afdeling 3. Algemene bepalingen[20]**Art. VI 88.** Een preventieadviseur-coördinator leidt de GDPB.

Zodra de IDPB uit minstens twee preventieadviseurs bestaat, kan een preventieadviseur-coördinator de dienst leiden.[20]

Art. VI 89. §1. Het mandaat van preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur zijn toegankelijk voor ambtenaren onder de hierna bepaalde voorwaarden. De lijnmanager kan beslissen om voor het mandaat van preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur ook of uitsluitend een beroep te doen op de externe werving van ambtenaren.[20]

§ 2. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur zijn ook mogelijk door horizontale mobiliteit vanuit een andere statutaire functie van preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur, voor zover de kandidaat over het getuigschrift van aanvullende vorming beschikt dat vereist is voor de functie.

Bij toekenning van het mandaat of de tijdelijke aanstelling door horizontale mobiliteit behoudt de ambtenaar de graad waarin hij vastbenoemd is.[20]

§ 3. De aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur gebeuren voor de duur van zes jaar, en zijn meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend.

Voor een extern geworven ambtenaar begint de termijn van het mandaat of de tijdelijke aanstelling te lopen op de dag van de toelating tot de proeftijd als ambtenaar.[20]

§ 4. De aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling tot preventieadviseur houden voor de duur van de aanwijzing of de aanstelling de dienstaanwijzing in voor het betrokken personeelslid.[20]

§ 5. Het mandaat van preventieadviseur-coördinator is een mandaatgraad van rang A2.[20]

Art. VI 90. Als de preventieadviseur-coördinator zijn eerste aanwijzing in het mandaat voortijdig beëindigt, kan hij vervangen worden door een kandidaat die voorkomt op een lijst die een bijzondere commissie als vermeld in artikel VI 94, §3 heeft voorgedragen aan de lijnmanager.

Als een preventieadviseur zijn eerste aanstelling voortijdig beëindigt, kan hij vervangen worden door een persoon met een geldige kandidaatstelling.

De vervanger van een preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur, vermeld in het eerste en het tweede lid, wordt aangewezen of aangesteld voor de duur van zes jaar, met verlengingsmogelijkheid als vermeld in artikel VI 89, §3.[20]

Art. VI 91. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator GDPB gebeurt voltijds. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator IDPB en de aanstelling van een preventieadviseur gebeuren voor de volledige arbeidsduur of voor een gedeelte ervan.[20]

Art. VI 92. De lijnmanager stuurt de preventieadviseur-coördinator van de GDPB functioneel aan en treedt op als eerste en enige evaluator, na voorafgaandelijke bespreking in het comité GDPB.[20]

Afdeling 4. Aanwijzings- en aanstellingsprocedure[20]

Art. VI 93. § 1. De ambtenaar die wordt aangewezen in het mandaat van preventieadviseur-coördinator, behoort tot de rang A1 of A2.

De ambtenaar die tijdelijk wordt aangesteld tot preventieadviseur, behoort tot de rang A1 of A2, of tot het niveau B, C of D.[20]

§ 2. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling tot preventieadviseur van een extern geworven ambtenaar gebeuren in een graad van waaruit de aanwijzing in het mandaat of de tijdelijke aanstelling mogelijk is voor ambtenaren die al in dienst zijn. Voor die statutaire indienstneming gelden de gewone wervingsregels.[20]

§ 3. De ambtenaar die wordt aangewezen in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of die tijdelijk wordt aangesteld tot preventieadviseur behoudt de functionele loopbaan in de graad waarin hij is benoemd. De werkelijke diensten die de ambtenaar als preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur presteert, komen in aanmerking voor de vaststelling van de schaalanciënniteit in de functionele loopbaan.[20]

Art. VI 94. § 1. De lijnmanager stelt de competenties vast waarover de preventieadviseur-coördinator moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering.[20]

§ 2. Een bijzondere commissie beoordeelt wie van de kandidaten over de vereiste competenties voor de uitoefening van de functie van preventieadviseur-coördinator beschikt.

Die bijzondere commissie is samengesteld als volgt:

- 1° een vertegenwoordiger van een gespecialiseerd extern bureau;
- 2° twee vertegenwoordigers van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest als het gaat om de GDPB en de lijnmanager als het gaat om een IDPB;
- 3° een selectiedeskundige.[20]

§ 3. De bijzondere commissie legt aan de lijnmanager de lijst voor van de kandidaten die over de vereiste competenties voor de uitoefening van de functie van preventieadviseur-coördinator beschikken.[20]

§ 4. De lijnmanager stelt, in overleg met de preventieadviseur-coördinator, waar hij is aangewezen, de competenties vast waarover de preventieadviseur moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering.[20]

§ 5. De lijnmanager draagt voor de functie van preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur een kandidaat die aan de voorwaarden voldoet, voor aan het overlegcomité.[20]

§ 6. Als het overlegcomité een akkoord bereikt, wijst de lijnmanager een persoon aan in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of stelt hij iemand aan tot preventieadviseur.[20]

§ 7. Als het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest geen akkoord bereikt over een aanwijzing of aanstelling bij de GDPB, neemt de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken na afloop van de wettelijk voorgeschreven verzoeningsprocedure een beslissing, met behoud van de toepassing van de specifieke bepalingen in de welzijnsreglementering over de aanstelling van een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Als het bevoegde overlegcomité geen akkoord bereikt over een aanwijzing of aanstelling bij een IDPB neemt de functionele minister voor het IVA met rechtspersoonlijkheid en de raad of de raad van bestuur voor het EVA en de instelling na afloop van de wettelijk voorgeschreven verzoeningsprocedure een beslissing, met behoud van de toepassing van de specifieke bepalingen in de welzijnsreglementering over de aanstelling van een preventieadviseur psychosociale aspecten.[20]

Afdeling 5. Beëindigingsregels[20]

Art. VI 94bis. De ambtenaar met de functie van preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur kan op eigen verzoek het mandaat of de tijdelijke aanstelling beëindigen als hij een met de lijnmanager overeen te komen opzeggingstermijn in acht neemt.[20]

Art. VI 94ter. De lijnmanager kan na akkoord van het overlegcomité om functionele redenen of om organisatorische redenen, met inachtnaam van de welzijnsreglementering, de aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator of de aanstelling van de preventieadviseur beëindigen.[20]

Hoofdstuk 5 - opgeheven[9]**Art. VI 95** - opgeheven[9]**Art. VI 96** - opgeheven[9]**Art. VI 97** - opgeheven[9]**Art. VI 98** - opgeheven[9]**Art. VI 99** - opgeheven[9]**Art. VI 100** - opgeheven[9]**Hoofdstuk 6.** De huisbewaarders**Art. VI 101.** De lijnmanager stelt de huisbewaarder aan. [2]**Art. VI 102. § 1.** De oproep tot de kandidaten voor een aanstelling als huisbewaarder wordt gericht tot de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. Als huisbewaarder kunnen alleen de personeelsleden worden aangesteld die aan de onderstaande voorwaarden voldoen:

- 1° ze werken bij voorkeur in het gebouw waarvoor een huisbewaarder gezocht wordt;
- 2° ze behoren bij voorkeur tot de entiteit, raad of instelling waarvan de diensten het gebouw bezetten;
- 3° ze behoren bij voorkeur tot niveau D;
- 4° ze hebben op de dag van de kandidatenvoordracht geen onvoldoende op hun evaluatie.

Bij gelijke geschiktheid van kandidaten van hetzelfde niveau, wordt prioriteit gegeven aan de statutaire kandidaat.

§ 3. Bij gebrek aan kandidaten of als geen kandidaten beantwoorden aan de functiebeschrijving en het gewenste profiel, kan een persoon contractueel aangesteld worden die niet tot de diensten van de Vlaamse overheid behoort.[2]

Art. VI 103. § 1. De aanstelling van de huisbewaarder eindigt:

- 1° bij zijn pensionering;
- 2° als hij ontslag neemt of afgezet wordt;
- 3° als de bevoegde overheid de functie van huisbewaarder afschaft;
- 4° bij het overlijden van de huisbewaarder;
- 5° ingeval van een tekortkoming die de beëindiging van zijn aanstelling rechtvaardigt.

§ 2. De tekortkoming, vermeld in § 1, 5°, wordt vastgesteld door de gebouwverantwoordelijke of bij gebrek aan gebouwverantwoordelijke, door de ambtenaar met de hoogste graad in dat gebouw. Na de huisbewaarder te hebben gehoord, stuurt die onverwijld zijn verslag met de eventuele schriftelijke opmerkingen van de huisbewaarder aan de verantwoordelijke van de personeelsfunctie van het beleidsdomein. Hij bezorgt een afschrift van zijn verslag aan de lijnmanager.

De beslissing tot ontslag wordt genomen door de lijnmanager.

§ 3. Als een huisbewaarder zijn functie wil beëindigen, moet hij de lijnmanager ten minste drie maanden van te voren met een aangetekende brief daarvan op de hoogte brengen, behalve in geval van overmacht.[2]

TITEL 8. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN DE AMBTENAAR[2]

Hoofdstuk 1. Definitie en toepassingsgebied[2]

Art. VI 104. De functionele loopbaan bestaat in de opeenvolgende toekenning aan een ambtenaar van een steeds hogere salarisschaal binnen eenzelfde rang op basis van schaalanciënniteit en zonder wijziging van graadbenaming.[2]

Art. VI 105. De schaalanciënniteit wordt jaarlijks opgebouwd op basis van de functioneringsevaluatie:

- 1° hetzij op een normale snelheid, waarbij de in aanmerking komende diensten gelijk zijn aan de werkelijke diensten;
- 2° hetzij vertraagd, waarbij de in aanmerking komende diensten
 - a) gelijk zijn aan de helft van de werkelijke diensten als de functioneringsevaluatie met de aanduiding “loopbaanvertraging” besloten wordt;
 - b) vervallen als de functioneringsevaluatie met een onvoldoende besloten wordt.

De opbouw van de schaalanciënniteit, zoals bedoeld in het eerste lid, heeft uitwerking op 1 juli van het jaar volgend op het evaluatiejaar en dit gedurende een periode van 12 maanden.[2]

Art. VI 106. In afwijking van artikel VI 105 bouwt de ambtenaar :

- 1° a) met verlof voor opdracht;
b) met militaire dienst of burgerdienst;
c) met vakbondsverlof als vaste afgevaardigde, schaalanciënniteit op aan normale snelheid;
- 2° a) met verlof voor voltijdse loopbaanonderbreking;
b) met voltijds politiek verlof;
c) tijdens een periode van tuchtschorsing, bedoeld in artikel VIII 4;
d) tijdens de afwezigheid ingevolge[9] verlof voor deeltijdse prestaties gelijkgesteld met non-activiteit, bedoeld in artikel X 27, § 2;
geen schaalanciënniteit op.[2]

Art. VI 107. Als een ambtenaar tussen 1 juli en 30 juni overgaat naar een volgende salarisschaal in de functionele loopbaan of naar een hogere hiërarchische graad, verkrijgt hij in zijn nieuwe salarisschaal of graad de normale loopbaansnelheid voor de resterende periode tot 30 juni.[2]

Art. VI 108. De toekenning van de hogere salarisschaal in de functionele loopbaan of van een andere functie kan bovendien afhankelijk worden gesteld van het behalen van brevetten of getuigschriften of van het slagen voor een vergelijkende competentieproef[6] zoals bepaald in de functiebeschrijving.[2]

Hoofdstuk 2. De diverse functionele loopbanen

Art. VI 109. § 1. Binnen de hieronder vermelde rangen geldt een functionele loopbaan. De overgang tussen de hieronder opgesomde salarisschalen geschiedt na het aantal jaren schaalanciënniteit dat ernaast vermeld wordt :

- 1° in rang A1
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 6 jaar
van A111 naar A112
A121 naar A122
A141 naar A142
- b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 12 jaar
van A112 naar A113
A122 naar A123
- c) van de tweede naar de derde salarisschaal na 6 jaar
van A142 naar A143
- d) van de derde naar de vierde salarisschaal na 9 jaar

- van A113 naar A114
 - A123 naar A124
 - A143 naar A144
- 2° in rang A1 wetenschappelijk personeel
- basis functionele loopbaan
 - a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 4 jaar
 - van A165 naar A166
 - b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 6 jaar
 - van A166 naar A167
 - expert functionele loopbaan
 - a) van de vierde naar de vijfde salarisschaal na 10 jaar
 - van A168 naar A169
- 3°a) in rang A2
- van de eerste naar de tweede salarisschaal na 10 jaar
 - van A211 naar A212
 - A221 naar A222
 - (...) *geschrapt*[6]
 - A261 naar A262
 - b) in rang A2 – vertegenwoordiger van de Vlaamse Regering in het buitenland
 - van de eerste naar de tweede salarisschaal na 6 jaar
 - van A211 naar A212
 - van de tweede naar de derde salarisschaal na 6 jaar
 - van A212 naar A213
- 4° in rang B1
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
 - van B111 naar B112
 - B121 naar B122
 - b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 10 jaar
 - van B112 naar B113
 - B122 naar B123
 - c) van de derde naar de vierde salarisschaal na 9 jaar
 - Van B113 naar B114
 - B123 naar B124
- 5° in rang B2
- van de eerste naar de tweede salarisschaal na 10 jaar
 - van B211 naar B212
 - B221 naar B222
 - B231 naar B232
- 6° in rang C1
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
 - van C111 naar C112
 - C121 naar C122
 - C131 naar C132
 - C141 naar C142
 - b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 10 jaar

- van C112 naar C113
 - C122 naar C123
 - C132 naar C133
 - C142 naar C143
 - c) van de derde naar de vierde salarisschaal na 9 jaar
 - van C113 naar C114
 - C123 naar C124
 - C133 naar C134
 - C143 naar C144
- 7° in rang C2
- van de eerste naar de tweede salarisschaal na 10 jaar
 - van C211 naar C212
 - C221 naar C222
 - C241 naar C242
- 8° in rang D1
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
 - van D111 naar D112
 - D121 naar D122
 - D131 naar D132
 - D141 naar D142
 - b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 9 jaar
 - van D112 naar D113
 - D122 naar D123
 - D132 naar D133
 - D142 naar D143
- 9° in rang D2
- van de eerste naar de tweede salarisschaal na 10 jaar
 - van D211 naar D212
 - D221 naar D222
 - D231 naar D232
 - D241 naar D242

§ 2. In afwijking van § 1 start de ambtenaar van rang A1 (wetenschappelijk personeel) op de tweede trap van de functionele loopbaan, zijnde de salarisschaal A 166 als hij houder is van :

het diploma van

- a) master in de geneeskunde (beroepstitel arts);
- b) master in de diergeneeskunde;
- c) master in de ingenieurswetenschappen;
- d) master in de bio-ingenieurswetenschappen;
- e) master in de farmaceutische zorg;
- f) master in de geneesmiddelenontwikkeling;

of bij overgangsmaatregel, het diploma van

- a) arts;

- b) dierenarts;
- c) burgerlijk ingenieur;
- d) landbouwkundig ingenieur;
- e) ingenieur in de scheikunde en de landbouwindustrieën;
- f) bio-ingenieur;
- g) apotheker;

of van[6] een doctoraat op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord hiermee als gelijkwaardig wordt erkend.

§ 3. In afwijking van § 1 wordt een ambtenaar van rang A1 (wetenschappelijk personeel) bevorderd tot de tweede trap van de functionele loopbaan, namelijk de salarisschaal A 166, op de eerste van de maand die volgt op de toekenning van het doctoraat, diploma of certificaat dat hij tijdens zijn loopbaan in de entiteit, raad of instelling verwerft.

§ 4. Een ambtenaar van rang A1 (wetenschappelijk personeel), titularis van de salarisschaal A 166, die houder is van een doctoraat op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord hiermee als gelijkwaardig wordt erkend, en die ten minste 4 jaar werkelijke prestaties binnen de diensten van de Vlaamse overheid en de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonialia[9] en 6 jaar functierelevante wetenschappelijke activiteit telt, kan door de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling, in afwijking van § 1, 2 [6], bevorderd worden tot de derde trap van de functionele loopbaan, namelijk de salarisschaal A 167.[2]

§ 5 - opgeheven[9]

Art. VI 110. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan een ambtenaar van rang A1 van het wetenschappelijk personeel die 6 jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A 167 telt, de titel van wetenschappelijk attaché-expert en de salarisschaal A 168 toekennen, als hij:

- hetzij houder is van een doctoraat op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord hiermee als gelijkwaardig wordt erkend;
- hetzij het bewijs levert dat hij in een tak van de wetenschap waarop het ambt betrekking heeft, uitzonderlijk wetenschappelijk werk heeft verricht dat met een doctoraat op proefschrift kan worden vergeleken, op basis van zijn functioneringsevaluatie.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling wordt voor de toepassing van dit artikel uitgebreid met minimaal twee toonaangevende[9] wetenschappers van het vakgebied in kwestie, die mee beslissen.[2]

Art. VI 111. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan de ambtenaar van rang A2 van het wetenschappelijk personeel die onder hem ressorteert en tien jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A 265 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A 266 toekennen.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling wordt voor de toepassing van dit artikel uitgebreid met minimaal twee toonaangevende[9] wetenschappers van het vakgebied in kwestie, die mee beslissen.[2]

TITEL 9. BIJZONDERE BEPALINGEN[2]

Hoofdstuk 1. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het scheepspersoneel[2]

Art. VI 112. §1. De loods met de functie van chefloods op proef wordt in vast verband benoemd, als hij:

1° met goed gevolg een opleiding heeft beëindigd;

2° geslaagd is voor de competentieproef voor zijn graad en functie.

De nadere bepalingen inzake de opleiding worden vastgesteld door het bevoegde agentschap van het bevoegde beleidsdomein.[9]

§ 2. Een ambtenaar op proef die tweemaal niet slaagt voor de competentieproef[6], wordt zonder mogelijkheid van beroep ontslagen op de datum van de ondertekening van het proces-verbaal van de tweede competentieproef.[2]

Art. VI 113. § 1. Een loods met algemene functie en een loods met de functie van stuurman van de loodsboot op proef worden in vast verband benoemd, als zij :

1° met goed gevolg een opleiding hebben beëindigd;

2° geslaagd zijn voor de competentieproef[6] voor hun graad en functie;

3° een reeks proefreizen hebben afgelegd.

De nadere bepalingen inzake de opleiding en de proefreizen worden vastgesteld door het bevoegde agentschap van het bevoegde beleidsdomein.

§ 2. Een ambtenaar op proef die tweemaal niet slaagt voor de competentieproef[6] of tweemaal zonder succes de reeks proefreizen aflegt, wordt zonder mogelijkheid van beroep ontslagen op de datum van de ondertekening van het proces-verbaal van de tweede competentieproef[6] of van de tweede reeks proefreizen.

Die procedure moet beëindigd zijn voor het verstrijken van de proeftijd.[2]

Hoofdstuk 2. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van de regionale luchthavens[2]

Art. VI 114. § 1. Alleen de personen die in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthaveninspectie hebben toegang tot de graad van technicus of hoofdtechnicus, belast met de luchthaveninspectie bij de regionale luchthavens.

§ 2. Alleen de personen die in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging mogen de functie uitoefenen van technicus of hoofdtechnicus, belast met de luchthavenbeveiliging bij de regionale luchthavens.[2]

Art. VI 115. § 1. Om het getuigschrift voor luchthaveninspectie te verkrijgen moet de kandidaat geslaagd zijn voor een examen, georganiseerd door het federale Bestuur van de Luchtvaart, als dat een wettelijke vereiste is, of, in het andere geval, voor een examen dat wordt georganiseerd en waarvan het programma wordt vastgesteld door de functionele minister.

§ 2. Om het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging te verkrijgen moet de kandidaat slagen voor een examen georganiseerd door het Nationaal Opleidingscentrum Luchtvaartbeveiliging.[2]

Art. VI 116. Onverminderd de toegangsvereisten tot de graad van hoofdtechnicus moet de ambtenaar twee jaar ervaring hebben op een luchthaven om te kunnen worden benoemd tot hoofdtechnicus, belast met de luchthaveninspectie of met de luchthavenbeveiliging.[2]

Art. VI 117. Om te kunnen worden benoemd als adjunct van de directeur, belast met de luchthaveninspectie, moet de kandidaat voldoen aan de voorwaarden die de reglementering inzake de luchthavenexploitatie bepaalt voor de beheerder van een luchthaven.[2]

Hoofdstuk 3. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het buitenlandpersoneel[2]

Art. VI 118. Inzake de tewerkstelling van contractueel personeel in het buitenland, wordt het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht en de bevoegde rechtsmacht contractueel bepaald, als dat reglementair toegestaan is door het internationaal privaatsrecht en/of de rechtsorde van het land van tewerkstelling.[2]

TITEL 10. OVERGANGSBEPALINGEN[2]

Art. VI 119. De procedures tot invulling van statutaire en contractuele betrekkingen via herplaatsing en horizontale mobiliteit en de procedures inzake bevordering, de loopbaanexamens en de vergelijkende bekwaamheidsproeven die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.[2]

Art. VI 120. § 1. De lijnmanager van het Departement Bestuurszaken kan de duur van de reserves van loopbaanexamens verlengen als de geldigheidsduur nog niet verstreken is op 1 januari 2009.[9]

§ 2. De laureaten putten uit het feit dat ze geslaagd zijn, gelijke aanspraken voor bevordering bij een entiteit, raad of instelling, ongeacht de dienst of instelling waarvoor het examen oorspronkelijk georganiseerd werd.[9]

Art. VI 121. De personeelsleden in dienst op datum van inwerkingtreding van dit besluit behouden de anciënniteiten en functionele loopbaan die voortvloeien uit het statuut dat op hen van toepassing was vóór de inwerkingtreding van dit besluit.[2]

Art. VI 122. Op de personeelsleden van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem, blijven onverminderd de bepalingen van dit besluit, de instellingsspecifieke besluiten van de Vlaamse openbare instellingen van toepassing, waaronder zij ressorteerden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, wat betreft de artikelen die verplichtingen inhouden met toepassing van de ziekenhuiswetgeving wat betreft het daarin voorgeschreven advies.[2]

Art. VI 123. De ambtenaren die als groep een functie uitoefenen die wordt afgeschaft in een bepaald niveau en die volgens het personeelsplan bij aanwerving alleen wordt begeven in een hoger[9] niveau, kunnen bevorderd worden tot de graad van het hogere[9] niveau waarin de functie zich situeert op voorwaarde dat ze slagen voor een bijzonder vergelijkend overgangsexamen waaraan zij tweemaal mogen deelnemen.[2]

Art. VI 124. In geval van organisatie van een bijzonder vergelijkend overgangsexamen overeenkomstig artikel VI 123 kunnen de contractuele personeelsleden die als groep de functie uitoefenen, die naar het hogere[9] niveau is overgebracht, in afwijking van het artikel I 5, § 2 contractueel in dienst worden genomen in de betrekking die in het hogere[9] niveau overeenstemt met die functie, op voorwaarde dat ze in het bezit zijn van een diploma dat overeenstemt met dat niveau, of een ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor die functie als vermeld in artikel III 2,[23] en slagen voor een proef, waarvan de inhoud gelijk is aan die van het bijzonder vergelijkend overgangsexamen voor de ambtenaren. Aan dat examen mogen ze tweemaal deelnemen. De vereiste van het diplomabezit geldt niet als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties, vermeld in artikel III 3[23].[2]

Art. VI 125. Een geslaagde voor een aanwervingsexamen, een examen voor overgang naar het hogere niveau of een examen voor verhoging in graad dat toegang geeft tot rang 21 of 22 of voor een onderzoek naar de beroepsgeschiktheid voor verandering van graad in rang 21 of 22 en dat georganiseerd werd vóór de datum van inwerkingtreding van ofwel het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993, ofwel van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen van 28 januari 1997, behoudt zijn rechten op benoeming in de graad met dezelfde kwalificatie in niveau B.[2]

Art. VI 126. Een ambtenaar die op 1 januari 2006 wordt bezoldigd in een salarisschaal van niveau E, wordt, met ingang van die datum, bevorderd in niveau D, overeenkomstig de tabel die als bijlage 9 bij dit besluit is gevoegd. Een contractueel personeelslid dat in dienst is op 1 januari 2006 in een betrekking met een salarisschaal van niveau E wordt, met ingang van die datum, tewerkgesteld in een contractuele betrekking met een salarisschaal van niveau D, overeenkomstig de tabel die als bijlage 9 bij dit besluit is gevoegd.[2]

Art. VI 127. Voor de berekening van de administratieve anciënniteiten van de technisch beambte, in de hoedanigheid van hulparbeider in vast dienstverband benoemd met toepassing van het koninklijk besluit van 12 maart 1973 houdende tijdelijke maatregelen ten gunste van sommige ambtenaren van de rijksbesturen, worden de diensten die hij sedert 1 april 1972 in een deeltijds ambt met ten minste de helft van de prestaties van een voltijds ambt heeft verricht, in aanmerking genomen naar rato van het aantal werkelijk gepresteerde uren.[2]

Art. VI 128. De op 1 januari 1999 van de Intercommunale Maatschappij van de Linker Scheldeoever naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap overgehevelde ambtenaar die geslaagd is in een bevorderingsexamen naar de graad van brigadier, dat afgerond of georganiseerd werd vóór 1 januari 1999, behoudt zijn rechten op bevordering naar de graad van technicus; bij bevordering verkrijgt deze de salarisschaal C123 indien hij op vermelde datum ingeschaald werd in de salarisschaal D201 of D202.

Het in het vorig lid bedoelde voordeel geldt ook voor de ambtenaar die bezoldigd wordt in de salarisschaal D201 of D202 en die slaagt in een overgangsexamen naar de graad van technicus.[2]

Art. VI 129. Een ambtenaar die op 1 oktober 2002 van het ministerie van Middenstand en Landbouw naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werd overgeheveld en die geslaagd is voor een vergelijkend examen naar de graad van directiesecretaris of opsteller, behoudt zijn rechten op benoeming in de graad van deskundige of medewerker.

Een ambtenaar die op 1 oktober 2002 van het ministerie van Middenstand en Landbouw naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werd overgeheveld en die geslaagd is voor de eerste twee gedeelten van het vergelijkend overgangsexamen naar niveau A dat werd beëindigd of lopend was op de datum van de overheveling, behoudt zijn rechten op benoeming in de graad van adjunct van de directeur, op voorwaarde dat hij slaagt voor de eerstvolgende test met betrekking tot de potentiële inschatting.[2]

Art. VI 130. In afwijking van artikel VI 40, a, komen alle technisch assistenten en technisch hoofdassistenten die op 1 januari 2003 de functie van wachter der waterwegen uitoefenen in aanmerking om voor de eerstvolgende bevorderingsronde bevorderd te worden tot de graad van leidinggevend hoofdassistent met de functie van leidinggevend wachter der waterwegen, voor zover zij vooraf slagen in een test met betrekking tot de leidinggevende capaciteiten.[2]

Art. VI 131. Voor de personeelsleden die belast zijn met de luchthaveninspectie en die in 1997 de door de afdeling Personenvervoer en Luchthavens georganiseerde cursus over luchthaveninspectie hebben gevolgd, wordt het volgen van die cursus gelijkgesteld met het bezit van het getuigschrift, vermeld in artikel VI 114, § 1.

De personeelsleden die belast zijn met de luchthavenbeveiliging en nog niet beschikken over het getuigschrift, vermeld in artikel VI 114, § 2, moeten voldoen aan de opleidingsvoorwaarden die opgelegd worden door het Directoraat-Generaal van de Luchtvaart.[2]

Art. VI 132 - opgeheven[6]

Art. VI 133. Voor een contractuele personeelslid, bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap dat in dienst getreden is op 1 januari 1999, na contractuele prestaties tot en met 31 december 1998 bij de Intercommunale Maatschappij van de Linker Scheldeoever, worden de prestaties die het tot en met die laatstvermelde datum zonder onderbreking bij die maatschappij heeft verricht, mee in aanmerking genomen voor de vaststelling van de anciënniteit in het kader van het ontslagrecht.[2]

Art. VI 134. De ambtenaar die krachtens artikel VIII 44 van het stambesluit VOI van 30 juni 2000 of krachtens artikel VIII 50 van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijk instellingen van 28 januari 1997 een vrijstelling behaalde voor het algemene gedeelte van een loopbaanexamen, behoudt op zijn verzoek die vrijstelling voor de volgende loopbaanexamens voor dezelfde graad of voor een lagere graad van hetzelfde niveau, waaraan hij deelneemt.[2]

Art. VI 135. Een ambtenaar die krachtens artikel VIII 92, § 1, van het Stambesluit VOI van 30 juni 2000 of krachtens artikel VIII 92, § 1, van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijk instellingen van 28 januari 1997 ooit werd vrijgesteld van

een examengedeelte voor overgang naar een hoger niveau met uitzondering van niveau A, behoudt op zijn verzoek die vrijstelling voor de volgende vergelijkende examens voor overgang naar hetzelfde niveau, waaraan hij deelneemt.[2]

Art. VI 136. De personeelsleden uit de loopbaan van correspondent der vorsing respectievelijk technicus der vorsing, die op 1 januari 1996 in dienst waren van een Vlaamse wetenschappelijke instelling, en ingevolge artikel VIII 101, tweede lid, van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen van 28 januari 1997 ambtshalve benoemd zijn in de graad van medewerker of hoofdmedewerker, respectievelijk technicus, kunnen benoemd worden in de graad van deskundige, op voorwaarde dat ze slagen voor een bijzonder vergelijkend overgangsexamen waaraan zij tweemaal mogen deelnemen.[2]

Art. VI 137. De wetenschappelijke personeelsleden van rang A1 die op 1 januari 1997 in dienst waren van een Vlaamse wetenschappelijke instelling en die uiterlijk op die datum een gelijkstelling hebben verkregen voor het verrichten van een wetenschappelijk werk dat met een doctoraat op proefschrift kan worden vergeleken, kunnen tot de graad van wetenschappelijk directeur worden benoemd zonder in het bezit te zijn van het vereiste doctoraat op proefschrift of van het diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord als gelijkwaardig wordt erkend.[2]

Art. VI 138. Een ambtenaar die op 1 oktober 2002 van het centrum voor Landbouwkundig Onderzoek en het centrum voor Landbouweconomie naar de diensten van de Vlaamse Regering is overgeheveld en die geslaagd is voor een vergelijkend examen naar de graad van gespecialiseerd technicus der vorsing of onderhoudstechnicus, behoudt zijn rechten op benoeming in de graad van deskundige.[2]

Art. VI 139. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan een ambtenaar van rang A1 die vóór 1 januari 2006 benoemd was bij een Vlaamse wetenschappelijke instelling en die vier jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A 113 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A 119 toekennen.[2]

Art. VI 140. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan de ambtenaar van rang A2 die vóór 1 januari 2006 benoemd was bij een Vlaamse wetenschappelijke instelling en vier jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A 212 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A 213 toekennen.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling wordt voor de toepassing van dit artikel uitgebreid met minimaal twee toonaangevende[9] wetenschappers van het vakgebied in kwestie, die mee beslissen.[2]

Art. VI 141. Wat de toepassing van artikel VI 18, § 4, betreft, hebben de contractuele personeelsleden die in dienst zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit en die behoren tot de wervingsreserve van een vergelijkend aanwervingsexamen waarvan de geldigheidsduur bij de inwerkingtreding van dit besluit nog niet is verstreken, of die slagen voor een vergelijkend wervingsexamen waarvan de procedure bij de inwerkingtreding van dit besluit nog niet is afgerond, rechtstreekse toegang tot de functiespecifieke test voor eenzelfde functie.[2]

Art. VI 142. Een adjunct van de directeur die[9] tijdelijk aangesteld is als opdrachthouder, wordt met ingang van 1 juni 2008[9] ambtshalve benoemd in de graad van adviseur.[6]

Een ingenieur of informaticus die[9] tijdelijk aangesteld is als opdrachthouder, wordt met ingang van 1 juni 2008[9] ambtshalve benoemd in de graad van respectievelijk adviseur-ingenieur of adviseur-informaticus.[6]

Art. VI 143. § 1. Een ambtenaar die tijdelijk aangesteld is als senior auditor, wordt met ingang van 1 juni 2008 ambtshalve benoemd in de graad van adviseur.[9]

§ 2. De anciënniteit opgebouwd in de vroegere functie van senior auditor wordt in rekening gebracht voor de bepaling van de anciënniteit in de graad van adviseur.[6]

Art. VI 144. § 1. De lijnmanager kan aan een ambtenaar met de graad van directeur eenmalig tussen 23 mei 2008 en 31 december 2009[12] een graadverandering toekennen naar de graad van adviseur, op voorwaarde dat die ambtenaar een functie uitoefent die een doorgedreven specialisatie in inhoudelijke materie veronderstelt. Hij is vrijgesteld van de proef waarbij de functiespecifieke competenties van de kandidaat getest worden.[9]

§ 2. De lijnmanager kan aan een ambtenaar met de graad van adviseur eenmalig tussen 23 mei 2008 en 31 december 2009[12] een graadverandering toekennen naar de graad van directeur, op voorwaarde dat die ambtenaar een leidinggevende functie uitoefent. Hij is vrijgesteld van de proef waarbij de generieke en functiespecifieke competenties van de kandidaat getest worden.[9]

§ 3. Bij graadverandering als vermeld in paragraaf 1 en paragraaf 2 behoudt de ambtenaar de verworven anciënniteiten en wordt hij ingeschakeld op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. De ambtenaar heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige functionele loopbaan zou hebben ontvangen volgens de regeling die op hem van toepassing was op de datum van de graadverandering.[9]

Art. VI 145. De ambtenaar kan de bevordering maar eenmaal weigeren in geval van een bevordering na een overgangsexamen of vergelijkende competentieproef

waarvan het proces-verbaal werd afgesloten vóór 1 oktober 2004.[9]

Art. VI 146. In afwijking van artikel VI 109, §1, 3°, a), verkrijgt de adviseur die vóór 1 januari 2008 werd benoemd en die bezoldigd wordt in salarisschaal A251, na tien jaar schaalanciënniteit de schaal A252.[9]

Deze overgangsregeling blijft gelden voor de directeur die een graadverandering bekommt vanuit de graad van adviseur en die in die laatste graad werd aangesteld vóór 1 januari 2008.[9]

Art. VI 147. In afwijking van artikel VI 109, §1 heeft de ambtenaar van rang A1 met de graad van bedrijfsadviseur, pedagogisch adviseur of kunstadviseur die op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap voor Ondernemen volgende functionele loopbaan:

- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 3 jaar
van A111 naar A112
- b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 9 jaar
van A112 naar A120
- c) van de derde naar de vierde salarisschaal na 9 jaar
van A120 naar A114[9]

Art. VI 148. In artikel VI 149 en VI 150 wordt onder de woorden de van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar en de woorden het van de Federale Overheidsdienst Financiën overgeheveld personeelslid verstaan: de op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaren of personeelsleden.[14]

Art VI 149. § 1. De van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België[26] overgehevelde ambtenaar die geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid. Het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A blijft alleen behouden als de ambtenaar slaagt voor de eerstvolgende potentiële inschatting niveau A.[14]

§ 2. De van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar van niveau B die geslaagd is voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot de klasse A2 bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A bij de diensten van de Vlaamse overheid. Het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A blijft alleen behouden als de ambtenaar slaagt voor de eerstvolgende potentiële inschatting niveau A.[14]

§ 3. Het van de Federale Overheidsdienst Financiën overgeheveld personeelslid dat:

- 1° vóór de overheveling ingeschreven is voor de deelname aan of geslaagd is voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen of bekwaamheidsproef bij de federale overheid, kan na de overheveling nog eenmaal (verder) deelnemen aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde onderdelen van het overgangsexamen of de bekwaamheidsproef;
- 2° vóór de overheveling ingeschreven is voor de deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding bij de federale overheid, kan na de overheveling deelnemen aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding en kan daarvoor eenmaal herkansen als hij niet geslaagd is.
- 3° vóór de overheveling niet geslaagd is voor de door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding, kan zich na de overheveling nog eenmaal inschrijven voor deelname aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding.[14]

§ 4. Het personeelslid overgeheveld van de Nationale Plantentuin van België dat:

- 1° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan of geslaagd was voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de federale overheid, kan na de overheveling nog eenmaal (verder) deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die door de federale overheid georganiseerd worden;
- 2° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding bij de federale overheid, kan na de overheveling deelnemen aan de eerstvolgende competentiemeting of gecertificeerde opleiding die door de federale overheid georganiseerd wordt.[26]

Art. VI 150. § 1. De van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België[26] overgehevelde ambtenaar die bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad, een schaalanciënniteit gelijk aan:

- 1° een derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad of in de oude graden die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden, voor de graadanciënniteit tussen 0 en 12 jaar;
- 2° twee derde van zijn graadanciënniteit, berekend overeenkomstig 1°, voor de graadanciënniteit boven de 12 jaar.

Het resultaat van die berekening wordt uitgedrukt in volledige maanden.[14]

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 krijgt de ambtenaar die op de datum van overheveling geslaagd is voor een competentiemeting of een gecertificeerde opleiding, voor de periode vanaf de datum van inschrijving voor die meting of opleiding een schaalanciënniteit die gelijk is aan de graadanciënniteit in zijn oude graad of oude graden die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden. Voor de periode vóór de inschrijving voor die meting of opleiding wordt de schaalanciënniteit berekend overeenkomstig paragraaf 1.[14]

§ 3. Als voor de inschakeling in de functionele loopbaan naast de oude graad ook de oude salarisschaal bepalend is, is in afwijking van paragraaf 1 en voor de toepassing van paragraaf 2 en 4, de graadanciënniteit gelijk aan de periode van toekenning van die salarisscha(a)l(en).[14]

§ 4. Voor de ambtenaar die in de beginsalarisschaal van de functionele loopbaan wordt ingeschaald, is in afwijking van paragraaf 1 de schaalanciënniteit gelijk aan de graadanciënniteit zoals vermeld in paragraaf 3.[14]

§ 5. Het resultaat van de berekening kan een kleiner of een groter aantal jaren schaalanciënniteit opleveren dan vereist is voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de functionele loopbaan. Het eventuele restsaldo aan schaalanciënniteit gaat verloren zodat de ambtenaar in de nieuwe schaal start met 0 jaar schaalanciënniteit.[14]

Art. VI 151. De vastbenoemde gewestelijk ontvanger die overgedragen wordt van het Vlaams Gewest, wordt met ingang van 1 januari 2013 ambtshalve benoemd in de graad van adviseur, en heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad een schaalanciënniteit die gelijk is aan:

- 1° een derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger, voor de graadanciënniteit tussen nul en twaalf jaar;
- 2° twee derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger voor de graadanciënniteit boven de twaalf jaar.[18]

Het resultaat van die berekening wordt uitgedrukt in volledige maanden.[18]

Art. VI 152. Tot de datum waarop de federale overheid de machtiging tot oprichting van de GDPB verleent, worden in deel VI, titel 7, hoofdstuk 4 en in deze titel onder de benaming "GDPB" de "IDPB voor de ministeries van de diensten van de Vlaamse overheid" verstaan.[20]

Art. VI 153. § 1. De preventieadviseur-coördinator die op 30 september 2013 aangewezen is in het mandaat van preventieadviseur-coördinator bij een IDPB behoudt de rang A2A.[20]

§ 2. Een preventieadviseur die belast is met de leiding van de dienst neemt de leiding waar van de GDPB in afwachting van de aanwijzing van een preventieadviseur-coördinator bij de GDPB.[20]

Art. VI 154. De procedures tot aanwijzing of aanstelling in de functies van preventieadviseur-coördinator of van preventieadviseur die binnen de diensten van de Vlaamse overheid aangevat werden voor 1 oktober 2013 worden verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.[20]

Art. VI 155. De lijnmanager van het Departement Bestuurszaken kan de preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur van een entiteit, raad of instelling

met een IDPB die aansluit bij de GDPB, overplaatsen naar de GDPB, na het akkoord van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest.[20]

Bij overplaatsing van de preventieadviseur-coördinator overeenkomstig het eerste lid wordt die aangesteld als preventieadviseur met behoud van de salarisschaal A 287.[20]

Als geen overplaatsing plaatsvindt, wordt de aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator of de aanstelling van de preventieadviseur beëindigd overeenkomstig de wettelijke bepalingen.[20]

Art. VI 156. De lijnmanager van het Departement Bestuurszaken kan bij aansluiting van nieuwe leden bij de GDPB, die niet tot de diensten van de Vlaamse overheid behoren en voordien over een interne preventiedienst beschikten, met het akkoord van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest, preventieadviseurs van deze interne preventiedienst in de werking van de GDPB inschakelen, onder de leiding van de preventieadviseur-coördinator van de GDPB. Die inschakeling gebeurt voor een termijn van maximaal zes jaar die meermaals kan worden verlengd met het akkoord van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest.[20]

Art. VI 157. § 1. Als in het personeelsplan van de entiteit geen betrekking is opgenomen in de graad of graden van de wetenschappelijke loopbaan waarvan de ambtenaar titularis is, kan de benoemende overheid aan de titularis van een wetenschappelijke graad in die entiteit op zijn verzoek een graadverandering toekennen naar de overeenkomstige administratieve graad.[23]

§ 2. Bij een graadverandering als vermeld in paragraaf 1 behoudt de ambtenaar de verworven anciënniteiten. In voorkomend geval gebeurt de inschakeling op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. De ambtenaar heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige salarisschaal zou hebben gehad volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de graadverandering.[23]

DEEL VII. DE VERLONING**TITEL 1. HET SALARIS****Hoofdstuk 1. De bepaling van het salaris tegen 100%**

Artikel VII 1. § 1. De ambtenaar wordt bezoldigd in de salarisschaal zoals bepaald in artikel VII 12 en ontvangt het salaris dat overeenstemt met het aantal jaren geldelijke anciënniteit.

§ 2. Het contractuele personeelslid geniet de beginsalarisschaal van de ambtenaar met dezelfde of een gelijkwaardige betrekking, tenzij reglementair anders is bepaald.

§ 3. De geldelijke regeling van de onderstaande contractuele personeelsleden wordt bij de aanwerving vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, in overleg met de functionele minister(s):

- 1° een contractueel 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 geldelijke regeling niet reglementair is vastgesteld;
- 2° een contractueel personeelslid met een hooggekwalificeerde betrekking, met uitzondering van de N-functies en de functies van algemeen directeur, die bij arbeidsovereenkomst worden uitgeoefend.
- 3° een contractueel personeelslid dat een van de volgende bijkomende of specifieke opdrachten uitoefent:
 - a) Vlaams bouwmeester bij het Departement Bestuurszaken;
 - b) programmamanager financieel hervormingstraject bij het Departement Financiën en Begroting;
 - c) projectmanager Vlaams Fiscaal Platform bij het Departement Financiën en Begroting;
 - d) projectmanager migratie gewestbelastingen bij het intern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Belastingdienst;
 - e) ICT-manager bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.[6]

§ 4. De arbeidsvoorwaarden en de geldelijke voorwaarden van de contractuele personeelsleden die in dienst zijn genomen ter ondersteuning van het personeel dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt, worden bepaald door het hoofd van de entiteit, raad of instelling.[2]

Art. VII 2. § 1. Voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij aanwerving en het opnemen van een nieuwe functie valoriseert de benoemende of indienstnemende overheid de ervaring uit de publieke sector, als begunstigde van een beurs bij een erkende onderwijsinstelling of openbare instelling en de functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige.[23]

De valorisatie van functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige is beperkt tot een maximum van 20 jaar.[23]

§ 2. Voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie komen alle perioden in dienstactiviteit in aanmerking. Verlof voor deeltijdse prestaties in non-activiteit komt ook in aanmerking.[23]

Contractuele prestaties met een deeltijds contract komen in aanmerking volgens de prestatieregeling.[23]

§ 3. Bij het opnemen van een nieuwe functie zoals bepaald in paragraaf 1, behoudt het personeelslid ten minste de op dat ogenblik al gevaloriseerde ervaring uit de private sector of als zelfstandige.[27]

§ 4. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de nadere voorwaarden voor de aanvulling en uitvoering van de bepalingen van dit artikel.[27]

Art. VII 3. § 1. Een ambtenaar die bevorderd wordt in graad of salarisschaal heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige graad of salarisschaal zou hebben genoten volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de bevordering.

§ 2. Het personeelslid dat wordt herplaatst, overgeplaatst of teruggezet in graad of een graadverandering of functiewijziging verkrijgt, wordt ingeschaald overeenkomstig artikel VI 14, VI 15, VI 25, VI 26, VI 59, VI 64 en VI 65.

§ 3. Als aan het bekleden van een bepaalde functie een hogere salarisschaal verbonden is, dan verliest de ambtenaar het recht op die salarisschaal in geval van wijziging van dienstaanwijzing.[2]

Art. VII 4. Voor een ambtenaar die een onvoldoende als functioneringsevaluatie heeft gekregen, wordt de eerstvolgende periodieke salarisverhoging gedurende zes maanden uitgesteld.[2]

Art. VII 5. § 1. Als het salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, van een ambtenaar van 21 jaar lager is dan 13.499,00[12] euro (100%), wordt het verschil toegekend in de vorm van een bijslag op het salaris.

§ 2. Als het salaris voor volledige prestaties, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, van een contractueel die 21 jaar oud is, lager is dan 12.727,66[12] euro (100%), wordt het verschil toegekend in de vorm van een bijslag op het salaris.

§ 3. Voor het bepalen van de leeftijd van het personeelslid wordt de verjaardag die niet op de eerste van de maand valt, steeds verschoven naar de eerste van de volgende maand.[2]

Hoofdstuk 2. De verrekening van onbezoldigde afwezigheden

Art. VII 6. § 1. Als het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de volgende formule:

$$M = VW/PW \times n\% \times NM$$

Daarbij geldt:

M = het te betalen maandloon (100%)

VW= het aantal gepresteerde werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen krachtens § 3 van dit artikel;

PW= het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van het personeelslid;

n%= het percentage waaraan het personeelslid prestaties verricht;

NM= het normale maandsalaris (100%) = het jaarsalaris/12 (100% en voor voltijdse prestaties).

§ 2. Een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties, overeenkomstig artikel X 25, § 1, ontvangt het salaris dat verschuldigd is voor een verlof voor deeltijdse prestaties zoals bepaald in paragraaf 1, vermenigvuldigd met het quotiënt van de volgende deling:

$$\frac{\text{de deeltijdse prestaties in \%} + 1/5 \text{ van het deeltijds niet-gepresteerde deel in \%}}{\text{de deeltijdse prestaties in \%}}$$

Het quotiënt wordt berekend tot op vier decimalen.

Het quotiënt mag niet groter zijn dan 1,2. In geval van combinatie van verloven wordt voor de deling alleen met het verlof voor deeltijdse prestaties rekening gehouden.[9]

§ 3. De afwezigheidsdagen waarop volgens deel X het salaris wordt doorbetaald, worden met gepresteerde werkdagen gelijkgesteld, onverminderd artikel VIII 3 en VIII 4 en artikel IX 4.

§ 4. Voor het contractuele schoonmaak- en cateringpersoneel met wisselende prestaties wordt het maandsalaris berekend aan de hand van de volgende breuk:

$$\frac{\text{aantal uren werkelijke prestaties op een jaar}}{1976} \quad [2]$$

Art. VII 7. Als een ambtenaar overlijdt wordt het volledige maandsalaris betaald aan zijn rechthebbende(n).[12]

Art. VII 8. Het contractuele personeelslid dat als arbeider in dienst werd genomen en arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, heeft na het verstrijken van de periode waarin het loon volledig is gewaarborgd, recht op aanvullend loon volgens de regeling die geldt in de privésector.

Voor een contractueel personeelslid dat als bediende in dienst werd genomen en zijn proeftijd vervult, en voor een contractueel personeelslid dat als bediende wordt tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van minder dan 3 maanden of voor een welomschreven werk dat normaal een tewerkstelling vergt van minder dan 3 maanden, geldt voor het aanvullend loon dezelfde regeling als voor een contractueel personeelslid met de hoedanigheid van arbeider.[2]

Het contractuele personeelslid behoudt in geval van carenzdag zijn bezoldiging voor de betrokken dag.[6]

Het contractuele personeelslid behoudt het recht op bezoldiging voor de feestdagen die vallen in een periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst die het gevolg is van een:

- a) een ziekte of ongeval;
- b) een arbeidsongeval of een beroepsziekte die een algehele arbeidsongeschiktheid meebrengt;
- c) een periode van moederschaprust.[9]

Hoofdstuk 3. De betaling van het maandsalaris

Art. VII 9. Het salaris volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer 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, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk

besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Het salaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.[2]

Art. VII 10. Het maandsalaris is gelijk aan 1/12 van het geïndexeerde salaris. Het wordt na verlopen termijn via overschrijving betaald, met als valutadatum de laatste werkdag van de maand. In afwijking hiervan wordt het maandsalaris van december de eerste werkdag van januari betaald.[2]

Art. VII 11. § 1. Als bij de indiensttreding niet onmiddellijk het juiste maandsalaris kan worden betaald, wordt als voorschot het beginsalaris betaald. Als het personeelslid op het einde van de tweede maand nog geen voorschot ontvangen heeft door een fout van de overheid, ontvangt het vanaf de tweede maand ambtshalve nalatigheidsintresten berekend op het beginsalaris.

§ 2. Als een personeelslid het vakantieverlof waarop hij recht heeft, niet heeft kunnen opnemen vóór het einde van de arbeidsrelatie(s) bij de diensten van de Vlaamse overheid, worden die dagen uitbetaald, onverminderd de toepassing van artikel X 9, § 1, vierde lid, en artikel XI 7 van dit statuut.[6]

In geval van overlijden van het personeelslid worden de niet-opgenomen vakantieverlofdagen uitbetaald aan de erfgenamen.[6]

§ 3. Voor de toepassing van § 2 is het salaris dat in aanmerking moet worden genomen voor de uitbetaling, die voor volledige prestaties, eventueel aangevuld met de haard- en standplaatstoelage en de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt.[2]

Art. VII 12. § 1. Aan de hieronder vermelde graden worden de salarisschalen verbonden die overeenkomen met de lettercijfercode die ernaast vermeld worden. De salarisschalen zijn opgenomen als bijlage 5 bij dit besluit.

1° <u>Algemeen personeel</u>	
Secretaris-generaal (mandaat)	A311
Administrateur-generaal (mandaat)	A311
Gedelegeerd bestuurder (mandaat)	A311
Projectleider N-niveau (mandaat)	A311
Directeur-generaal (terugvalgraad)	A311[11]
Hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad	A311
	of A286
	of A285
en na 6 jaar effectieve prestaties	A286
Algemeen directeur (mandaat)	A288

Adjunct-directeur-generaal (terugvalgraad)	A288[11]
Afdelingshoofd (mandaat)	A285
na zes jaar schaalanciënniteit in A285[18]	A286
Projectleider N-1 (mandaat)	A285
na zes jaar schaalanciënniteit in A285[18]	A286
Contractbeheerder, coördinator IT-relatiebeheer en strategiebeheerder (mandaat)	A286
Beheerder interne IT-dienstverlening (mandaat)	A285
Preventieadviseur-coördinator (mandaat)	A287
Financieel-administratief beheerder (mandaat)	A284
Hoofdadviseur (terugvalgraad)[11]	A212
na 10 jaar schaalanciënniteit	A213
Navorser	A261
na 10 jaar schaalanciënniteit in A261	A262
Navorser met de functie van secretaris van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB)	A262
na vier jaar werkelijke prestaties op advies van de voorzitter van de VRWB en na een functioneringsevaluatie	A263
Senior adviseur	A213[6]
Adviseur-ingenieur, -arts, -informaticus	A221[9]
na 10 jaar schaalanciënniteit in schaal A221	A222[6]
Adviseur	A211[6]
na 10 jaar schaalanciënniteit in schaal A211	A212[6]
(...) geschrappt[6]	
Nautisch directeur	A241
Directeur-ingenieur, directeur-arts en directeur-informaticus	A221
na 10 jaar schaalanciënniteit in A221	A222
Directeur	A211
na 10 jaar schaalanciënniteit in A211	A212
Vertegenwoordiger van de Vlaamse Regering in het buitenland	A211
na 6 jaar schaalanciënniteit in A211	A212
na 6 jaar schaalanciënniteit in A212	A213
Loods	
op proef : salaris à 80% van de salarisschaal verbonden aan de functie zoals	

hieronder is bepaald[18]	
algemene functie	A141
na 6 jaar schaalanciënniteit in A141	A142
na 6 jaar schaalanciënniteit in A142	A143
na 9 jaar schaalanciënniteit in A143	A144
functies cheffloods, kapitein van de loodsboot of stuurman van de loodsboot	A144
Ingenieur, arts en informaticus	A121
na 6 jaar schaalanciënniteit in A121	A122
na 12 jaar schaalanciënniteit in A122	A123
na 9 jaar schaalanciënniteit in A123	A124
(...) geschrapd[6]	
(...) geschrapd[6]	
Attaché	A171
indien in het bezit van doctorsdiploma	A172
Adjunct van de directeur	A111
na 6 jaar schaalanciënniteit in A111	A112
na 12 jaar schaalanciënniteit in A112	A113
na 9 jaar schaalanciënniteit in A113	A114
(...) geschrapd[6]	
Leidinggevend hoofddeskundige	B311
Senior hoofddeskundige	B311[6]
Maritiem verkeersleider	B231
na 10 jaar schaalanciënniteit in B231	B232
Hoofdprogrammeur	B221
na 10 jaar schaalanciënniteit in B221	B222
Hoofddeskundige	B211
na 10 jaar schaalanciënniteit in B211	B212
Programmeur	B121
na 8 jaar schaalanciënniteit in B121	B122
na 10 jaar schaalanciënniteit in B122	B123
na 9 jaar schaalanciënniteit in B123	B124
Deskundige	B111
na 8 jaar schaalanciënniteit in B111	B112
na 10 jaar schaalanciënniteit in B112	B113
na 9 jaar schaalanciënniteit in B113	B114
Leidinggevend hoofdmedewerker	C311
Senior hoofdmedewerker	C311[6]

Hoofdscheepstechnicus na 10 jaar schaalanciënniteit in C241	C241 C242
Hoofdtechnicus na 10 jaar schaalanciënniteit in C221	C221 C222
Hoofdmedewerker na 10 jaar schaalanciënniteit in C211	C211 C212
Radarwaarnemer na 8 jaar schaalanciënniteit in C131 na 10 jaar schaalanciënniteit in C132 na 9 jaar schaalanciënniteit in C133	C131 C132 C133 C134
Scheepstechnicus na 8 jaar schaalanciënniteit in C141 na 10 jaar schaalanciënniteit in C142 na 9 jaar schaalanciënniteit in C143	C141 C142 C143 C144
Technicus na 8 jaar schaalanciënniteit in C121 na 10 jaar schaalanciënniteit in C122 na 9 jaar schaalanciënniteit in C123	C121 C122 C123 C124
Medewerker na 8 jaar schaalanciënniteit in C111 na 10 jaar schaalanciënniteit in C112 na 9 jaar schaalanciënniteit in C113	C111 C112 C113 C114
Leidinggevend hoofdassistent	D311
Senior hoofdassistent	D311[6]
Hoofdschipper en Hoofdmotorist na 10 jaar schaalanciënniteit in D241	D241 D242
Speciaal hoofdassistent na 10 jaar schaalanciënniteit in D231	D231 D232
Technisch hoofdassistent na 10 jaar schaalanciënniteit in D221	D221 D222
Hoofdassistent na 10 jaar schaalanciënniteit in D211	D211 D212
Schipper en motorist na 8 jaar schaalanciënniteit in D141 na 9 jaar schaalanciënniteit in D142	D141 D142 D143
Speciaal assistent	D131

na 8 jaar schaalanciënniteit in D131	D132
na 9 jaar schaalanciënniteit in D132	D133
Technisch assistent	D121
na 8 jaar schaalanciënniteit in D121	D122
na 9 jaar schaalanciënniteit in D122	D123
Assistent	D111
na 8 jaar schaalanciënniteit in D111	D112
na 9 jaar schaalanciënniteit in D112	D113
2° <u>Wetenschappelijk personeel</u>	
Wetenschappelijk directeur	A265
krachtens artikel VI 111	A266
Wetenschappelijk attaché	A165
na 4 jaar schaalanciënniteit in A165 of krachtens artikel VI 109 § 2 en 3	A166
na 6 jaar schaalanciënniteit in A166 of krachtens artikel VI 109 § 4	A167
krachtens artikel VI 110 (expert functionele loopbaan)	A168
na 10 jaar schaalanciënniteit in A168	A169
3° - opgeheven [12]	
4° <u>Contractuele betrekkingen</u>	
Arts, belast met taken die van de VRGT werden overgenomen	A121
na 6 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in deze betrekking	A122
na 12 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in de tweede salarisschaal	A123
adjunct van de directeur (statisticus-psycholoog), belast met taken die van de VRGT werden overgenomen	A111
na 6 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in deze betrekking	A112
na 12 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in de tweede salarisschaal	A113
deskundige (gezondheidswerker of verpleegkundige), belast met taken die van de VRGT werden overgenomen	B111
na 8 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in deze betrekking	B112
na 10 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in de tweede salarisschaal	B211
commercieel adviseur regionale luchthavens	A211
coördinator Sociaal Impulsfonds (SIF)	A163
coördinator (migranten) en coördinator (interface) bij het beleidsdomein Welzijn en Volksgezondheid	A112

Vakantiewerker (hoofdmonitor kinderopvang)	80% van	C111
Vakantiewerker	80% van	D111

Voor de toepassing van deze bepalingen worden met effectieve prestaties gelijkgesteld: de prestaties en afwezigheden die in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit.

5° Overgangsregeling

Secretaris-generaal		A411
Directeur-generaal, administrateur-generaal		A311
Algemeen directeur wetenschappelijke instelling (mandaat)		A366
Algemeen directeur wetenschappelijke instelling		A365
Eerste opdrachthouder		A361
Adjunct-administrateur-generaal		A286
Na 6 jaar het mandaat van afdelingshoofd te hebben uitgeoefend		A288
Met ingang van 1 juni 1994 :		
- inspecteur-generaal		A224
- bestuursdirecteur		A224
- bestuursdirecteur met leidinggevende functie binnen een informaticadienst		A232
Adjunct eerste opdrachthouder		A263
Adviseur-ingenieur/arts/informaticus met de functie van senior auditor, aangesteld vóór 1 januari 2008	A 221[6]	
na 3 jaar	A 222[6]	
Adviseur met de functie van senior auditor, aangesteld vóór 1 januari 2008	A 211[6]	
na 3 jaar	A 212[6]	
Adviseur benoemd vóór 1 januari 2008	A 251[6]	
na 10 jaar schaalanciënniteit in A 251	A 252[6]	
Deze overgangsregeling blijft gelden voor de directeur die een graadverandering bekomt vanuit de graad van adviseur en die in die laatste graad werd aangesteld vóór 1 januari 2008.		
Adviseur (de gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 overgedragen werd ingevolge artikel VI 151 of artikel VII 165)[18]	A218[18]	
Ingenieur, arts en informaticus met de functie van opdrachthouder		A280
Adjunct van de directeur met de functie van opdrachthouder		A281
Bedrijfsadviseur, pedagogisch adviseur of kunstadviseur die op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen:	A111[9]	
- na 3 jaar schaalanciënniteit in A111	A112[9]	
- na 9 jaar schaalanciënniteit in A112	A120[9]	
- na 9 jaar schaalanciënniteit in A120	A114[9]	

§ 2. De ambtenaar van rang A1 van wie het mandaat van contractbeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, strategiebeheerder, financieel-administratief beheerder, beheerder interne IT-dienstverlening of preventieadviseur-coördinator na twee of meer mandaten van 6 jaar beëindigd wordt en wiens functioneringsevaluatie niet met een onvoldoende werd besloten, geniet de salarisschaal, opgenomen in bijlage 6 bij dit besluit.

§ 3. In afwijking van § 2 wordt de eindemandaatregeling voor de financieel-administratief beheerder begrensd tot de salarisschaal A119.

§ 4 - opgeheven[6]

§ 5. De loods op proef die slaagt voor de competentieproef[6], vermeld in artikel VI 60, VI 61 en VI 62[12] en die operationeel ingezet wordt, heeft recht op 100% van zijn salaris.[2]

Art. VII 13. § 1. In afwijking van artikel VII 12 blijft degene voor wie bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur een overgangsschaal bepaald werd, die overgangsschaal verder genieten tot een organieke salarisschaal voordeliger wordt. Ingeval die ambtenaar wordt bevorderd in graad of salarisschaal, is artikel VII 3, § 1, van toepassing.

§ 2. Een mandaathouder geniet de salarisschaal, vermeld in artikel VII 12, § 1, tenzij de salarisschaal verbonden aan de organieke graad voordeliger is.

§ 3. Een ambtenaar die de extra salarisschaal A263, A253, A213, A129 of A119 toegekend kreeg, behoudt die salarisschaal.[2]

TITEL 2. DE TOELAGEN[2]

Hoofdstuk 1. Gemeenschappelijke bepalingen[2]

Art. VII 14. De hieronder vermelde toelagen worden uitbetaald:

- 1° hetzij als verloning voor taken die niet inherent zijn aan de graad en/of de uitgeoefende functie;
- 2° hetzij voor de uitoefening van een welbepaalde functie.[2]

Art. VII 15. De toelage is niet verschuldigd:

- 1° in het geval geen salaris wordt betaald;
- 2° of bij een afwezigheid die langer dan 35 werkdagen duurt.

De regeling, vermeld in het eerste lid, 2°, [23] is niet van toepassing op de toelagen, vermeld in artikel VII 18, VII 20, VII 35, VII 41, VII 46, VII 57, VII 124, § 1, artikel VII 129, § 2, artikel VII 140, VII 141, VII 145 en VII 145bis.[12]

Art. VII 15bis. §1. Het personeelslid dat slachtoffer is van een arbeidsongeval en dat maximaal 35 werkdagen afwezig is, ontvangt:

1. de forfaitaire toelagen die op maandbasis worden betaald;
2. het gemiddelde van de variabele toelagen die betaald zijn gedurende de twaalf maanden voor het ongeval.[12]

§ 2. Artikel VII 15 is van toepassing op de betaling van de toelagen bij een afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval van meer dan 35 werkdagen.[12]

Art. VII 16. Tenzij anders is bepaald, worden:

- 1° de toelagen maandelijks na vervallen termijn betaald;
- 2° de forfaitaire toelagen naar rata van de prestaties betaald, zoals bepaald in artikel VII 6;
- 3° de toelagen afgerond op de hogere cent.[2]

Art. VII 17. De toelagebedragen die hierna tegen 100 % vermeld zijn en de toelagen die op het salaris berekend worden, volgen de evolutie van het indexcijfer zoals bepaald in artikel VII 9.[2]

Hoofdstuk 2. Algemene toelagen

Afdeling 1. De haard- en standplaatstoelage

Art. VII 18. § 1. Een gehuwd personeelslid, een personeelslid dat samenleeft of een alleenstaand personeelslid aan wie de kinderbijslag wordt uitbetaald, heeft recht op een haardtoelage van:

- 1° 719,89 euro (100%) als het salaris 16.421,84 euro (100%) niet overschrijdt;
- 2° 359,95 euro (100%) als het salaris hoger is dan 16.421,84 euro (100%), maar niet meer bedraagt dan 18.695,86 euro (100%).[9]

§ 2. Een personeelslid dat geen recht heeft op een haardtoelage, ontvangt een standplaatstoelage van:

- 1° 359,95 euro (100%) als het salaris niet hoger is dan 16.421,84[8] euro (100%)
- 2° 179,98 euro (100%) als het salaris hoger is dan 16.421,84[8] euro (100%) maar niet meer bedraagt dan 18.695,86[8] euro (100%).

§ 3. Als de twee echtgenoten of de twee personen die samenleven elk beantwoorden aan de voorwaarden om de haardtoelage te verkrijgen, wijzen ze in wederzijds akkoord diegene van de twee aan, aan wie de haardtoelage wordt uitbetaald. De standplaatstoelage wordt toegekend aan de ambtenaar die geen haardtoelage krijgt.

§ 4. Als het recht op de haard- en standplaatstoelage in de loop van een maand wijzigt, wordt voor de hele maand het voordeligste stelsel toegepast.[2]

Art. VII 19. De bezoldiging van een personeelslid van wie het salaris hoger is dan 16.421,84[8] euro, respectievelijk 18.695,86[8] euro mag niet kleiner zijn dan in het geval het salaris gelijk zou zijn aan dat bedrag. In voorkomend geval wordt een gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage toegekend.

Onder bezoldiging wordt in het eerste lid verstaan: het salaris, verhoogd met de volledige of gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage, en voor de ambtenaar verminderd met de inhouding voor het Fonds voor Overlevingspensioenen.[2]

Afdeling 2. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage[2]

Onderafdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen[2]

Art. VII 20. § 1. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage zijn een percentage van het brutosalaris zoals hieronder is bepaald.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :
1° brutosalaris: het geïndexeerde jaarsalaris desgevallend verhoogd met de haard- of standplaatstoelage en de salarisbonus zoals bedoeld in artikel VII 6, § 2[9];
2° brutomaandsalaris: het brutosalaris, gedeeld door 12.

§ 3. Als niet tijdens de hele referteperiode volledige prestaties werden verricht, wordt het vakantiegeld en de eindejaarstoelage herleid naar rata van het verdiende brutosalaris tegenover het brutosalaris bij volledige prestaties voor de volledige referteperiode.

§ 4. In afwijking van artikel VII 21, § 2, en VII 22, § 2, wordt bij de beëindiging van de tewerkstelling bij de werkgever of bij de wijziging van hoedanigheid, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage berekend op het brutosalaris voor volledige prestaties van de laatste maand van tewerkstelling, en wordt het vakantiegeld en de eindejaarstoelage betaald tijdens de maand die volgt op de beëindiging van de bovengenoemde tewerkstelling.[9]

§ 5. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage van een contractueel personeelslid worden niet verminderd bij moederschapsrust[9], ziekte- of vaderschapsverlof.[2]

Onderafdeling 2. Vakantiegeld[2]

Art. VII 21. § 1. Onder referteperiode wordt verstaan, het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar.

§ 2. Het vakantiegeld bedraagt 92 % van het brutomaandsalaris van de maand april van het vakantiejaar. Het wordt betaald tijdens de maand mei van het vakantiejaar.

§ 3. Wat het vakantiegeld voor jonge werknemers betreft, wordt, uitgezonderd voor de jobstudenten, de periode vanaf 1 januari van de referteperiode tot de dag voor de datum waarop het personeelslid in dienst wordt genomen eveneens in aanmerking genomen, op voorwaarde dat het personeelslid:

1° minder dan 25 jaar oud is op het einde van de referteperiode;
 2° uiterlijk in dienst is getreden op de laatste werkdag van de vier maanden die volgen op het einde van zijn studies als rechtgevende op kinderbijslag, of de leerovereenkomst.

§ 4. Er wordt een inhouding verricht van 13,07 % op het vakantiegeld ten belope van 85 % van het brutomaandsalaris. [2]

Onderafdeling 3. Eindejaarstoelage[2]

Art. VII 22. § 1. Onder referteperiode wordt verstaan, de periode van 1 januari tot en met 30 september.

§ 2. De eindejaarstoelage is gelijk aan het hieronder bepaalde percentage van het brutosalairis van de maand november:

	% van het brutosalairis tot en met het kalenderjaar 2012	% van het brutosalairis voor het kalenderjaar 2013	% van het brutosalairis vanaf het kalenderjaar 2014
Voor de rang A2 en hoger, A291, A292, A168, A169, A118, A119, A129, A128 en A148	54,60%	57,33%	59,51%
Voor de rangen A1, B3, B2, C3 en C2	60,80%	63,84%	66,27%
Voor de rangen B1, C1, D3 en D2	67,60%	70,98%	73,68%
Voor de rang D1	73,50%	77,18%	80,12%

[16]

§ 3. De eindejaarstoelage wordt uitbetaald tijdens de maand december van het desbetreffende jaar.[2]

Afdeling 3. De toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt[2]

Art. VII 23 - opgeheven[23]

Art. VII 24. - opgeheven[23]

Afdeling 4 - opgeheven[6]

Art. VII 25 - opgeheven[6]

Art. VII 26 - opgeheven[6]

Afdeling 5. Projectleiderstoelage[2]

Art. VII 27. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, aan het personeelslid dat met toepassing van artikel VI 74 tot en met VI 78 wordt belast met de leiding van een project, een projectleiderstoelage toekennen die wordt vastgesteld conform artikel VII 44bis, § 4 en § 5.[23]

Afdeling 6. Toelagen voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling[2]

Art. VII 28. § 1. Een personeelslid dat op vraag van de lijnmanager of zijn gemachtigde overuren verricht, krijgt compenserende inhaalrust, gelijk aan het aantal overuren, of overloon zoals in artikel VII 31 bepaald. De lijnmanager beslist in welke mate het personeelslid hierin de keuzevrijheid heeft. Als de inhaalrust niet binnen de vier maanden na de overuren genomen is, wordt ambtshalve overloon betaald.

Onder overuren wordt verstaan, de opgelegde prestaties boven op de uren die voor het personeelslid vastgesteld zijn in de toepasselijke arbeidstijdregeling. Voor een personeelslid op wie de normale arbeidstijdregeling van toepassing is, zijn dat prestaties boven 38 uur per week en/of 7.36 uur per dag.

§ 2. Als het personeelslid niet vóór het begin van de normale diensttijd op de hoogte gebracht werd van de verplichting overuren te presteren, wordt het overloon vermeld in § 1, betaald tegen 125 % als er minstens één overuur gepresteerd wordt.

§ 3. Het overloon vermeld in § 1, wordt betaald tegen 150 % als de overuren tussen 22 uur en 7 uur gepresteerd worden.[2]

Art. VII 29. Een personeelslid dat bij uitzondering buiten zijn dienstverplichtingen of permanentieplicht opgeroepen wordt, ontvangt een verstoringstoelage zoals bepaald in artikel VII 31.[2]

Art. VII 30. § 1. Een personeelslid dat op vraag van de lijnmanager prestaties verricht 's nachts, op zaterdag of op zondag, krijgt een toelage per verricht uur zoals bepaald in artikel VII 31.

De lijnmanager kan beslissen de zondagtoelage om te zetten in niet te presteren uren, gelijk aan het aantal zondaguren.[14]

Als de omzetting niet binnen de 4 maanden opgenomen wordt, wordt de zondagtoelage ambtshalve betaald.[14]

§ 2. De prestatie, vermeld in § 1, van meer dan een half uur wordt vergoed naar rato van een vol uur.[2]

Art. VII 31. De toelagen vermeld in deze afdeling, worden berekend en toegekend volgens de onderstaande bepalingen:

	Bedrag	Berekeningsbasis	Voorwaarden
Overloon	1/1850 per uur	salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage hoger ambt, de examentoeelage en de bevorderingspremie	
Verstoringstoelage	4/1850	Idem	
Zondagprestaties	1/1850 per uur	Idem	prestaties op zondag of op een wettelijke, decretale of reglementaire feestdag tussen 0 uur en 24 uur
Nachtprestaties	3 euro/ uur tegen 100 %		- tussen 22 uur en 6 uur - tussen 18 uur en 8 uur indien beëindigd op of na 22 uur of begonnen op of vóór 6 uur
Zaterdagprestaties	1 euro/ uur tegen 100 %		prestaties op zaterdag tussen 0 uur en 24 uur [2]

Art. VII 32. § 1. De continudiensten of diensten met een beurtroelsysteem waar vóór 1 januari 1994 een andere regeling van toepassing was, behouden die regeling.

§ 2. Een personeelslid van niveau A heeft geen recht op de toelagen, opgenomen in deze afdeling. Een personeelslid van rang A1 heeft wel recht op de nachttoelage, de toelage voor overloon en de toelage voor zaterdagprestaties, met uitzondering van:

1° het personeelslid van de rang A1 die een diensthoofdentoelage geniet als vermeld in artikel VII 151[9];

2° het personeelslid van de graad van loods. [6]

Afdeling 7. De gevaartoelage [2]

Art. VII 33. Een personeelslid[7] die een werk verricht dat opgenomen is in bijlage 7, ontvangt een gevaartoelage waarvan het bedrag wordt bepaald als volgt:

Aantal uren gevaarlijk werk per maand	Toelagebedrag
Minder dan 7 uur	1,10 euro per uur tegen 100 %
Van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100 %
Meer dan 25 uur	1,25 euro per uur tegen 100 %

De werkzaamheden, vermeld in bijlage 7, worden door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken in een omzendbrief verduidelijkt.[2]

Art. VII 34. In afwijking van artikel VII 33 geldt voor de volgende werkzaamheden een afwijkende regeling:

- 1° werk 60: de toelage wordt verleend voor de hele wachtperiode en bedraagt het dubbele van de hoogste toelage;
- 2° werk 61: de toelage wordt verleend voor de hele wachtperiode en bedraagt de helft van de hoogste toelage;
- 3° werk 62: de toelage bedraagt het dubbele van de normale toelage;
- 4° werk 63 en 64: de toelage bedraagt respectievelijk 14 euro en 9,10 euro per uur (100 %);
- 5° werk 50 en 66, uitgeoefend op de regionale luchthavens: de toelage bedraagt het dubbele van de hoogste toelage.[2]

Afdeling 8. De prestatietoelagen[6]

Onderafdeling 1. De managementstoelage[6]

Art. VII 35. De secretaris-generaal, de administrateur-generaal, de gedelegeerd bestuurder, het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, de algemeen directeur en de personeelsleden van het middenkader kunnen een managementstoelage ontvangen tussen 0 en 20 % van hun salaris als zij beantwoorden aan de voorwaarden vermeld in artikel VII 39, § 1.[6]

Art. VII 36. Het percentage van managementstoelage wordt voor de secretaris-generaal, de administrateur-generaal, de gedelegeerd bestuurder, het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en de algemeen directeur bepaald door de Vlaamse Regering, voor de afgevaardigd bestuurder van het Gemeenschapsonderwijs door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs,[9] en voor het middenkader door het hoofd van de entiteit, raad of instelling.[6]

Onderafdeling 2. Functioneringstoelage[6]

Art. VII 37. De personeelsleden die beantwoorden aan de voorwaarden vermeld in artikel VII 39, § 1, kunnen een functioneringstoelage krijgen tot maximaal 15 % van hun salaris.[6]

In voorkomend geval bedraagt voor de personeelsleden van niveau D de functioneringstoelage minimaal 5 % van hun salaris.[6]

De personeelsleden die in aanmerking komen voor de managementstoelage, komen niet in aanmerking voor een functioneringstoelage.[6]

Art. VII 38. Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling beslist over de toekenning van de functioneringstoelage, tenzij de evaluatoren geen deel uitmaken van de entiteit, raad of instelling. In dat geval beslist de beleidsraad.[6]

In afwijking van het eerste lid beslist het managementorgaan van het Gemeenschapsonderwijs over de toekenning van de functioneringstoelage, als de evaluatoren geen deel uitmaken van de instelling.[12]

Onderafdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen[6]

Art. VII 39. § 1. Een prestatietoelage kan toegekend worden als uit de functioneringsevaluatie blijkt dat de betrokkene uitstekend heeft gepresteerd ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd.[6]

§ 2. Onder salaris als vermeld in artikel VII 35 en 37 wordt verstaan, het geïndexeerde jaarsalaris dat van toepassing is in de maand december van het evaluatiejaar en in voorkomend geval het bedrag van de toelage voor het waarnemen van een hoger ambt of de mandaattoelage zoals gedefinieerd in art. V 12, § 2.[6]

§ 3. Een prestatietoelage kan ook toegekend worden op basis van de evaluatie na de opruststelling of vrijwillige uitdiensttreding zoals bepaald in de artikelen IV 1, V 13 en V 30.[9]

Art. VII 40. De prestatietoelagen worden uitbetaald voor 1 augustus van het jaar dat volgt op het evaluatiejaar.[6]

Afdeling 9. De bevorderingspremie[2]

Art. VII 41. § 1. Een ambtenaar die vanaf 1 januari 1994 bevorderd werd naar het hoger[9] niveau, heeft steeds een bezoldiging die ten minste het in § 3 vermelde bedrag hoger is dan het salaris in zijn salarisschaal op het ogenblik van de bevordering.

§ 2. Onder bezoldiging, vermeld in § 1, wordt verstaan, het salaris in de bevorderingsgraad en de bevorderingspremie samen.

§ 3. Het bedrag van de bevorderingspremie aan 100% is maximaal gelijk aan:

- 1.240 euro bij bevordering naar niveau A;
- 870 euro bij bevordering naar niveau B;
- 745 euro bij bevordering naar niveau C.[2]

Afdeling 10. Permanentietoelage en toelage voor ploegenarbeid

Onderafdeling 1. Permanentietoelage

Art. VII 42. § 1. Aan de personeelsleden die door de lijnmanager worden aangewezen om zich buiten de diensturen voor interventies thuis beschikbaar te houden, wordt een permanentietoelage toegekend.

§ 2. Het maandelijkse bedrag van de in § 1 bedoelde toelage bedraagt:

aantal uren permanentie per maand	maandelijkse toelage (aan 100%)
$21 \leq \text{aantal uren} \leq 50$	75 euro
$51 \leq \text{aantal uren} \leq 100$	100 euro
$101 \leq \text{aantal uren} \leq 200$	125 euro
aantal uren > 200	140 euro

Onderafdeling 2. Toelage voor ploegenarbeid

Art. VII 43. § 1. Aan het personeelslid dat een volledige maand in een twee- of drieploegensysteem of in een onderbroken dienst is ingeschakeld, wordt een toelage toegekend van 100 euro (100%) per maand. Voor een ploegensysteem met opeenvolgende diensten mogen de ploegen elkaar met maximaal een vierde overlappen.

§ 2. Bij onvolledige maanden ploegenwerk bedraagt de toelage 1/134 van het in § 1 bedoelde bedrag per uur dat effectief ploegenarbeid wordt verricht.[2]

Onderafdeling 3. Algemene bepalingen

Art. VII 44. Voor dezelfde periode kan maar een van de in deze afdeling bedoelde toelagen toegekend worden. Beide toelagen zijn niet cumuleerbaar met een meer gunstige regeling. [2]

Afdeling 11. Toelage voor tijdelijke functieverzwarening[23]

Art. VII 44bis. § 1. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° functieverzwarening: een verzwarening van de functie waarbij de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklassen zwaarder weegt dan de basisfunctie;
- 2° oorspronkelijk salaris: het jaarsalaris tegen 100%, in voorkomend geval verhoogd met de toelagen voor specifieke personeelscategorieën als vermeld in hoofdstuk 3, dat het personeelslid ontvangt vóór de aanvang van de tijdelijke functieverzwarening.[27]

§ 2. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, aan het personeelslid dat binnen de entiteit, raad of instelling tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefent waardoor de functiegraad tijdelijk verhoogt, een toelage toekennen voor de tijd dat het personeelslid de bijkomende of zwaardere taken uitoefent.

§ 3. Wanneer de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarening vooraf kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal vijf jaar. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, die periode na afloop maximaal één keer verlengen met een periode van maximaal één jaar.

Wanneer de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwaren vooraf niet kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal één jaar. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, die periode maximaal één keer verlengen met een periode van maximaal één jaar.

§ 4. De tijdelijke functieverzwaren wordt vastgesteld aan de hand van de functieniveaumatrix.

§ 5. Het bedrag van de toelage (100%) is gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouder en een bedrag dat vastgesteld moet worden binnen de ondergrens en de bovengrens van de functieklassie waarin de verzwaarde functie wordt ingedeeld, zoals vastgesteld in bijlage 10 bij dit besluit.

Het bedrag van de toelage (100%) is minimaal gelijk aan vijf procent van het oorspronkelijk salaris van de functiehouder, zonder dat de toekenning van de toelage er toe mag leiden dat hierdoor de bovengrens van de functieklassie waarin de verzwaarde functie wordt ingedeeld, wordt te boven gegaan.

Voor functiehouders met een management- of projectleidersfunctie van N-1- niveau is het bedrag van de toelage (100%) maximaal gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het overeenstemmende salaris voor dezelfde geldelijke anciënniteit in de salarisschaal A 311. Voor de andere functiehouders is het bedrag van de toelage (100%) maximaal gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het overeenstemmende salaris voor dezelfde geldelijke anciënniteit in de salarisschaal A 213.[23]

Afdeling 12. Toelage voor carpooling[23]

Art. VII 44ter. Het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig, en één of meerdere andere personeelsleden meeneemt, ontvangt een toelage voor carpooling.[23]

Het bedrag van deze toelage is gelijk aan de helft van de kilometervergoeding zoals bepaald in artikel VII 80 van hetzelfde besluit.[23]

In afwijking van artikel VII 16, 1° van dit besluit gebeurt de betaling jaarlijks in de loop van het eerste kwartaal van het jaar volgend op het jaar waarop de dienstreizen betrekking hebben.[23]

Hoofdstuk 3. Toelagen voor specifieke personeelscategorieën*Afdeling 1.* Personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn[12]

Art. VII 45. § 1.[12] Aan het personeelslid van de afdeling Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg, tewerkgesteld in een gemeenschapsinstelling of in een federaal (detentie)centrum[12], worden de volgende toelagen toegekend:

	bedrag	voorwaarden
Jeugdzorgtoelage	877 euro tegen 100 % per jaar	Personeelslid is werkzaam in een instelling, behalve niveau A
Vakopleidings-toelage	2,50 euro tegen 100 % per lesuur vakopleiding	Personeelslid van niveau D geeft in de werkplaatsen vakopleiding
Toelage pedagogische bekwaamheid	125 euro tegen 100 % per maand	Personeelslid van niveau D met de functie van vakleraar levert het bewijs dat hij een cursus van pedagogische bekwaamheid volgt of gevolgd heeft

§ 2. Aan het personeelslid tewerkgesteld in de afdeling Verwijzersbeleid of de afdeling Intersectorale Toegangspoort wordt de volgende toelage toegekend:[23]

	bedrag	voorwaarden
Jeugdzorgtoelage	877 euro tegen 100 % per jaar	personeelslid van niveau B werkzaam in de buitendiensten met uitzondering van de administratieve teams.

[23]

§ 3. Ingeval de in dit artikel vermelde toelagen niet volledig verschuldigd zijn, worden ze betaald overeenkomstig artikel VII 6.[12]

Afdeling 2. Milieutoelage

Art. VII 46. Aan de toezichthoudende personeelsleden van de entiteit Milieu en Natuurbeleid die permanent beschikbaar zijn voor het uitvoeren van opgevorderde controles of voor het uitvoeren van dringende opdrachten buiten de diensturen, worden de volgende toelagen toegekend:

	bedrag	bijkomende voorwaarden
niveau C en B en rang A1	432 euro tegen 100% per maand	per kwartaal minimaal 21 opgevorderde en/of geplande controles, verdeeld als volgt: - 6 tussen 0 uur en 8 uur - 12 tussen 17 uur en 1 uur - 3 op zaterdag, zondag of feestdag
rang A2E, A2M en[18] A2 als begeleider en coördinator	216 euro tegen 100% per maand	per kwartaal minimaal 7 opgevorderde en/of geplande controles, verdeeld als volgt: - 2 tussen 0 uur en 8 uur - 4 tussen 17 uur en 1 uur

		- 1 op zaterdag, zondag of feestdag
--	--	-------------------------------------

[2]

Art. VII 47. § 1. De toelage vermeld in artikel VII 46, wordt naar rata van de effectieve prestaties betaald, als het aantal opdrachten niet bereikt wordt wegens ziekte, verlof voor deeltijdse prestaties, gewettigde afwezigheid en jaarlijkse vakantie van ten minste 2 weken.

§ 2. In de andere gevallen dan die vermeld in § 1, moet het tekort in het volgende kwartaal gecompenseerd worden.

§ 3. De volgens § 1 en § 2 onterecht toegekende toelage wordt in mindering van de toelage van een volgend kwartaal gebracht, of teruggevorderd.[2]

Afdeling 3. Toelage voor rekenplichtigen en kastoelage

Art. VII 48. § 1. Aan de personeelsleden die rekenplichtig zijn, of aan hun plaatsvervangers wordt onder de hieronder bepaalde voorwaarden een forfaitaire toelage toegekend.

Begunstigde	Bedrag
Speciale rekenplichtigen: - centraliserend rekenplichtige der uitgaven - centraliserend rekenplichtige der ontvangsten - rekenplichtige der geschillen - rekenplichtige van het MINA-fonds, van het VIF, van het VIPA, en van de Dienst voor Gemeenschaps- en Gewestbelastingen	286 euro tegen 100 %/maand
Controleurs van de vastleggingen	238,50 euro tegen 100 %/maand
Gewone en buitengewone rekenplichtigen voor een financiële rekening van een Vlaams ministerie of het personeelslid dat werkzaam is op een financiële dienst in een IVA of EVA met rechtspersoonlijkheid of een financiële verantwoordelijkheid heeft overeenkomstig zijn functiebeschrijving en die in de dagelijkse praktijk financiële verrichtingen uitvoert en opvolgt onder handtekening van het hoofd van de entiteit, instelling of raad, of zijn gedelegeerde	71,50 euro tegen 100 %/maand

[2]

§ 2. De speciale rekenplichtigen en de controleurs van de vastleggingen worden aangesteld door de Vlaamse minister bevoegd voor Financiën en Begroting. De gewone en buitengewone rekenplichtigen van een Vlaams ministerie worden aangesteld door het hoofd van de entiteit, instelling of raad, op gunstig advies van het hoofd van het Departement Financiën en Begroting[21].

De lijnmanager wijst de personeelsleden aan die werken op een financiële dienst van een IVA of EVA met rechtspersoonlijkheid of met een financiële verantwoordelijkheid, dat bijgevolg recht heeft op de toelage van 71,50 euro, na gunstig advies van het afdelingshoofd.[2]

Art. VII 49. § 1. De toelage aan de controleurs van de vastleggingen wordt maandelijks betaald na voorlegging van de maandelijks lijsten voor het Rekenhof.

§ 2. De toelage aan de gewone en buitengewone rekenplichtigen wordt driemaandelijks, na verlopen termijn uitbetaald, na indiening van de correcte rekeningen en verantwoording over het afgelopen kwartaal. Die kwartaaltoelage is bovendien maar verschuldigd als op de rekeningen in kwestie verantwoorde verrichtingen geboekt werden ten belope van 7400 euro.

§ 3. De toelagen vermeld in artikel VII 48 mogen niet:

- 1° gecumuleerd worden;
- 2° toegekend worden aan een ambtenaar van rang A2 of hoger.

§ 4. Tenzij een vervanger aangewezen wordt, worden de toelagen vermeld in artikel VII 48, niet herleid pro rata van de prestaties.[2]

Art. VII 49bis. De personeelsleden die hun rekenplichtigheid verliezen door het afschaffen van hun financiële rekening na 31 december 2006, voor de buitengewone rekenplichtigen, en na 31 december 2007 voor de speciale en gewone rekenplichtigen, door een rationalisering in de financiële administratie, behouden hun premie op voorwaarde dat ze blijven werken op een boekhoudcel en daar verantwoordelijk zijn voor de boeking van ontvangsten en/uitgaven.[6]

De toelage aan de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, die gewone en buitengewone rekenplichtigen waren, wordt driemaandelijks, na verloop van de termijn uitbetaald, na het verwerken van alle openstaande problemen met betrekking tot de transacties die zij hebben verricht. Die kwartaaltoelage is bovendien maar verschuldigd als zij transacties hebben geboekt ten belope van minstens 7400 euro.[6]

Afdeling 4. Gezagvoerderstoelage

Art. VII 50. Het personeelslid dat het gezag moet voeren over een varende eenheid van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, waarvan het gezag normaal toebedeeld wordt aan een personeelslid van een hoger niveau, een hogere rang of functie, krijgt een gezagvoerderstoelage onder de volgende voorwaarden:

begunstigde	uit te voeren functie	bedrag per uur tegen 100% werkelijke prestatie
schipper	hoofdschipper	1/1976 van 2.235 euro
speciaal assistent (functie matroos of stoker)	schipper	1/1976 van 1.120 euro
loods, functie stuurman	loods, functie kapitein	1/1976 van 2.730 euro
hoofdschipper	loods, functie kapitein of stuurman	1/1976 van 2.730 euro
leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper)	loods, functie kapitein of stuurman	1/1976 van 2.730 euro

[2]

Afdeling 5. Toelage voor technische bekwaamheid[2]

Art. VII 51. § 1. Er wordt een forfaitaire toelage voor technische bekwaamheid van 6,50 euro per effectief gepresteerde dag toegekend onder volgende voorwaarden:

begunstigden die werken in	voorwaarden
de werkstations van het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen en de werkstations van het Agentschap voor Onderwijsdiensten[9]	sinds 6 maanden belast met de vaststelling en/of vereffening van salarissen of de controle ervan
de afdeling Studietoelagen van het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs en Studietoelagen[9]	sedert 6 maanden belast met de behandeling van aanvragen voor studietoelagen of de controle ervan

§ 2. De toelage wordt verleend, geschorst en opgeheven door het hoofd van de entiteit, raad of instelling op voorstel van de lijnmanager. De toelage kan niet worden toegekend aan een personeelslid van niveau A.[2]

Afdeling 6. Toelage voor het secretariaat van de Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid[2]

Art. VII 52. De leidend ambtenaar van de departement Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid wijst de personeelsleden aan die met secretariaatstaken voor de Vlaamse Regering belast worden. Die personeelsleden krijgen een toelage waarvan het bedrag wordt vastgesteld door de leidend ambtenaar, met een maximum van 5.694,00 euro tegen 100% per jaar.[6]

Afdeling 6bis. Toelage voor facilitaire kabinetsondersteuning[10]

Art. VII 52bis. Het personeelslid dat aangewezen is voor een ondersteunende functie bij een kabinet van een Vlaamse minister krijgt een toelage, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door de lijnmanager, met een minimum van 3.000 euro per jaar en een maximum van 5.694 euro per jaar (100%).[10]

Afdeling 7. BET-toelage[2]

Art. VII 53. De personeelsleden die werken het Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderadarketen in Vlissingen, krijgen een forfaitaire toelage van 1.785 euro tegen 100% per jaar voor extraprestaties.[2]

Afdeling 8. Gemeenschappelijke of Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk[20]

Art. VII 54. De preventieadviseur bij een Gemeenschappelijke of Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk ontvangt een van de volgende toelagen:
1° een toelage van 2590,50 euro (100%) op jaarbasis als hij houder is van het getuigschrift van aanvullende vorming van het eerste niveau;

2° een toelage van 1785 euro (100%) op jaarbasis als hij houder is van het getuigschrift van aanvullende vorming van het tweede niveau.[20]

Afdeling 9. Sociale Dienst voor het Vlaamse Overheidspersoneel [2]

Art. VII 55. De secretaris en penningmeester van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaamse Overheidspersoneel ontvangen een toelage van 1.785 euro (100%) op jaarbasis.[2]

Afdeling 10. Huisvesting en vervangende toelage[2]

Art. VII 56. § 1. De lijnmanager van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust en van de agentschappen Waterwegen en Zeekanaal, De Scheepvaart en het Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis in Geel en in Rekem bepaalt de functies en arbeidsplaatsen waaraan het gebruik van een woning, ter beschikking gesteld door de werkgever, verbonden is, om deze personeelsleden toe te laten hun taak gemakkelijker te vervullen.

Hij bepaalt tevens de aard van de voordelen die verbonden zijn aan het ter beschikking gesteld krijgen van een woning, alsook de daaraan verbonden bijzondere dienstverplichtingen.

§ 2. De technici met de functie van bos- of natuurwachter van het IVA Natuur en Bos hebben woonstplicht in hun ambtsgebied en zijn verplicht de hun ter beschikking gestelde woning te betrekken.

§ 3. Het personeelslid dat in een woning woont waarvan de werkgever hem het genot verleent, geniet een voordeel van alle aard, waarvan de waarde wordt bepaald op het hierna vermelde percentage van het gemiddelde van het minimum- en het maximumsalaris van zijn salarisschaal:

aard van het voordeel	percentage van het gemiddelde van de salarisschaal - bruto
enkel huisvesting	10%
huisvesting, verwarming en verlichting	12,5%

§ 4. Vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het einde van de dienstbetrekking of het overlijden, is een huur verschuldigd waarvan het bedrag door de lijnmanager in kwestie wordt vastgesteld.[2]

Art. VII 57. Een vervangende toelage van 1.640 euro per jaar (100%) wordt toegekend aan de personeelsleden vermeld in artikel VII 56, § 1 en § 2, aan wie geen woning ter beschikking kan worden gesteld.[2]

Afdeling 11. Toelage voor onregelmatige prestaties voor de wachters der waterwegen [2]

Art. VII 58. § 1. Aan het personeelslid, belast met de functie van wachter der waterwegen wordt een toelage voor onregelmatige prestaties toegekend van 620 euro (100%) per jaar.

§ 2. De toelage vermeld in § 1, wordt bij besluit van de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling in kwestie verhoogd met een coëfficiënt, zoals hieronder is aangegeven:

waterbemeesting	tijgebonden	1,2
	dagelijkse waterbemeesting	1,2
	regelmatige waterbemeesting	1,1
	weinig waterbemeesting	1
bedieningsregeling	24 uur op 24 uur	1,3
	16 uur op 24 uur	1,2
	13 uur op 24 uur	1,1
	andere regeling	1
aantal beweegbare kunstwerken	meer dan 5	1,2
	van 3 tot en met 5	1,1
	2 of minder	1
aantal kilometer waterweg	meer dan 50	1,2
	van 31 tot en met 50	1,1
	30 of minder	1
	district havens en kustgebied	1,2

[2]

Afdeling 12. Luchthaventoelage[2]

Art. VII 59. § 1. Aan het personeelslid, tewerkgesteld op de regionale luchthavens, wordt een luchthaventoelage toegekend van 82 euro (100%) per maand.

§ 2. Het personeelslid van wie de som van de toelage voor productiviteitspremie, ploegenwerk, kastoelage en brevettoelage in 1998 per maand meer bedraagt dan het bedrag, vermeld in § 1, behoudt dat bedrag, tot op het ogenblik dat de toelage vermeld in § 1, hoger wordt.[2]

Afdeling 13. Bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel

Art. VII 60. § 1. De loods met de operationele functie ontvangt, naargelang zijn graadanciënniteit en de in artikel VII 61 bedoelde coëfficiënten, per effectieve beloodsing een loodstoelage, waarvan het bedrag hierna tegen 100% bepaald is:[6]

loodstoelage in euro's	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4
		na 6 jaar	na 12 jaar	na 14 jaar
rivierloodsen	142,13	169,52	207,75	247,16
kanaalloodsen	141,98	169,36	207,59	247,00
Scheldemondenloodsen	55,51	78,84	95,13	139,75
kustloodsen	91,10	123,04	171,24	206,96

[8]

§ 2. De loodstoelagen vermeld in § 1 worden maandelijks voor 50% rechtstreeks aan de loods toegekend. De resterende 50% wordt maandelijks gestort in een groepsfonds per loodstoelagegroep en station. Dit groepsfonds wordt maandelijks verdeeld onder de loodsen van die groep volgens het aantal beschikbaarheidsdagen.

Voor de kustloodsen dienen de in het vorige lid vermelde percentages respectievelijk gelezen te worden als "85%" en "15%".

Onder beschikbaarheidsdagen wordt verstaan de dagen dat de loods volgens zijn beurtregeling moet werken, en ook effectief door de dienst voor loodsprestaties ingezet kan worden.

Met beschikbaarheidsdagen worden gelijkgesteld:

- 1° de beurtdagen verlof voor jaarlijkse vakantie en feestdagen;
- 2° - opgeheven[22]
- 3° de dagen waarop hij, in rust zijnde, zich beschikbaar verklaart bij oproep door de dienstleiding voor een beloodsing. De dienstleiding kan die oproep maar richten naar de loods met de operationele functie de dag vóór hij aan de beurt komt.[2]

Voor de dagen dat de loods met operationele functie volgens zijn dienstregeling met rust is, maar toch een dienststopdracht vervult, inclusief de activiteiten als loods-lesgever, krijgt de loods een beschikbaarheidsdag.[22]

De loods moet de extra beschikbaarheidsdag, vermeld in het vijfde lid, compenseren, uiterlijk drie maanden na de dienststopdracht.[22]

In afwijking van het zesde lid kan de loods ervoor kiezen om de beloning voor de dienststopdracht 100% individueel toegekend te krijgen, en krijgt hij geen beschikbaarheidsdag. De keuze voor die individuele beloning kan de loods jaarlijks herroepen.[22]

§ 3. Voor het personeelslid met de functie van chefloods, stuurman of kapitein die na aanwerving of functiewijziging de functie van operationele loods uitoefent, wordt de in § 1 benodigde graadanciënniteit verhoogd met het aantal jaren en maanden gedurende dewelke de functie van chefloods, stuurman of kapitein uitgeoefend werd.[18]

§ 4. De loods met de operationele functie ontvangt per kalenderdag verlof wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk of wegens beroepsziekte, een toelage van 36,99[8] euro tegen 100%. [2]

§ 5. De loods met de operationele functie die door de dienstleiding met een administratieve opdracht belast wordt, ontvangt per 4 uur een forfaitaire toelage van 50,70[8] euro tegen 100% met een maximum van 101,41[8] euro tegen 100% per dag. Die toelage wordt niet toegekend voor de administratieve opdracht als loods-lesgever.[2]

§ 6. Ingeval een functie van chefloods vacant is gesteld, of een langdurige afwezigheid van een chefloods voorzien is of een feit is, ontvangt de loods met de algemene functie die deze functie gedurende ten minste dertig kalenderdagen waarneemt, voor die periode de overeenkomstige salarisschaal en toelagen.[2]

§ 7. - opgeheven[22]

Art. VII 61. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de coëfficiënt waarmee de in artikel VII 60, § 1 bepaalde loodstoelagen vermenigvuldigd worden :

- 1° per loodsprestatie volgens het af te leggen traject
- 2° per extraprestatie.[2]

Art. VII 62. Als de loods met de operationele functie weigert of onbekwaam is schepen te loodsen die beantwoorden aan onderstaande minimale lengtenormen, ontvangt hij in afwijking van artikel VII 60, § 1, de loodstoelage die volgens onderstaande tabel overeenkomt met de schepen die hij wel loodst. De sinds 5 jaar in de loodstoelagengroep 4 ingedeelde loods die om medische redenen, bevestigd door de arbeidsgeneesheer, schepen van een lagere categorie loodst, ontvangt minimaal loodstoelage 2.

loodstoelage 4	onbeperkt
loodstoelage 3	tot 210 m
loodstoelage 2	tot 175 m
loodstoelage 1	tot 150 m

 [2]

Art. VII 63. De loods met een andere functie dan operationele loods ontvangt een algemene toelage, een toelage voor extraprestaties en/of een toelage voor het effectief geven van opleiding, zoals hieronder bepaald is:

	algemene toelage	toelage voor extraprestaties	toelage voor het effectief geven van opleiding en het afnemen van proefreizen aan de hoofdschipper - gezagvoerder van de loodsboot Tender en andere nautische functies
loods, chefloods (dagdienst)	12.910 euro	2.322 euro	
loods, chefloods (continudienst) of nautisch dienstchef	12.910 euro	5.400 euro	
loods, kapitein van de loodsboot	12.910 euro	13.420 euro	10.074 euro
loods, stuurman van de loodsboot	80% van de toelagen van de kapitein		

 [8]

Art. VII 64. § 1. Deze afdeling is niet van toepassing op de loods op proef, behalve indien de loods op proef slaagt voor de in artikel III 16 bedoelde competentieproef[6] en die operationeel ingezet wordt.

§ 2. De toelagen vermeld in deze afdeling worden bij een algemene verhoging van de salarisschalen voor 2/3 gekoppeld aan de gemiddelde salarisverhoging van niveau A.[2]

Afdeling 14. Zeegeld[2]

Art. VII 65. § 1. De ambtenaar van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, aangewezen voor de zeedienst of de rededienst, ontvangt voor elk verblijf aan boord van een vaartuig van dit agentschap, hetzij op zee zeewaarts buiten de koppen

van de staketsels van de thuishaven, hetzij in een vreemde haven, per begonnen periode van 24 uur éénmaal het dagbedrag dat in onderstaande tabel naast zijn graad/functie tegen 100% vermeld is:

Graad/functie	ZEEDIENST		REDEDIENST	
	dagbedrag	jaarbedrag	dagbedrag	jaarbedrag
loods (functie chef-loods)	16,98 euro	-	-	-
stagiair-loods	14,40 euro	1.986 euro	-	-
leidinggevend hoofdmedewerker (functie hoofdscheepstechnicus)	15,96 euro	2.218 euro		
hoofdscheepstechnicus	15,96 euro	2.218 euro	-	-
scheepstechnicus	14,40 euro	1.986 euro	-	-
leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper)	16,98 euro	-		
leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper - gezagvoerder)	14,40 euro	1.986 euro		
leidinggevend hoofdassistent (functie officier werktuigkundige)	15,96 euro	2.218 euro		
leidinggevend hoofdassistent (functie motorist)	14,40 euro		5,67 euro	745 euro
hoofdschipper (functie gezagvoerder)	14,40 euro	1.986 euro	-	-
hoofdmotorist (functie motorist)	14,40 euro	-	5,67 euro	745 euro
hoofdmotorist (functie officier werktuigkundige)	15,96 euro	2.218 euro	-	-
speciaal hoofdassistent (functie kok ingescheept)	14,40 euro	1.986 euro		
schipper	14,40 euro	1.986 euro	5,67 euro	745 euro
motorist	14,40 euro	1.986 euro	5,67 euro	745 euro
speciaal assistent (functie kok ingescheept en de functie matroos/stoker)	14,40 euro	1.986 euro	5,67 euro	745 euro

[9]

Met zeedienst worden prestaties bedoeld van de loodsdienst (kotter en/of tender), de sleepdienst, de bebakenings- of beboeiingsdienst, de reddingsdienst of prestaties met het hydrografisch vaartuig en met de politieboot tijdens surveillanceopdrachten.

De geïndexeerde dagbedragen in de bovenstaande tabel worden voor de personeelsleden die een maaltijdcheque ontvangen[18] verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque zoals bepaal in artikel VII 109ter van dit besluit[12].[6]

§ 2. Als per 24 uur zowel zeedienst- als rededienstprestaties geleverd worden, dan wordt slechts eenmaal het hoogste dagbedrag toegekend.

§ 3 - opgeheven[18]

§ 4. De ambtenaar die ingevolge een arbeidsongeval niet voor de zee- of rededienst[23] ingezet kan worden, ontvangt per kalenderdag 1/365ste van het op hem toepasselijke jaarbedrag.

§ 5. Bij een algemene herziening van de salarisschalen van het varend personeel worden de bedragen, vermeld in § 1, verhoogd of verlaagd met een coëfficiënt die verkregen wordt door de som van de rekenkundige gemiddelden van de nieuwe schalen van de in § 1 genoemde ambtenaren, te delen door de som van de rekenkundige gemiddelden van de schalen die geldig zijn op de datum van inschaling.

Het rekenkundige gemiddelde wordt verkregen door de som van het minimum en het maximum van de salarisschaal door twee te delen. De coëfficiënt wordt berekend tot op vier decimalen.

§ 6. De ambtenaar van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken of van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, die belast is met hydrografische werkzaamheden op zee aan boord van een hydrografisch vaartuig, of die controleopdrachten uitvoert aan boord van een baggerschip, ontvangt per 24 uur een dagbedrag 'zeedienst' als vermeld in § 1 voor de scheepstechnicus.[18].[2]

Afdeling 15. De huisbewaarder[2]

Onderafdeling 1. Voordelen en rechten toegekend aan de huisbewaarder[2]

Art. VII 66. Als vergoeding voor de plichten, heeft de huisbewaarder alleen voordelen in natura, namelijk kosteloze huisvesting, verwarming en verlichting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet.[2]

Art. VII 67. De verhuiskosten van het eigen meubilair zijn ten laste van de huisbewaarder, behalve als de diensten zelf hun lokalen verlaten en zich vestigen in een nieuw dienstgebouw waar de betrokkene weer als huisbewaarder wordt aangesteld.[2]

Onderafdeling 2. Toelage voor vervanging van huisbewaarder

Art. VII 68. § 1. Er wordt een toelage toegekend aan de persoon die bij beslissing van de lijnmanager de huisbewaarder vervangt tijdens zijn vakantieverlof of ziekte van ten minste één week.

§ 2. Per dag prestatie ontvangt de vervanger een toelage van 7/1976 van het geïndexeerde minimumbedrag van de salarisschaal D 111.[2]

Onderafdeling 3. Beëindiging van de functie van huisbewaarder

Art. VII 69. § 1. Als de aanstelling van de huisbewaarder wordt beëindigd om een van de redenen, vermeld in artikel VI 103, krijgt de belanghebbende, of, bij overlijden, de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, of als hij/zij weduw(e)(naar) is of de samenwonende partner overleden is, de nabestaanden die onder hetzelfde

dak wonen, drie maanden de tijd om een andere woning te zoeken. Het hoofd van de personeelsfunctie in kwestie die bevoegd is voor het beleidsdomein waarschuwt de betrokkene met een aangetekend schrijven.

§ 2. In geval van :

1° afzetting of ontslag van ambtswege;

2° ontslag om dringende redenen door de werkgever of de werknemer;

wordt de termijn vermeld in § 1 ingekort tot 1 maand.[2]

Afdeling 16. Specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot[22]

Art. VII 70. § 1. Per volledige zeebeurt wordt aan de personeelsleden van de tender en kotter de volgende uurtoelage toegekend:

Functie	uurtoelage
matroos	36 uur
(hoofd)schipper en (hoofd)scheepstechnicus	38 uur
kok	40 uur
leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper)	38 uur

In het bovenvermelde aantal uren zijn de vier uren binnenbeurt begrepen waarvoor geen toelage wordt toegekend.

§ 2. In geval van gedeeltelijke zeebeurt wordt de toelage, vermeld in § 1, pro rata berekend.[2]

§ 3. Voor prestaties op de sleepdienst aan de kust gelden de volgende voorwaarden:

1° een normale dagprestatie bedraagt tien uur;

2° het eerste overuur op dagbasis wordt vergoed tegen 125%, de volgende overuren worden vergoed tegen 150%;

3° een derde van de niet-gepresteerde uren aan boord worden als overuren vergoed, conform artikel VII 28, §1.[22]

§ 4. Als een andere grote varende eenheid uitzonderlijk wordt ingezet in continudienst, wordt aan de betrokken personeelsleden een derde van de niet-gepresteerde uren aan boord als overuren vergoed conform artikel VII 28, §1.[22]

Afdeling 17. *STCW-toelage (Standards of Training, Certification and Watchkeeping)[7]*

Artikel VII 70bis. Op voorwaarde dat het personeelslid in het bezit is van een geldig STCW-vaarbevoegdheidsbewijs overeenkomstig de functie, wordt een STCW-toelage toegekend, zoals hierna bepaald.

STCW	graad	functie	jaarbedrag (100%)
Ilo-certificaat	speciaal assistent / speciaal hoofdassistent	kok	940 euro
II/4	speciaal assistent	matroos/stoker	940 euro
III/4	motorist	motorist	1.690 euro

II/4	schipper	schipper-bootsman	1.690 euro
II/3	schipper	schipper	1.690 euro
III/1, III/2, III/3	scheepstechnicus	scheepstechnicus	1.690 euro
II/1, II/2, II3	schipper	schipper-stuurman	2.190 euro
III/4	hoofdmotorist / leidinggevend hoofdassistent	hoofdmotorist	2.190 euro
III/2 of III/3	hoofdscheepstechnicus / leidinggevend hoofdmedewerker	hoofdscheepstechnicus	2.190 euro
II/2, II/3	hoofdschipper / leidinggevend hoofdassistent	hoofdschipper	2.690 euro

[18]

De personeelsleden van niveau A zijn uitgesloten van die toelage.[7]

De personeelsleden met de functie van schipper-stuurman en hoofdschipper behouden het jaarbedrag vermeld in de bovenstaande tabel, slechts op voorwaarde dat ze de "Bridge Resource Management" opleiding hebben gevolgd, en daarvan een trainingscertificaat kunnen voorleggen.[18]

3^e lid opgeheven[18]

Afdeling 18. Toelage voor technische bekwaamheid[7]

Art. VII 70ter. § 1. De personeelsleden met de functie van verkeersleider centrale Zandvliet of Zeebrugge, regioverkeersleider verkeerscentrale Zandvliet of Zeebrugge, nautisch verkeersleider MRCC (Maritiem Reddings en Coördinatiecentrum), verkeersleider MRCC, verkeersleider Zelzatebrug, regioverkeersleider Zelzatebrug, loodsdienstcoördinator en rededienstcoördinator ontvangen een toelage van 2.250 euro (à 100%) per jaar voor technische bekwaamheid.

De toelage, vermeld in het eerste lid, wordt voor de personeelsleden die na 1 januari 2008 in dienst zijn getreden, niet toegekend tijdens de proeftijd[7] behalve indien de proeftijd aansluit op een contractuele tewerkstelling in dezelfde functie[9].

§ 2. Bovenop de toelage vermeld in § 1 ontvangen de verkeersleiders en regioverkeersleiders van de centrale Zandvliet en Zeebrugge waarop artikel 7 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2007 betreffende de opleiding, de kwalificatie en de aansprakelijkheid van de personeelsleden die belast zijn met de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen buiten het havengebied en het personeel van het MRCC, van toepassing is, een toelage van 1.000 euro (100%) per jaar.[7]

§ 3. Bovenop de toelage vermeld in § 1 ontvangen de nautisch verkeersleiders MRCC waarop artikel 12 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2007, vermeld in § 2, van toepassing is, een toelage van 500 euro (100%) per jaar.[7]

§ 4. De toelage vermeld in § 2 en § 3 wordt enkel uitbetaald als de betrokken personeelsleden in het bezit zijn van een geldig VTS (Vessel Traffic System) of MRCC-certificaat.[7]

§ 5. De verkeersleiders en regioverkeersleiders waarop § 2 van toepassing is dienen ten laatste op 31 december 2008 in het bezit te zijn van een geldig VTS-certificaat, zoniet wordt de toelage vermeld in § 2 niet verder uitbetaald totdat ze opnieuw voldoen aan de voorwaarden.

De nautisch verkeersleiders waarop § 3 van toepassing is dienen ten laatste op 30 juni 2009 in het bezit te zijn van een geldig MRCC-certificaat, zoniet wordt de toelage vermeld in § 3 niet verder uitbetaald totdat ze opnieuw voldoen aan de voorwaarden.[7]

Afdeling 19 - opgeheven[16]

Art. VII 70quater - opgeheven[16]

Afdeling 20. Arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten[9]

Art. VII 70quinquies. § 1. Aan een arts wordt een arbeidsmarkttoelage toegekend van 4.650 euro (100%) op jaarbasis. De toekenning van de toelage mag niet tot gevolg hebben dat het salaris, verhoogd met de toelage, meer bedraagt dan 51.360 euro (100%). In voorkomend geval wordt de toelage verminderd tot 2.250 euro (100%).[9]

§ 2. Aan een arts-specialist wordt een arbeidsmarkttoelage toegekend van 6.000 euro (100%) op jaarbasis. Als de arts-specialist titularis is van een C- of P-schaal[12] wordt die toelage pas toegekend vanaf twaalf jaar geldelijke anciënniteit.[9]

§ 3. De toelagen worden pro rata van de prestaties toegekend.[9]

Afdeling 21. Toelage voor de matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman[22] of als schipper-stuurman[27]

Art. VII 70sexies. Het personeelslid met de functie van matroos die de functie van schipper-bootsman of schipper-stuurman[27] tijdelijk uitoefent, krijgt per uur werkelijke prestatie een toelage van 1/1976 van 1.120 euro tegen 100%. [22]

Hoofdstuk 4. Cumulatiebepalingen[2]

Art. VII 71. Het personeelslid dat van een toelage geniet als vermeld in de linkerkolom van de onderstaande tabel, kan niet genieten van de toelagen vermeld in de rechterkolom.

overloon à 125 of 150% (VII 28 en 31)	verstoringstoelage (VII 29 en 31)- genot van het gunstigste stelsel
nachtwerk (VII 30 en 31)	loodstoelage (VII 60 - 62)
functioneringstoelage (VII 37 - 38)	managements- of staftoelage (VII 35 - 36)
milieutoelage (VII 46)	overloon (VII 28 en 31), zaterdag-, zondag- en nachtwerk (VII 30 en 31), gevaartoeelage (VII 33 - 34), produktiviteitspremie (VII 113)
secretariaat Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid (VII 52)	overloon (VII 28 en 31), zaterdag-, zondag- en nachtwerk (VII 30 en 31)
BET-toelage (VII 53)	overgangsregeling BET-toelage (VII 120) en vergoeding voor het werken in Vlissingen (VII 91)
wachters der waterwegen (VII 56)	overloon (VII 28 en 31), zaterdag-, zondag- en nachtwerk (VII 30 en 31)
diensthooftoelage (VII 25 - 26)	luchthaventoelage (VII 59)
toelage voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling (VII 28 - 31)	toelagen die krachtens andere reglementeringen voor nacht-, zaterdag- of zondagprestaties worden toegekend. In dit geval wordt het meest gunstige stelsel toegepast
permanentietoelage (VII 42)	toelage voor de milieu-inspectie (VII 46)
	diensthooftoelage (VII 25 - 26)
	toelage voor de personeelsleden van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, tewerkgesteld bij het Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderadarketen in Vlissingen (VII 53)
	huisvesting (vrije woonst) (VII 56)
	vervangende toelage (VII 57)
	toelage voor onregelmatige prestaties voor de wachters der waterwegen (VII 58)
	bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel (VII 60 – 64)[18]
	overgangsregeling loodstoelagen (VII 118)
	overgangsregeling voor personeelsleden op 1/1/94 tewerkgesteld bij het Beheers- en Exploitatieteam te Vlissingen (VII 120)
	overgangsregeling vrije woonst of vervangende toelage (VII 130)
	verstoringstoelage (VII 29 en 31)
toelage voor ploegenarbeid (VII 43)	loodsentoelage (VII 60 - 62 en VII 118)
specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot[22]	toelageregeling voor overuren als vermeld in afdeling 6 en permanentie- en verstoringstoelage
helitoelage operationele loodsen (VII 60, § 7)	gevaartoeelage (VI 33)[7]

artsentoeelage (VII 70 quinquies)	diensthooftoeelage (VII 151) [9]
toelage facilitaire kabinetsondersteuning (VII 52bis)	overloon (VII 28 en 31), zaterdag-, zondag- en nachtwerk (VII 30 en 31)[10]

[2]

TITEL 3. DE VERGOEDINGEN[2]**Hoofdstuk 1.** Gemeenschappelijke bepalingen[2]

Art. VII 72. De hierna bepaalde vergoedingen worden verleend als terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten voor rekening van de werkgever.[2]

Art. VII 73. § 1. De vergoedingen die hierna “tegen 100%” vermeld zijn, volgen de evolutie van het gezondheidsindexcijfer zoals vermeld in artikel VII 9. Het te betalen bedrag wordt afgerond op de hogere cent.

§ 2. Tenzij het anders bepaald is, worden de forfaitaire vergoedingen maandelijks na vervallen termijn betaald.[2]

§ 3. Ingeval een vergoeding werd geforfaitariseerd en op maandbasis wordt uitbetaald, wordt de betaling stopgezet:

1° als er geen salaris wordt betaald;

2° of bij een afwezigheid die langer dan 35 werkdagen duurt.[6]

§ 4. § 3 is niet van toepassing op de woonlastvergoeding vermeld in artikel VII 86.[6]

§ 5. Paragraaf 3 is van toepassing op de betaling van forfaitaire vergoedingen bij een afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval van meer dan 35 werkdagen.[18]

Art. VII 74. Onder motorvoertuig wordt verstaan auto, bromfiets of motorfiets.[2]

Hoofdstuk 2. Reis-, maaltijd- en hotelvergoeding voor binnenlandse dienstreizen[2]*Afdeling 1.* Algemene bepalingen[2]

Art. VII 75. Een reis- en maaltijdvergoeding wordt verleend voor dienstreizen, gemaakt op kosten van het personeelslid. De kosten die het personeelslid heeft gehad worden terugbetaald, onder de bij dit hoofdstuk bepaalde voorwaarden.[2]

Art. VII 76. De lijnmanager beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.[2]

Art. VII 77. § 1. Een kostenstaat die niet binnen een termijn van 6 maanden bij de onmiddellijke hiërarchische meerdere wordt ingediend, is onontvankelijk.

§ 2. Een volledig ingevulde kostenstaat, ingediend binnen een termijn van drie maanden, en die 3 maand na de indiening nog niet werd betaald, wordt vanaf de vierde maand na de indiening verhoogd met een interest van 3% (op jaarbasis).[2]

Art. VII 78. De personeelsleden die een reizende functie uitoefenen, worden door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aangewezen. Om de reizende functies te bepalen wordt uitgegaan van ten minste 3.000 kilometer met eigen motorvoertuig en gemiddeld 60 dienstreizen per jaar.[2]

Art. VII 79. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de loodsen voor de prestaties die recht geven op de vergoeding, vermeld in artikel VII 88[9], of op het scheepspersoneel voor de prestaties die recht geven op zeegeld als vermeld in artikel VII 65.[2]

Afdeling 2. Reiskosten

Art. VII 80. § 1. Voor een dienstreis met eigen voertuig wordt volgende forfaitaire vergoeding toegekend (exclusief parkeerkosten die apart ingediend worden):

	bedrag per kilometer
motorvoertuig	€ 0,3352 (vanaf 1 juli 2011)
fiets	€ 0,21

[16]

§ 2 - opgeheven[23]

§ 3. Voor de reizende functies kan een maandelijkse forfaitaire kilometervergoeding voor motorvoertuigen worden toegekend.[9]

§ 4. De kilometervergoeding voor motorvoertuigen wordt elk jaar op 1 juli herzien na beslissing van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.[9]

Art. VII 81 - opgeheven[16]

Art. VII 82. Het personeelslid dat een dienstreis maakt per spoor reist tweede klasse. Eventuele kosten voor het gebruik van het openbaar vervoer worden integraal vergoed.[2]

Afdeling 3. Maaltijdvergoeding[2]

Art. VII 83. § 1. De maaltijdvergoeding bedraagt 9,50 euro (tegen 100%) en wordt betaald onder de voorwaarden, zoals vermeld in dit hoofdstuk:

middagmaal	dienstreis van minimaal zes uur
avondmaal	dienstreis van minimaal zes uur die begint om of na 14 uur

Het bedrag vermeld in het eerste lid, wordt na indexatie verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque zoals bepaald in artikel VII 109ter van dit besluit[12].[6]

§ 2. In uitzonderlijke gevallen kan de vergoeding voor middagmaal en die voor avondmaal worden gecumuleerd voor dienstreizen die minstens 12 uur duren.

§ 3. Er wordt geen maaltijdvergoeding toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 5 km vanaf de stand- of woonplaats, of binnen een straal van 25 km als het personeelslid zich verplaatst met een motorvoertuig.

§ 4. Voor de reizende functies wordt een forfaitaire maaltijdvergoeding betaald zoals bepaald [18] door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.[2]

Afdeling 4. Hotelvergoeding voor binnenlandse dienstreis[2]

Art. VII 84. Voor een binnenlandse dienstreis met overnachting, op kosten van het personeelslid, wordt een vergoeding 'kamer en ontbijt' toegekend volgens de bedragen vermeld in de omzendbrief reis- en maaltijdvergoeding van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.[2]

Hoofdstuk 3. Buitenlandse dienstreis [2]

Art. VII 85. De terugbetaling van kosten voor buitenlandse dienstreizen wordt door de Vlaamse minister(s) bevoegd voor de bestuurszaken en voor het buitenlands Beleid bepaald in de omzendbrief inzake de reis- en dagvergoeding buitenlandse dienstreizen.[2]

Hoofdstuk 4. De expatriatievergoeding[2]

Art. VII 86. De personeelsleden die werken in het cultureel centrum van de Vlaamse Gemeenschap "De Brakke Grond" in Amsterdam, krijgen volgende expatriatievergoeding:

deelvergoedingen	bedrag	
forfaitaire woonlastvergoeding	745 euro tegen 100% per maand	
forfaitaire maaltijd- vergoeding	150 euro tegen 100 % ⁽³⁾ per maand	
vergoeding van werkelijk gemaakte privéverplaatsingen	tegenwaarde twee treinkaartjes 1ste klas Amsterdam-Brussel, heen/terug, per maand	
verhuizing naar Nederland of terugkeer naar België	terugbetaling werkelijk gemaakte kosten, tenzij verhuizing uit vrije wil door het personeelslid	[2]

Hoofdstuk 5. Maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten[2]

Art. VII 87. § 1. Een dienstopdracht die bestaat uit vaarprestaties voor een duur van minstens zes uur per shift op een dienstboot die zich verplaatst buiten een werkelijke afstand van 5 km van de standplaats geeft recht op één forfaitaire maaltijdvergoeding van 8,2 euro (tegen 100%).

§ 2. Een dienstopdracht die bestaat uit vaarprestaties voor een duur van minstens zes uur per shift op een veerboot geeft recht op één forfaitaire maaltijdvergoeding van 8,2 euro (tegen 100%).

§ 3. Vanaf 13 uur verblijf wegens een dienstopdracht met vaarprestaties op een dienstboot die zich verplaatst buiten een werkelijke afstand van 5 km van de standplaats of op een veerboot wegens een dienstopdracht met vaarprestaties van minstens 13 uur, heeft het personeelslid recht op een bijkomende maaltijdvergoeding van 8,2 euro (tegen 100%). De cumulatie van twee maaltijdvergoedingen vanaf 13 uur verblijf geldt alleen voor uitzonderlijke situaties.[2]

§ 4. De bedragen vermeld in § 1, § 2 en § 3 worden na indexatie verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque zoals bepaald in artikel VII 109ter van dit besluit[12].[6]

Hoofdstuk 6. De forfaitaire vergoeding voor reis- en maaltijdkosten voor het loodsenpersoneel[2]

Art. VII 88. § 1. De hierna vermelde loodsen met de operationele functie ontvangen een forfaitaire vergoeding voor reis- en maaltijdkosten waarvan het bedrag hieronder bepaald is voor:

- 1° het verblijf in een haven waar het Vlaamse Gewest loodsoperaties uitvoert;
- 2° de reizen als loods of als passagier aan boord van koopvaardij schepen;
- 3° de verplaatsingen van en naar voormelde havens.

korps	bedrag tegen 100% per maand	
rivier- en kanaalloodsen	€ 153,88	
Scheldemondenloodsen	€ 543,96	
kustloodsen	€ 131,02	[16]

§ 2. De stagiairloods met de functie van stuurman ontvangt de helft van het bedrag van de Scheldemondenloods met de operationele functie.

§ 3. De betaling van de vergoeding wordt niet geschorst voor de prestaties op de radarcentrales in Zeebrugge en Zandvliet.[2]

Art. VII 89. Op de forfaitaire bedragen vermeld in artikel VII 88 wordt een vermindering toegepast van 1/30 per dag ziekteverlof[2].

Hoofdstuk 7. Vergoeding voor het werken in Vlissingen[2]

Art. VII 90. § 1. Het personeelslid van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust dat in Vlissingen werkt, en niet in Nederland verblijft, krijgt per gepresteerde arbeidsdag in Vlissingen een vergoeding voor de gemaakte kosten overeenkomstig de onderstaande tabel:

zone	afstand woonplaats - werkplaats - woonplaats via de weg	factor zone	dagbedrag (100%) - arbeidsprestatie van 12 uur per dag	dagbedrag (100%) - andere arbeidsprestatie
0	personeelsleden met bedrijfswagen	0	17,89 euro	11,33 euro
1	< 75 km	75	27,34 euro	20,78 euro
2	≥75 km en < 100 km	100	30,49 euro	23,93 euro
3	≥100 km en < 150 km	150	36,79 euro	30,23 euro
4	≥150 km en < 200 km	200	43,09 euro	36,53 euro
5	≥ 200 km	225	46,24 euro	39,68 euro

[7]

§ 2. De vergoeding, vermeld in § 1, wordt niet toegekend aan de personeelsleden die de tegemoetkoming ontvangen voor moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen, vermeld in artikel VII 99 en VII 100. [7]

§ 3. De vergoeding, vermeld in § 1, wordt aangepast als het bedrag van de kilometervergoeding [16], vermeld in artikel VII 80, § 1[16], wordt gewijzigd.

De aangepaste dagbedragen worden als volgt berekend:

$$\frac{((3.332,48 \text{ euro} + (\text{factor zone} * \text{jaarprestaties} * \text{bedrag kilometervergoeding [16]})) / 1,4002) / 133 \text{ (arbeidsprestaties van 12 uur per dag) of } 210 \text{ (andere arbeidsregeling)}}{9}$$

De aangepaste bedragen worden bij dienstorder van de secretaris-generaal van het Departement Bestuurszaken meegedeeld.[7]

Hoofdstuk 8. Vergoedingen, toelagen en voordelen voor personeel in het buitenland[9]

Art. VII 91. Tenzij het reglementair anders bepaald is, hebben de personeelsleden die Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigen en de andere personeelsleden van niveau A van het Departement internationaal Vlaanderen die uitgezonden zijn naar een diplomatieke post in het buitenland, recht op de volgende vergoedingen, toelagen en voordelen waarvan het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, in overleg met de functionele minister:

- 1° een postvergoeding;
- 2° een terugkeertoelage;
- 3° een vergoeding voor dienststreizen;
- 4° een vergoeding voor een verlofreis naar België;
- 5° een vergoeding voor verhuiskosten;
- 6° een vergoeding voor de huur van een woning in het buitenland;
- 7° een vergoeding voor schoolkosten;
- 8° een verzekering voor medische kosten en repatriatie;
- 9° een inrichtingsvergoeding;
- 10° een vergoeding voor beveiliging van een woning en de inwonenden.[18]

Hoofdstuk 9. Vergoeding voor personeelsleden, tewerkgesteld in Vlissingen en Amsterdam[6]

Art. VII 91bis. Personeelsleden met standplaats in Vlissingen, uitgezonderd de personeelsleden met de graad van loods, functie operationele loods, stuurman of kapitein, of tewerkgesteld in de Brakke Grond in Amsterdam, ontvangen een vergoeding van 103,50[16] euro [8] per maand.[6]

2° lid - opgeheven[16]

De bepalingen van artikel VII 15, VII 16 [8] zijn van toepassing.[6]

Hoofdstuk 10. Terugbetaling van de kosten voor een beeldschermbril[27]

Art. VII 91ter. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de voorwaarden voor de terugbetaling van de kosten van een beeldschermbril.[27]

TITEL 4. DE SOCIALE VOORDELEN[2]**Hoofdstuk 1.** De vergoeding voor begrafeniskosten[2]

Art. VII 92. § 1. In geval van overlijden van een ambtenaar wordt een vergoeding uitgekeerd die overeenstemt met het geïndexeerde maandsalaris, in voorkomend geval verhoogd met de haard- en standplaatstoelage of de toelage hoger ambt. Vanaf 1 januari 2009 bedraagt de vergoeding maximaal 3.067,48 euro.[9]

§ 2. [9]Bij een wijziging van dit bedrag in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 wordt het nieuwe maximumbedrag meegedeeld bij dienstorder.

§ 3. Die vergoeding wordt in onderstaande volgorde betaald, aan:

- 1° zijn niet uit de echt gescheiden noch van tafel en bed gescheiden echtgeno(o)t(e);
- 2° zijn erfgenamen in rechte lijn.[2]

Art. VII 93. Bij ontstentenis van de rechthebbenden, vermeld in artikel VII 92, § 3, mag de vergoeding worden uitgekeerd ten bate van elke natuurlijke persoon of rechtspersoon die bewijst dat hij de begrafenis kosten heeft gedragen. In dit geval is de vergoeding gelijk aan de werkelijke gemaakte kosten zonder dat ze evenwel hoger mag zijn dan het bedrag, vermeld in artikel VII 92, § 1.[2]

Art. VII 94. In afwijking van artikel VII 92, § 3, kan de bevoegde Vlaamse minister of zijn gemachtigde, wegens het gedrag van de gerechtigde ten opzichte van de overledene, in uitzonderlijke gevallen beslissen om de vergoeding niet uit te keren of om ze ten bate van een of meer gerechtigden uit te keren.[2]

Hoofdstuk 2. Woon-werkverkeer met het openbaar vervoer[2]

Art. VII 95. De werkgever neemt de kosten van een abonnement op het openbaar vervoer naar en van de plaats van het werk volledig ten laste.

Het supplement voor een abonnement in eerste klasse van de NMBS blijft ten laste van het personeelslid.[2]

Hoofdstuk 3. Woon-werkverkeer naar een moeilijk bereikbare werkplaats[2]

Art. VII 96. Het personeelslid dat zijn werkplaats moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kan bereiken:

- ofwel omdat de werkplaats te ver ligt van een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer;
- 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 VII 99, VII 100 of VII 100bis[9].

Art. VII 97. Van de toepassing van dit hoofdstuk worden uitgesloten

- 1° de ambtenaren met de functie van operationele loods;
- 2° de radarwaarnemers voor wie de reisduur voor het woon-werkverkeer geheel of gedeeltelijk wordt aangerekend als arbeidstijd;

- 3° de varende personeelsleden voor wie de reistijd voor het woon-werkverkeer geheel of gedeeltelijk wordt aangerekend als arbeidstijd;
- 4° de leden van het bedieningspersoneel van de kunstwerken van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust die ingevolge een ministeriële brief op persoonlijke titel de regeling genieten die in 1993 werd ingevoerd in samenhang met de verplichte standplaatswijziging;
- 5° de personeelsleden van het agentschap Infrastructuur die ingeschakeld worden in de winterdienst.[2]

Art. VII 98. De werkplaatsen vermeld in artikel VII 97 en nadere uitvoeringsmaatregelen worden per entiteit bepaald bij dienstorder.[2]

Art. VII 99. § 1. Aan de bestuurders van dienstwagens die in het kader van het woon-werkverkeer geregeld andere personeelsleden gaan ophalen die op een moeilijk bereikbare werkplaats werken als vermeld in artikel VII 96, wordt een jaarlijkse forfaitaire toelage van 254 euro tegen 100 % toegekend. Het personeelslid dat ressorteert onder de specifieke regeling van de winterdienst en buiten die periode personeelsleden ophaalt, ontvangt een jaarlijkse forfaitaire toelage van 127 euro tegen 100 %.

§ 2. De toelage volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer, overeenkomstig de bepalingen van artikel VII 9.

§ 3. In voorkomend geval wordt de toelage uitbetaald pro rata van het aantal maanden waarin het personeelslid in voldoende mate anderen is gaan ophalen.[2]

Art. VII 100. Bij gebrek aan dienstvervoer heeft het personeelslid dat met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare werkplaats komt, recht op een tegemoetkoming ten bedrage van de volledige maandelijkse kostprijs van een treinkaart 2e klas voor dezelfde afstand. Ook de eventuele passagiers hebben recht op deze tegemoetkoming.[2]

Art. VII 100bis. De lijnmanager kan beslissen dat aan een personeelslid dat bij gebrek aan dienstvervoer af en toe met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare werkplaats komt, een dagelijkse tegemoetkoming toegekend wordt ten bedrage van 1/20 van de volledige kostprijs van een maandtreinkaart 2de klas voor dezelfde afstand.

Ook de eventuele passagiers hebben recht op die tegemoetkoming.[9]

Art. VII 101. De diensten waar nu een andere, meer gunstige regeling bestaat, behouden deze gunstiger regeling. [2]

Hoofdstuk 4. Fietsvergoeding[2]

Art. VII 102. § 1. Het personeelslid dat[9] het volledige of een gedeelte van het woon-werktraject met de fiets aflegt, ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding.

§ 2. De vergoeding vermeld in § 1, is gelijk aan 0,21[16] euro per kilometer.

§ 3. De vergoeding is niet verschuldigd als de afstand minder dan 1 kilometer per dag bedraagt (enkele rit).

§ 4. De vergoeding, vermeld in § 2, wordt betaald pro rata van het gemiddeld aantal dagen per kwartaal dat de fiets wordt gebruikt voor het woonwerkverkeer, met uitzondering van jaarlijkse vakantie en ziekte[9].

§ 5. Voor de personeelsleden die in een continudienst werken wordt de vergoeding maandelijks betaald op basis van het aantal effectieve werkdagen dat de fiets wordt gebruikt.

§ 6. De vergoeding, vermeld in § 2, wordt niet toegekend voor de volledige kalendermaanden waarin geen prestaties worden geleverd.

§ 7. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken stelt de toekenningsmodaliteiten [18] vast.[2]

Hoofdstuk 5. Woon-werkverkeer in het buitenland[2]

Art. VII 103. Aan het personeelslid vermeld in artikel VII 90, worden de kosten voor de veerdienst Breskens-Vlissingen of de Westerscheldetunnel terugbetaald.[2]

Hoofdstuk 6. Woon-werkverkeer voor personen met een handicap[2]

Art. VII 104. Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet om over een parkeerkaart, uitgereikt door de FOD Sociale Zekerheid, te beschikken, ontvangt een tegemoetkoming voor de woon-werkverplaatsing met de wagen.[6]

Die tegemoetkoming is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.[2]

Voor de gehandicapte personeelsleden die recht hebben op de Vlaamse Ondersteuningspremie is de tegemoetkoming gelijk aan de kostprijs van een treinkaart eerste klasse over dezelfde afstand, voor zover dat als maatregel is opgenomen in het integratieprotocol.[16]

Dit voordeel is niet cumuleerbaar met het voordeel, vermeld in artikel VII 95.[6]

Hoofdstuk 7. Tegemoetkoming stoffelijke schade [2]

Art. VII 105. De personeelsleden die schade leiden aan hun eigen voertuig bij dienstverplaatsingen krijgen hiervoor een tegemoetkoming overeenkomstig de voorwaarden, bepaald door[18] de Vlaamse minister van Bestuurszaken. [2]

Hoofdstuk 8. Hospitalisatieverzekering [2]

Art. VII 106. De personeelsleden in dienstactiviteit hebben recht op een hospitalisatieverzekering onder de voorwaarden, bepaald door[18] de Vlaamse minister van Bestuurszaken.[2]

Hoofdstuk 9. Rechtsbijstand[2]

Art. VII 107. De personeelsleden die door derden gerechtelijk vervolgd worden, krijgen hiervoor rechtsbijstand onder de voorwaarden, bepaald door[18] de Vlaamse minister van Bestuurszaken.[2]

Hoofdstuk 10. Aanvulling moederschapsuitkeringen voor contractuele personeelsleden[2]

Art. VII 108. Als de totaliteit van de moederschapsuitkeringen, uitbetaald tijdens de moederschapsrust[9], minder bedraagt dan het nettosalaris dat overeenstemt met dezelfde periode, verkrijgt het contractuele personeelslid een aanvulling die gelijk is aan het verschil. Die aanvulling wordt uitbetaald voor maximaal vijftien weken, in geval van geboorte van één kind, en voor maximaal negentien weken, in geval van geboorte van een meerling. Dit maximum is evenwel niet van toepassing bij overschrijding van de 15 of 19 weken met één week, in geval van de verlenging van de moederschapsrust[9] ingevolge 6 of 8 weken ononderbroken arbeidsongeschiktheid vóór de werkelijke bevallingsdatum.

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig artikel 39, vijfde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de aanvulling voor de duur van de verlenging, en maximaal gedurende 24 weken doorbetaald.[2]

Hoofdstuk 11. Plaats- en tijdsafhankelijk werken[27]

Art. VII 109. In geval van plaats- en tijdsafhankelijk werken stelt de lijnmanager middelen ter beschikking van het personeelslid. De lijnmanager bepaalt, afhankelijk van de functie en de behoeften, welke middelen ten laste worden genomen.[27]

Het personeelslid mag die middelen aanwenden voor persoonlijk gebruik, zoals bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.[27]

In het kader van plaats- en tijdsafhankelijk werken heeft het personeelslid geen recht op andere vergoedingen of de terugbetaling van andere kosten dan die vermeld in dit artikel.[27]

Hoofdstuk 12. Maaltijdcheques[6]

Art. VII 109bis. Elk personeelslid heeft per effectieve werkdag recht op één maaltijdcheque, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties.[6]

In afwijking van het voorgaande lid zijn de volgende personeelsleden uitgesloten van het voordeel van de maaltijdcheques:

- 1° personeelsleden met de graad van loods, functie operationele loods[18],
- 2° personeelsleden tewerkgesteld als occasionele medewerker bij het BLOSO en als gids bij het KMSKA;
- 3° personeelsleden met standplaats in Vlissingen of tewerkgesteld in de Brakke Grond in Amsterdam;
- 4° personeelsleden die Vlaanderen vertegenwoordigen in het buitenland, zoals vermeld in artikel VII 91 van dit besluit, alsook het ondersteunend personeel;
- 5° personeelsleden in hun hoedanigheid van huisbewaarder of hun vervangers;[6]
- 6° personeelsleden voor de dagen dat ze voeding aan boord van een vaartuig ten laste van de begroting van de Vlaamse overheid krijgen.[18]

In afwijking van het eerste lid bepaalt de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, de diensten en personeelscategorieën waar het aantal toe te kennen maaltijdcheques wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal te delen door 7.36 uur. Als die bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Als het aldus verkregen getal groter is dan het maximale aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in het kwartaal, wordt het tot dat laatste getal beperkt.[6]

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken bepaalt tevens de uitreikingsmodaliteiten van de maaltijdcheques.[18]

Art. VII 109ter. De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt 7,00[16] euro, waarvan 1,09[8] euro werknemersbijdrage en 5,91[16] euro werkgeversbijdrage.[6]

2° lid - opgeheven[16]

Art. VII 109quater. In geval van een verlof als vermeld in artikel X 42 tot en met X 43; artikel X 49 tot en met X 53, en artikel X 55 tot en met X 58, blijft het recht op maaltijdcheques behouden als het salaris door de Vlaamse overheid wordt doorbetaald.[6]

In geval van dienstvrijstelling die een volledige werkdag in beslag neemt is er geen recht op maaltijdcheques, met uitzondering van dienstvrijstelling als vermeld in artikel X 73 en de dienstvrijstelling die vergelijkbaar is met een gewerkte dag of voor de oproeping voor het gerecht of door een andere overheid.[6]

3° lid - opgeheven[27]

Er is geen recht op maaltijdcheques in geval van tuchtschorsing als vermeld in artikel VIII 2, 3°, of in geval van schorsing in het belang van de dienst zoals vermeld in deel IX.[6]
In geval van deelname aan een georganiseerde werkonderbreking als vermeld in

artikel X 5, verliest het personeelslid het recht op maaltijdcheques als die dag geen prestaties worden verricht. In geval van lock-out, waarbij het personeelslid de toegang tot de werkplaats werd verhinderd, is er recht op een maaltijdcheque als het personeelslid die dag een prestatie levert of de afwezigheid via een attest verantwoordt.[6]

Art. VII 109quinquies - opgeheven[16]

Hoofdstuk 13. Privégebruik van een dienstwagen[9]

Art. VII 109sexies. Met inachtneming van de fiscale en parafiscale wetgeving kan om functionele redenen aan personeelsleden het privégebruik van een dienstwagen worden toegestaan.

Het privégebruik kan de volgende componenten omvatten:

- 1° woon-werkverkeer
- 2° ander privégebruik binnenland
- 3° privégebruik buitenland.

De lijnmanager beslist over het privégebruik van de dienstwagen en bepaalt per personeelslid voor welke component of componenten van het privégebruik de toestemming wordt verleend.[9]

Hoofdstuk 14. Kinderbijslag[12]

Art. VII 109septies. § 1 - geschrapt[14]

§ 2. De kinderbijslag, adoptiepremie en de geboortepremie worden toegekend tot de bedragen en onder de voorwaarden, vermeld in de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders van 19 december 1939, hierna SWKL te noemen.[12]

§ 3. In afwijking van paragraaf 2 wordt de kinderbijslag per overschrijving aan de bijslagtrekkende betaald op het einde van de maand waarop de kinderbijslag betrekking heeft.[14]

Art. VII 109octies. De personeelsleden van het Vlaams ministerie Internationaal Vlaanderen die gedurende meer dan zes achtereenvolgende maanden hun ambt in het buitenland uitoefenen en er hun kinderen opvoeden, ontvangen de kinderbijslag die toegekend wordt overeenkomstig artikel VII 109septies[18] verhoogd met een maandelijks supplement dat gelijk is aan tweemaal het bedrag van die bijslag.[12]

De kinderbijslag en de supplementen worden na de terugkeer van de personeelsleden in België verder toegekend voor hun kinderen die in het buitenland voortstuderen.[12]

TITEL 5. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN[2]

Art. VII 110. De ambtenaar die bij de rijksbesturen als contractueel in dienst werd genomen, en die na zijn aanstelling tot ambtenaar op grond van artikel 11 of 13 van het koninklijk besluit van 12 maart 1973 houdende tijdelijke maatregelen ten gunste van sommige ambtenaren van de rijksbesturen een ambt met onvolledige prestaties is blijven uitoefenen, wordt bezoldigd pro rata temporis, en zijn diensten vanaf zijn benoeming tot ambtenaar worden voor zijn geldelijke anciënniteit in aanmerking genomen volgens de betrekkelijke duur ervan.[2]

Art. VII 111. De schoonmaak(st)er, die :

- onder het toepassingsveld valt van het koninklijk besluit van 2 mei 1966 houdende tijdelijke maatregelen voor de aanstelling tot rijksambtenaar van sommige bij overeenkomst aangeworven personeelsleden van het ministerie van Binnenlandse Zaken;
- en naar de diensten van de Vlaamse regering is overgegaan, blijft verder bezoldigd zoals bepaald in voormeld koninklijk besluit.[2]

Art. VII 112. De ambtenaar van een dienst van de staat die tot rijksambtenaar werd benoemd overeenkomstig het besluit van de regent van 3 mei 1948, vastgesteld op grond van artikel 19 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende statuut van het rijkspersoneel, blijft, als hij er voordeel bij heeft, het salaris en de salarisschalen van de ambtenaar genieten, zoals vastgesteld bij de bijzondere maatregelen en de overgangsmaatregelen van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 zoals voor de Vlaamse Gemeenschap laatst gewijzigd bij koninklijk besluit van 7 augustus 1991.[2]

Art. VII 113. De ambtenaar die een diploma heeft van burgerlijk ingenieur en die overgeheveld werd naar de diensten van de Vlaamse Regering van:

- 1° het Wegenfonds, het Ministerie van Openbare Werken of het Rijksinstituut voor Grondmechanica, geniet de productiviteitspremie als bedoeld bij het koninklijk besluit van 14 januari 1969 *betreffende productiviteitspremies ten gunste van de burgerlijke ingenieurs bij het Ministerie van Openbare Werken*, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 24 februari 1976 en bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 april 2000;
- 2° het Ministerie van Volksgezondheid - Technische Diensten, geniet de bijzondere specialisatiepremie, vermeld in het koninklijk besluit van 24 september 1971.

Art. VII 114. Het personeelslid dat geniet van een overgangssalarisschaal A131, A132, A133, A125, A126, A127, A231 of A232, kan niet genieten van artikel VII 113.[2]

Art. VII 115. Aan het personeelslid dat drukkerijactiviteiten verricht, wordt een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk toegekend van 1 euro per uur (100%). Die toelage kan niet worden gecumuleerd met een toelage voor drukkerijwerk die op grond van een andere reglementering wordt toegekend.[2]

Art. VII 116. De personeelsleden van niveau C die op 1 juli 1993 de vakopleidingstoelage, vermeld in artikel VII 45 genieten, kunnen die toelage verder ontvangen, als ze voldoen aan de toekenningvoorwaarden.[2]

Art. VII 117. De informaticus die in dienst is op 31 mei 1994, en die de overgangssalarisschaal A131 of A132 geniet, bekommt bij bevordering in salarisschaal de overgangssalarisschalen A125 en A126, respectievelijk A 127.[2]

Art. VII 118. § 1. - opgeheven[12]

§ 2 - opgeheven[7]

§ 3 - opgeheven[7]

§ 4 - opgeheven[7]

§ 5 - opgeheven[7]

§ 6 - opgeheven[7]

Art. VII 119. Het personeelslid dat uiterlijk op 30 augustus 1973 in dienst is van een van de hieronder vermelde graden bij het Fonds voor Schoolgebouwen en Gebouwen in Schoolverband van het Rijk, blijft de hieronder vermelde toelage verder genieten volgens de graad die hij had op 1 augustus 1989:

1° hoofdarchitect-directeur(13/2)..3.599,50 euro à 100%;
2° hoofdarchitect (11/3).....2.839,50 euro à 100%;
3° architect (24/9 of 25/7.....2.239,50 euro à 100%.[2]

Art. VII 120. In afwijking van artikel VII 53 genieten de personeelsleden die op 1 januari 1994 bij het Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderadarketen in Vlissingen werken, een forfaitaire toelage van 5.950 euro à 100% per jaar.[2]

Art. VII 121. Indien de totaliteit van de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk die een personeelslid op basis van één of meer reglementeringen voor het geheel van het door hem geleverde gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk ontving vóór 1 januari 1995, hoger is dan de toelage waarop hij krachtens dit besluit aanspraak kan maken, ontvangt hij het hoogste bedrag.[2]

Art. VII 122. § 1. De personeelsleden die van een federaal ministerie, of van een van dat ministerie afhankelijk bestuur of regie, naar de Vlaamse Gemeenschap of het

Vlaamse Gewest werden overgeheveld, behouden enkel de verkeersvoordelen waarop ze op het ogenblik van hun overheveling recht hadden.

§ 2. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken stelt de praktische modaliteiten bij omzendbrief vast.[2]

Art. VII 123 - opgeheven[9]

Art. VII 124. § 1. Het van Imalso overgehevelde personeelslid dat op 31 december 1998 recht heeft op een diplomabijslag van 1.033,50 euro (100%) per jaar, behoudt dit voordeel voor zover het bezit van het diploma verder nuttig is voor het uitgeoefende ambt. De toekenning van de diplomabijslag mag niet tot gevolg hebben dat de bezoldiging van de ambtenaar hoger is dan 25.625,50 euro (100%).

Het recht op die bijslag gaat verloren, als de ambtenaar wordt bevorderd tot een graad waarvoor het bezit van het diploma een aanwervingsvoorwaarde is.

§ 2. De van Imalso overgehevelde ambtenaar die wordt ingeschaald in salarisschaal C101 of D202 heeft slechts recht op twee derde van de toelage vermeld in art. VII 30 en heeft geen recht op de toelage, vermeld in artikel VII 33.

§ 3. De van Imalso overgehevelde ambtenaren ontvangen een toelage van 25% van het uurloon voor de gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken, opgesomd in de punten 1 tot en met 3, 6, 9, 12, 15 tot en met 19, 25, 37, 40 en 42[6] van bijlage 7, gevoegd bij dit statuut.

§ 4. Voor de van Imalso overgehevelde ambtenaar van rang A2, die in de periode van 1 januari 1995 tot 31 december 1998 belast was met de leiding van een afdeling, wordt deze periode in aanmerking genomen voor de toepassing van artikel XIII 11, § 3.[2]

Art. VII 125. § 1. Het personeelslid dat voor 1 januari 2000 in dienst getreden is en dat uit hoofde van zijn functie over een privéaansluiting op het telefoonnet moet beschikken, ontvangt een forfaitaire vergoeding van 300 euro per jaar (100%).

§ 2. In afwijking van § 1 ontvangen de bos- en natuurwachters en de adjuncten-houtvester zowel een telefoonvergoeding van 300 euro (aan 100%) en een gsm-toestel zolang de informaticamogelijkheden niet voorhanden zijn om een rechtstreekse netwerkverbinding met het hoofdbestuur te installeren.

§ 3. De vergoeding vermeld in § 1, dekt alle kosten van telefoonaansluiting, abonnement en gesprekken en wordt maandelijks en na vervallen termijn betaald.

§ 4. Overeenkomstig artikel II 27, § 3, 5° stelt de lijnmanager jaarlijks de lijst vast van de in § 1 bedoelde ambtenaren. De betrokken lijnmanager beslist in welke mate het gsm-gebruik dient beperkt te worden.[2]

Art. VII 126. § 1. De van het Ministerie van Openbare Werken, Nationale Opvoeding en Nederlandse Cultuur, Landbouw, Tewerkstelling en Arbeid of Economische Zaken, naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap of een Vlaamse openbare instelling overgehevelde personeelslid heeft recht op een toelage voor het uitblijven van ongevallen, als vermeld in § 2.

§ 2. De toelage voor het uitblijven van ongevallen bedraagt 92 euro (100%) per jaar. Die toelage wordt jaarlijks uitbetaald, enkel aan het personeelslid dat tijdens het afgelopen jaar ten minste 80 uren toevallig met het besturen van een dienstvoertuig was belast, en dat tijdens dat jaar geen ongeval heeft gehad waarvoor hij aansprakelijk was.[2]

De personeelsleden met de functie van chauffeur en de personeelsleden die een dienstvoertuig permanent ter beschikking hebben, hebben geen recht op deze toelage.[14]

In afwijking van het vorige lid behouden de personeelsleden van het agentschap Natuur en Bos en van het departement LNE, die een dienstvoertuig permanent ter beschikking hebben, het recht op deze toelage indien zij deze toelage ontvangen vóór 2 december 2011.[14]

Art. VII 127. § 1. Het personeelslid van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust dat vóór 1 september 1999 in Vlissingen werkt, ontvangt een expatriatievergoeding die overeenstemt met het bedrag van de vergoeding voor verblijf in het buitenland dat het genoot op 31 augustus 1999. Bij wijziging van het nettosalaris en/of de kinderbijslag wordt de vergoeding evenwel bepaald op 70% van het nettosalaris en van de kinderbijslag.

§ 2. Het personeelslid ontvangt de vergoeding, vermeld in § 1 alleen als het kan bewijzen dat hij/zij en zijn/haar kinderen over een verblijfplaats in Nederland beschikken. Daartoe moeten de bewijsstukken van verblijfskosten voorgelegd worden. Deze kunnen bewezen worden met alle rechtsmiddelen, waaronder een eigendomsakte, een huurcontract en betalingsbewijs van de huursom.

§ 3. De bewijzen worden voorgelegd aan de bevoegde lijnmanager die zal oordelen over de bewijskracht van de voorgelegde documenten en die tevens aanvullende bewijsstukken kan eisen.

§ 4. Het personeelslid dat moedwillig valse verklaringen aflegt en/of valse bewijzen voorlegt, kan strafrechtelijk worden vervolgd, onverminderd de toepassing van Deel VIII van dit statuut.

§ 5. Het personeelslid dat zich om dienstredenen terug in België vestigt, of dat zich binnen twaalf maanden na zijn pensionering opnieuw in België vestigt, geniet de terugbetaling van de werkelijk gemaakte verhuiskosten.[2]

Art. VII 128. § 1. Het naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap of een Vlaamse openbare instelling overgehevelde personeelslid dat op respectievelijk 31 augustus 1999 of 31 maart 2002 een kantoorvergoeding ontving, behoudt deze

vergoeding voor zover betrokkene nog steeds aan de toekenningsvoorwaarden vermeld in § 2 beantwoordt.

§ 2. Het in § 1 bedoelde personeelslid dat geen kantoor heeft in een gebouw van de werkgever en bijgevolg wegens zijn functie zelf een lokaal als kantoor dat voor het publiek toegankelijk is, dient in te richten, krijgt een forfaitaire vergoeding van 375 euro per jaar (100%).

§ 3. Als het kantoor niet voor het publiek toegankelijk is, wordt de vergoeding, vermeld in § 2, teruggebracht tot 89,50 euro per jaar (100%).

§ 4. De vergoeding, vermeld in § 2 en § 3 wordt maandelijks uitbetaald na vervallen termijn. De vergoeding volgt de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.[2]

Art. VII 129. § 1. Het personeelslid van de afdeling Gemeenschapsinstellingen, van de afdeling Elektriciteit en Mechanica Gent en van de afdeling Vloot, dat op de datum van inwerkingtreding van dit besluit het gebruik van een woning, ter beschikking gesteld door de werkgever geniet, behoudt dit voordeel. Op het salaris wordt maandelijks een bedrag ingehouden overeenkomstig artikel VII 56, § 3, van dit statuut.

§ 2. Het personeelslid van de afdeling Gemeenschapsinstellingen en van de afdeling Electriciteit en Mechanica Gent en Antwerpen dat op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit niet over een woning beschikt en een vervangende toelage ontvangt, behoudt dit voordeel. De vervangende toelage bedraagt 10% van het brutobedrag van het gemiddelde salaris.[2]

Art. VII 130. Het personeelslid van niveau D dat de functie van terreinwerkman uitoefent, en dat belast is met het verrichten van boringen en sonderingen, geniet een rendementstoelage, volgens de modaliteiten en voorwaarden, vastgesteld in het koninklijk besluit van 8 oktober 1974 houdende toekenning van een toelage voor bewaring van materieel en van een rendementstoelage aan sommige personeelsleden van het Rijksinstituut voor Grondmechanica.[2]

Art. VII 131. Het personeelslid dat belast is met het innen van scheepvaartrechten ontvangt, tot op het ogenblik dat hij de aan die functie verbonden verantwoordelijkheden niet langer draagt, de overeenstemmende toelage overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden, bepaald in het koninklijk besluit van 27 november 1957 tot regeling van de toekenning van toelagen en beloningen voor het innen van scheepvaartrechten.[2]

Art. VII 132. Het personeelslid dat overgeplaatst is van het BIPT naar het ministerie en dat belast blijft met de controle op de inning van gemeenschaps- of gewestbelastingen, geniet een toelage van 1.240 euro (100%) per jaar.[2]

Art. VII 133. De overgehevelde ambtenaar die na de overhevelingsdatum bevorderd wordt in uitvoering van een bevorderingsprocedure die gestart is vóór de overhevelingsdatum, wordt op de datum van de bevordering heringeschaald.[2]

Art. VII 134 - opgeheven[6]

Art. VII 135. De opdrachthouder, vermeld in artikel II 26 van het Stambesluit Vlaamse Openbare Instellingen, geniet tot de datum van de aanwijzing van de nieuwe opdrachthouders de salarisschaal A281 of de salarisschaal A280 (als hij vastbenoemd is in loopbaan A12). Bij een nieuwe aanwijzing tot opdrachthouder daarna behoudt hij de salarisschaal A281, respectievelijk A280.[2]

Art. VII 136. De ambtenaar die op 1 januari 1994 bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in dienst was, behoudt het salaris dat hij genoot vóór zijn vrijwillige terugzetting tot hij op basis van de nieuwe salarisschaal een salaris krijgt dat ten minste daaraan gelijk is.[2]

Art. VII 137. § 1. Voor het contractuele personeelslid dat op 1 oktober 1997 een bijkomende of specifieke opdracht uitoefende bij het secretariaat van de Vlaamse Milieu- en Natuurraad, worden de periodes van tewerkstelling bij een kabinet of een erkende politieke groep, tijdens de tewerkstelling bij het secretariaat van de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen, gelijkgesteld met prestaties die in aanmerking worden genomen voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de geldelijke loopbaan.

§ 2. Voor het contractuele personeelslid dat bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met ingang van 1 januari 1999 in dienst werd genomen als deskundige (gezondheidsmedewerker of verpleegkundige) bij het departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, administratie Gezondheidszorg, onmiddellijk aansluitend op prestaties bij de Vlaamse Vereniging voor respiratieve Gezondheidszorg (VRGT), wordt de geldelijke anciënniteit bij die vereniging berekend overeenkomstig de regels die gelden voor personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, in aanmerking genomen voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de geldelijke loopbaan.[2]

Art. VII 138. Het contractuele personeelslid dat met ingang van 1 oktober 2002 werd overgeheveld naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap vanuit het Ministerie van Middenstand en Landbouw, na voorgaande prestaties bij het Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijke Onderzoek in Nijverheid en landbouw (I.W.O.N.L.), behoudt de loonwaarborg bij ziekte of ongeval die contractueel van toepassing was op 30 september 2002.[2]

Art. VII 139. Het contractuele personeelslid dat bij de diensten van de Vlaamse Regering in dienst genomen werd ingevolge de uitvoering van het Lambermontakkoord als assistent, met een bezoldiging in salarisschaal A 166 waarvan het bedrag op een salaristrap lager ligt dan het bedrag dat het genoot op dezelfde salaristrap in de federale schaal 1003, behoudt het federale bedrag tot het bedrag in schaal A 166 hoger wordt.[2]

Art. VII 140. § 1. De ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend examen of voor een vergelijkende bekwaamheidsproef naar het andere niveau waarvan het proces-verbaal van het vergelijkend examen of de vergelijkende bekwaamheidsproef dateert van voor 1 oktober 2004 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, krijgt de volgende examentoeelage :

vergelijkend examen	bedrag tegen 100 % per jaar
niveau A	1.120 euro
niveau B en C	500 euro

§ 2. De toekenning van de examentoeelage mag niet tot gevolg hebben dat de bezoldiging van betrokkene hoger is dan het bedrag dat hij zou genieten als hij bevorderd werd in de graad waarvoor hij het examen heeft afgelegd. Met bezoldiging wordt hier bedoeld het salaris, en elke andere toelage of elk ander salariscomplement.

§ 3. De ambtenaar die de bevordering naar de graad, vermeld in paragraaf 1[9], weigert, verliest onmiddellijk de examentoeelage.[2]

Art. VII 141. Als het salaris à 100% die de speciaal assistent (functie matroos of stoker) genoot in de salarisschaal vóór de upgradering, vermeerderd met 2.235 euro à 100%, meer bedraagt dan het salaris dat de ambtenaar geniet in de salarisschaal na de upgradering, vermeerderd met de bevorderingspremie en met een bedrag van 1.120 euro (100%), bedraagt de toelage $\frac{1}{1976}^e$ van 1.615 euro (100%) op jaarbasis per uur werkelijke prestatie.[2]

Art. VII 142. Het contractuele personeelslid dat bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap op 15 mei 1995 in dienst werd genomen in de betrekking van commercieel adviseur luchthavens wordt ingeschaald in schaal B111.[2]

Art. VII 143. De groenbedienden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (afdelingen Bos en Groen en Natuur) die vanaf 1 juli 1999 onder de bepalingen van het statuut van het Ministerie werden ondergebracht, behouden minstens het normale brutomaandsalaris van juni 1999 overeenkomstig de cao van het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden die dan op hen van toepassing was.[2]

Art. VII 144. § 1. De van de federale overheid overgedragen personeelsleden behouden hun geldelijke anciënniteit. De ambtenaar die vanuit een andere instelling is overgegaan naar de instelling, behoudt de salarisschaal waarop hij recht had volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van zijn overplaatsing en in de graad, die hij op dat ogenblik bekleedde, indien deze gunstiger is dan de salarisschaal van de instelling die op hem van toepassing zou zijn. De latere wijzigingen aan deze reglementering zijn op hem niet meer van toepassing.

Zij behouden ook de toelagen, vergoedingen en premies en andere voordelen waarop zij in het ministerie of de instelling van herkomst aanspraak konden maken overeenkomstig de reglementering die op hen van toepassing was. Zij behouden de voordelen verbonden aan een functie slechts in zoverre de voorwaarden voor toekenning ervan blijven bestaan.

§ 2. Onder reglementering vermeld in § 1, 1° dient minstens een ministerieel besluit te worden verstaan.

§ 3. In geen geval kunnen de voordelen vermeld in § 1 van de dienst van oorsprong worden samengevoegd met die in de instelling. De meest gunstige regeling is van toepassing op de ambtenaar.[2]

Art. VII 145. Het contractuele personeelslid dat op of na 1 januari 2002 werd geüpgraded naar een contractuele betrekking met een salarisschaal van niveau D, heeft steeds een bezoldiging die ten minste 620 euro hoger is dan het salaris in de salarisschaal die het onmiddellijk voorafgaand aan deze inschaling genoot.

Onder "bezoldiging" wordt in het eerste lid begrepen: het salaris in de betrekking met een salarisschaal van niveau D en de upgradingspremie samen. De upgradingspremie bedraagt maximaal 620 euro (100 %).[2]

Art. VII 145bis. De ambtenaar die op of na 1 januari 2002 werd bevorderd van niveau E naar een betrekking in niveau D, heeft steeds een bezoldiging die ten minste 620 euro hoger is dan het salaris in de salarisschaal die hij genoot onmiddellijk voorafgaand aan deze inschaling.

Onder "bezoldiging" wordt in het eerste lid begrepen: het salaris in de betrekking met een salarisschaal van niveau D en de bevorderingspremie samen. De bevorderingspremie bedraagt maximaal 620 euro (100%).[9]

Art. VII 146. Het contractuele personeelslid dat bij de diensten van de Vlaamse Regering in dienst genomen werd ingevolge de uitvoering van het Lambermontakkoord in de graad van hoofddeskundige of deskundige en dat bij het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek of bij het Centrum voor Landbouweconomie titularis was van de graad van technisch ingenieur met een bezoldiging in de weddeschaal 20.700,65 – 30.857,72 of gespecialiseerd technicus der vorsing met weddeschaal 26N wordt respectievelijk bezoldigd in salarisschaal B222 en B122.[2]

Art. VII 147. In afwijking van artikel VII 20, § 4, worden het vakantiegeld en de eindejaarstoelage niet vooruitbetaald maar betaald door de nieuwe werkgever op de normale betaaldatum, in geval van uitdiensttreding met toepassing van :

- het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die

afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de strategische adviesraden;

- het besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 2005 houdende overdracht van sommige personeelsleden van de administratie Waterwegen en Zeewezen aan de verzelfstandigde agentschappen Waterwegen en Zeekanaal en De Scheepvaart, samen met alle goederen die aan die personeelsleden verbonden zijn.[2]

Art. VII 148. § 1. De ambtenaar van rang A1 of A2 die in december 1993 het salariscomplement genoot vermeld in artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 1992 *tot vaststelling van de weddeschalen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*, ontvangt een toelage van 20% van het geïndexeerde salaris voor zover hij de taken van informaticus daadwerkelijk en uitsluitend in een informaticadienst blijft uitoefenen.

§ 2. Het recht op die toelage vervalt als de ambtenaar bevorderd wordt in rang of in salarisschaal. In voorkomend geval wordt voor de toepassing van artikel VII 3 dit salariscomplement samen met het salaris in de berekening opgenomen. De toelage wordt maandelijks en na verlopen termijn betaald; zij wordt verminderd overeenkomstig artikel VII 6.[2]

Art. VII 149. Als de bezoldiging van het contractuele personeelslid na de vaststelling overeenkomstig de bepalingen vermeld in dit besluit lager is dan de bezoldiging die het contractuele personeelslid vóór de wijziging van de benaming van zijn functie genoot, blijft de oorspronkelijke contractueel overeengekomen bezoldigingsregeling van toepassing.[2]

Art. VII 150. Voor de toekenning van de salarisverhoging worden de werkelijke en volledige prestaties die het contractuele personeelslid als tewerkgestelde werkloze heeft verricht ten belope van maximaal 6 jaar mee in aanmerking genomen.

De periodes van afwezigheid gedurende een tewerkstelling als tewerkgestelde werkloze die overeenstemmen met de administratieve toestand dienstactiviteit waarin een ambtenaar zijn aanspraak op salarisverhoging behoudt, worden eveneens als werkelijke en volledige prestaties beschouwd.[2]

Art. VII 151. Ambtenaren van rang A1 die op 1 juni 2008[12] de diensthoofdtoelage bedoeld in artikel XIII 25 en XIII 26 van het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid zoals gewijzigd bij besluit van 16 maart 2007 genieten, behouden in de volgende gevallen deze toelage:

- 1° De huidige titularissen van de A1-diensthoofdtoelage die bevorderd worden tot een functie van N-2 en wiens salaris in N-2 lager is dan het A1-salaris verhoogd met 10% totdat hun salaris in rang A2 hoger wordt dan de som van hun salaris in rang A1 verhoogd met de diensthoofdtoelage;
- 2° De huidige titularissen van de A1-diensthoofdtoelage die niet bevorderd worden in een functie van N-2, maar die de functie blijven uitoefenen en niet gevat worden

door toepassing van vermelde overgangsregel, behouden ten persoonlijke titel de A1-diensthoofdtoelage.[6]

Art. VII 152 - opgeheven[6]

Art. VII 153 - opgeheven[16]

Art. VII 154. Het personeelslid dat op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, ontvangt de hieronder vermelde compenserende toelage totdat hij het Agentschap Ondernemen vrijwillig verlaat of ontslagen wordt:

Periode	Bedrag vast benoemden	Bedrag contractuelen
1-01-2009 tot 30-4-2009	€ 17,00	€ 18,50
vanaf 1-5-2009	€ 29,00	€ 32,50

Deze toelage wordt maandelijks pro rata van de prestaties en overeenkomstig artikel VII 15 na vervallen termijn samen met het salaris betaald.[9]

Art. VII 155. § 1. Het vast benoemde personeelslid dat op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, behoudt het voordeel van het weddensupplement van 10% en een extra 13^{de} maand, zoals bevestigd door de GOM West Vlaanderen op 17 mei 1977, zolang deze bezoldiging voordeliger is dan het salaris, vakantiegeld en eindejaarstoelage voortspuitend uit de toepassing van de functionele loopbaan.[9]

Artikel VII 20, §3 en §4, zijn van toepassing op de extra dertiende maand, vermeld in het eerste lid. In afwijking van artikel VII 22, §3, wordt de extra dertiende maand uitbetaald tijdens de maand januari van het volgende kalenderjaar.[12]

§ 2. Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, behoudt het voordeel van de tot een 13^{de} maand verhoogde eindejaartoelage.[9]

§ 3. Het vast benoemde personeelslid van niveau C dat op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen behoudt het voordeel van forfaitaire verplaatsingskosten en toelage voor extraprestaties haar toegekend door de GOM West Vlaanderen op 8 maart 1988.[9]

§ 4. Het vast benoemde personeelslid van niveau C dat op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen behoudt het voordeel van verloning in de salarisschaal A111, zoals beslist door de GOM West Vlaanderen op 17 mei 1977.[9]

§ 5. Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, en dat werd tewerkgesteld in één van de volgende betrekkingen,

behoudt zijn bezoldiging in de bij VLAO toegekende salarisschaal:

- directeur (A221)
- directeur (A212)
- adjunct van de directeur (A112)
- deskundige (B122)
- deskundige (B112).[9]

§ 6. Het vast benoemde personeelslid met de graad van technisch beambte (salarisschaal E123) dat op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen wordt in toepassing van artikel VIII 109quinquies en met toepassing van de garantieregeling voorzien in artikel XIII 81terdecies van het VPS van 24 november 1993, bevorderd tot de graad van technisch assistent (schaal D121) (1 januari 2002).

Met het oog op de toepassing van de garantieregeling, vermeld in het vorige lid, wordt het salarisbedrag in de schaal E123 met ingang van 1 januari 2009 bepaald op 17.340 à 100%.[9]

§ 7. De twee contractuele personeelsleden die op 1 januari 2009 in dienst traden bij het Agentschap Ondernemen, op basis van een arbeidsovereenkomst met het Vlaams Agentschap Ondernemen van 12 december 2008, genieten de voordelen zoals voorzien in artikel VII 153 en VII 154 van dit besluit.[9]

Art. VII 156. In artikel VII 157 tot en met VII 163 wordt onder de woorden de van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar en de woorden het van de Federale Overheidsdienst overgehevelde personeelslid verstaan: de op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaren of personeelsleden.[14]

Art. VII 157. De geldelijke anciënniteit van het van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België[26] overgehevelde personeelslid is gelijk aan de werkelijke geldelijke anciënniteit, in voorkomend geval verhoogd met de federale diagonale inschaling.[14]

Art. VII 158. § 1. De van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar wordt met ingang van de overhevelingsdatum ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 8 bij dit besluit.[14]

§ 2. Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2011 van de Federale Overheidsdienst Financiën naar de diensten van de Vlaamse overheid wordt overgeheveld, wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 8 bij dit besluit.[14]

Art. VII 159. § 1. De van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar die op de datum van overheveling geslaagd is voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot een benoeming in een andere graad van

hetzelfde niveau, maar die nog niet benoemd is in de nieuwe graad, wordt bij de diensten van de Vlaamse overheid op de datum van de overheveling benoemd in de graad en ingeschaald in de schaal die overeenkomstig bijlage 8, die bij dit besluit is gevoegd, overeenstemt met de federale graad en schaal die te begeven was door het slagen voor deze bekwaamheidsproef.[14]

§ 2. De van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar die na de overheveling slaagt voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot een benoeming in een andere graad van hetzelfde niveau, ter uitvoering van een procedure waarvoor hij al ingeschreven was vóór de overheveling, wordt de eerste dag van de maand die volgt op het proces-verbaal, overeenkomstig bijlage 8, die bij dit besluit is gevoegd, benoemd in de graad en ingeschaald in de schaal die overeenstemt met de federale graad en schaal die te begeven was door het slagen voor deze bekwaamheidsproef.[14]

Art. VII 160. § 1. Het van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België[26] overgehevelde personeelslid dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de premie voor competentieontwikkeling genoot, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als ze toegekend zou zijn bij de federale overheid.[14]

§ 2. Na de stopzetting van de volledige premie wordt nog gedurende 36 maanden de helft van de premie voor competentieontwikkeling toegekend.[14]

§ 3. Het van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde personeelslid ontvangt de premie voor competentieontwikkeling:

- 1° vanaf de datum van de overheveling als het na de overheveling slaagt voor een competentiemeting of gecertificeerde opleiding waarvoor het ingeschreven was vóór de overheveling;
- 2° vanaf de inschrijvingsdatum voor de laatste meting of gecertificeerde opleiding als het vóór de overheveling niet geslaagd is voor de door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding, maar wel slaagt voor de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding na de overheveling.[14]

Het van de Nationale Plantentuin van België overgehevelde personeelslid ontvangt de premie voor competentieontwikkeling vanaf de datum van overheveling als het na de overheveling slaagt voor een competentiemeting of gecertificeerde opleiding waarvoor het ingeschreven was vóór de overheveling.[26]

Voor het behoud van de premie gelden paragraaf 1 en 2.[14]

§ 4. Het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling bij de diensten van de Vlaamse overheid is gelijk aan het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling bij de Federale Overheidsdienst Financiën respectievelijk de Nationale Plantentuin van België[26] op de datum van de overheveling voor het niveau, de graad en de meting in kwestie.[14]

§ 5. De premie wordt eenmaal per jaar uitbetaald in de maand september naar rata van de prestaties van de voorbije twaalf maanden.[14]

Art. VII 161. Het van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België[26] overgehevelde personeelslid dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de helft van de premie voor competentieontwikkeling genoot, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid gedurende 36 maanden te rekenen vanaf de datum van de toekenning van deze premie.[14]

Art. VII 162. § 1. De van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar die op de datum van de overheveling bij de federale overheid de vormingspremie genoot, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als die welke toegekend zou geweest zijn bij de Federale Overheidsdienst Financiën.[14]

§ 2. Het bedrag van de vormingspremie bij de diensten van de Vlaamse overheid is gelijk aan het bedrag van de vormingspremie zoals dit bestond bij de Federale Overheidsdienst Financiën op de datum van de overheveling voor het niveau en de graad in kwestie.[14]

§ 3. De vormingspremie wordt niet geïndexeerd en wordt maandelijks naar rata van de prestaties samen met het salaris uitbetaald.[14]

Art. VII 163. § 1. In afwijking van bijlage 8 bij dit besluit verkrijgt het van de Federale Overheidsdienst Financiën overgeheveld personeelslid dat op 1 januari 2011 minstens 50 jaar is, dat aan het maximum van de Vlaamse salarisschaal vermeld in de eerste kolom van onderstaande tabel betaald wordt en geen loopbaanstap in de functionele loopbaan meer kan zetten voor de leeftijd van 55 jaar, vanaf de maand volgend op de leeftijd van 55 jaar de salarisschaal vermeld in de tweede kolom van onderstaande tabel, onverminderd de toepassing van deel VI van dit besluit.[14]

Salarisschaal bij de inschaling	Salarisschaal vanaf 55 jaar
A 123	A 123 V
C 111	C 111 V
C 112	C 112 V
C 141	C141 V
C 143	C 143 V
C 211	C 211 V
C 212	C 212 V
D 121	D 121 V
D 122	D 122 V
D 201	D 201 V

§ 2. De in de tweede kolom vermelde salarisschalen worden vermeld in bijlage 9.[14]

Art. VII 164. § 1. De compenserende toelage van 43,00 euro voor vastbenoemden en van 47,50 euro voor contractuelen blijft behouden voor de personeelsleden van de hieronder vermelde agentschappen, op voorwaarde dat zij er in dienst zijn getreden vóór 1 december 2012 en totdat het personeelslid de entiteit vrijwillig verlaat of ontslagen wordt[23]:

- 1° De Scheepvaart;
- 2° Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT), met uitzondering van de Vlaamse economische vertegenwoordigers en het ondersteunend personeel in het buitenland;
- 3° Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij;
- 4° Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 5° Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen;
- 6° Waterwegen en Zeekanaal;
- 7° instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen.[16]

De toelage vermeld in het eerste lid, wordt aan de personeelsleden van het Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen, ook toegekend voor de periode van 1 januari 2010 tot en met 30 november 2012 en totdat het personeelslid de entiteit vrijwillig verlaat of ontslagen wordt[23].[18]

§ 2. De compenserende toelage van 29,00 euro voor vastbenoemden en van 32,50 euro voor contractuelen blijft behouden voor de personeelsleden van Syntra Vlaanderen, op voorwaarde dat zij er in dienst zijn getreden vóór 1 december 2012.[16]

§ 3. De toelagen, vermeld in §1 en §2 worden maandelijks naar rata van de prestaties en overeenkomstig artikel VII 15 na vervallen termijn samen met het salaris betaald.[16]

Art. VII 165. De contractuele gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 van het Vlaamse Gewest naar de diensten van de Vlaamse overheid wordt overgedragen, wordt tewerkgesteld in de betrekking van adviseur.[18]

Art. VII 166. De gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest behoudt zijn geldelijke anciënniteit.[18]

Art. VII 167. § 1. De standplaats van de gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest en die de functie van gewestelijk ontvanger uitoefent, wordt vastgesteld in zijn woonplaats.[18]

§ 2. De gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest en die de functie van gewestelijk ontvanger uitoefent, heeft voor de verplaatsingen met zijn eigen motorvoertuig tussen zijn standplaats en de besturen die door hem bediend moeten worden, per gemeente van tewerkstelling recht op een tegemoetkoming ten bedrage van de volledige maandelijkse kostprijs van een treinkaart tweede klasse voor dezelfde afstand.[18]

§ 3. De gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest, en die de functie van gewestelijk ontvanger uitoefent, mag de tegemoetkoming niet combineren met de door de werkgever ten laste genomen kosten van een abonnement op het openbaar vervoer naar en van het te bedienen bestuur of met een fietsvergoeding.[18]

Art. VII 168. §1. De gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest, die de functie van gewestelijk ontvanger uitoefent en die door de administrateur-generaal van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur wordt belast met een bijkomend bestuur, bij tijdelijke afwezigheid van de effectieve titularis die verantwoordelijk is voor dat bestuur of in afwachting van de invulling van een vacature, ontvangt daarvoor een toelage.[18]

§ 2. De administrateur-generaal van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur bepaalt die toelage a rato van het aantal gepresteerde uren voor het bijkomende bestuur, als dat aantal gepresteerde uren, opgeteld bij het aantal uren dat verricht is voor de eigen besturen een normale voltijdse beroepsbezigheid te boven gaat.[18]

Deze toelage mag maximaal 40% bedragen van het beginsalaris in de overgangsschaal A 218.[18]

§ 3. Het recht op de toelage ontstaat zodra de gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 overgedragen wordt van het Vlaamse Gewest en die de functie van gewestelijk ontvanger uitoefent gedurende ten minste vijf opeenvolgende werkdagen wordt belast met het bijkomende bestuur.[18]

Art. VII 169. In afwijking van artikel VII 2, §1, behouden de personeelsleden die op 1 maart 2014 tewerkgesteld zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid, de geldelijke anciënniteit die ze hebben opgebouwd.[23]

Art. VII 170. In afwijking van artikel VII 44bis behoudt de ambtenaar die op 1 maart 2014 is aangesteld als projectleider of in een hoger ambt, de toelage, toegekend op basis van de regeling die gold op de datum van zijn aanstelling.[23]

Zolang voor een functie van een ambtenaar de functiezwaarte niet is gewogen en een tijdelijke functieverzwaaring derhalve niet kan worden geobjectiveerd in toepassing van artikel VII 44bis van dit besluit, kan – in afwijking daarvan – gedurende maximaal twee jaar te rekenen vanaf 1 maart 2014, de houder van de verzwaarde functie aangesteld worden in een hoger ambt en hiervoor een toelage

ontvangen op basis van de regeling voor de waarneming van een hoger ambt die gold vóór 1 maart 2014.[23]

Art. VII 171. De ambtenaar die overgeheveld is van de Nationale Plantentuin van België wordt met ingang van 1 januari 2014 ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 11 bij dit besluit.[26]

Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2014 overgeheveld is van de Nationale Plantentuin van België naar de diensten van de Vlaamse overheid , wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 11 bij dit besluit.[26]

Art. VII 172. Het van de Nationale Plantentuin van België overgehevelde personeelslid dat na de inschaling een lagere totale verloning ontvangt dan de totale verloning dat het bij de Nationale Plantentuin in december 2013 ontving, ontvangt een maandelijks supplement dat gelijk is aan het verschil.[26]

Met totale verloning wordt bedoeld het salaris, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage, de taalpremie toegekend bij de Nationale Plantentuin van België en de maaltijdcheques toegekend bij de Vlaamse overheid.[26]

Het supplement wordt maandelijks samen met het salaris betaald.[26]

Art. VII 173. In afwijking van artikel VII 30 geniet het van de Nationale Plantentuin van België overgehevelde personeelslid per uur prestatie op zaterdag een toelage ten belope van 50% van 1/1976 van de jaarwedde. De lijnmanager kan beslissen om deze zaterdagtoelage om te zetten in niet te presteren uren, gelijk aan 50% van het aantal zaterdaguren. Als de omzetting niet binnen de 4 maanden opgenomen wordt, wordt de zaterdagtoelage ambtshalve betaald.[26]

Art. VII 174. § 1. Het van de Nationale Plantentuin van België overgehevelde personeelslid dat de toelage voor leidinggevenden genoot zoals voorzien in het koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddeschalen der aan verscheidene federale overheidsdiensten gemene graden blijft deze verder genieten.[26]

§ 2. De personeelsleden die voor de overheveling belast waren met een hoger ambt, genieten ook de toelage voor leidinggevenden zoals vermeld in § 1.[26]

§ 3. De toekenning van deze toelage wordt gestopt indien niet meer voldaan is aan de toekenningsvoorwaarden, indien het personeelslid belast wordt met een tijdelijke functieverzwaring of bevorderd wordt in graad. Deze overgangsregeling geldt tot 1 september 2016.[26]

Art. VII 175. § 1. In afwijking van bijlage 11 verkrijgt het van de Nationale Plantentuin van België overgehevelde personeelslid dat op 1 januari 2014 minstens 50 jaar is, dat aan het maximum betaald wordt van de Vlaamse salarisschaal vermeld in de eerste kolom van onderstaande tabel en dat geen loopbaanstap in de functionele loopbaan meer kan zetten voor de leeftijd van 55 jaar, vanaf de maand volgend op de leeftijd van 55 jaar, de salarisschaal vermeld in de tweede kolom van onderstaande tabel, onverminderd de toepassing van deel VI van dit besluit.[26]

Salarisschaal bij de inschaling	Salarisschaal vanaf 55 jaar
A 122	A 122 P
A 131	A 131 P
B 112	B 112 P
C 111	C 111 P
C 112	C 112 P
C 143	C 143 P
C 211	C 211 P
C 212	C 212 P
D 113	D 113 P

 [26]

§ 2. De in de tweede kolom vermelde salarisschalen worden vermeld in bijlage 12.[26]

DEEL VIII. TUCHTREGELING**TITEL 1. TUCHTSTRAFFEN**

Artikel VIII 1. De ambtenaar kan worden onderworpen aan een tuchtprocedure:

- 1° bij tekortkoming aan zijn plichten, bepaald in deel II;
- 2° na strafrechtelijke veroordeling.

Art. VIII 2. De volgende tuchtstraffen kunnen worden uitgesproken:

- 1° blaam;
- 2° inhouding van salaris;
- 3° tuchtschorsing;
- 4° lagere inschaling;
- 5° terugzetting in graad;
- 6° ontslag van ambtswege;
- 7° afzetting.

Art. VIII 3. De inhouding van salaris wordt toegepast gedurende ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van de nettobezoldiging bedragen.

Art. VIII 4. De tuchtschorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden en kan aanleiding geven tot een inhouding van salaris die niet hoger mag liggen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Tijdens de tuchtschorsing bevindt de ambtenaar zich in de administratieve toestand non-activiteit met behoud van salaris, onverminderd het eerste lid. De ambtenaar heeft geen recht op bevordering in graad en op verhoging in salaris en salarisschaal.

Art. VIII 5. De lagere inschaling is de toekenning van een lagere salarisschaal binnen dezelfde graad.

De ambtenaar neemt in de nieuwe salarisschaal rang in op de datum waarop de lagere salarisschaal uitwerking heeft.

De lagere inschaling mag er in geen geval toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggezet in graad.

Art. VIII 6. De terugzetting in graad is de toekenning van een graad van een lagere rang die binnen hetzelfde niveau of binnen een lager[9] niveau is ingedeeld.

De terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet.

De ambtenaar neemt in de nieuwe graad rang in op de datum waarop de lagere graad uitwerking heeft.

TITEL 2. TUCHTPROCEDURE

Hoofdstuk 1. De bevoegde overheden

Art. VIII 7. § 1. Onverminderd de mogelijkheid van beroep zoals bepaald in deze titel bestaat een tuchtprocedure uit een voorstel en een uitspraak en desgevallend uit een definitieve uitspraak, na advies van de raad van beroep.

§ 2. De overheden die bevoegd zijn om ten aanzien van een ambtenaar een voorstel, uitspraak of definitieve uitspraak te doen, voldoen aan de volgende algemene voorwaarden :

- 1° de tuchtstraf wordt voorgesteld door een functionele chef van de ambtenaar;
- 2° de tuchtstraf wordt uitgesproken door een functionele chef van het voorstellend personeelslid; deze functionele chef is een personeelslid van tenminste rang A1.
- 3° de tuchtstraf wordt definitief uitgesproken door een functionele chef van het personeelslid dat in eerste instantie de tuchtstraf heeft uitgesproken.

Art. VIII 8. § 1. Als de tuchtstraf werd voorgesteld door het hoofd van een entiteit, raad of instelling, wordt ze uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein.

In afwijking van het eerste lid wordt de tuchtstraf uitgesproken door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs als de tuchtstraf werd voorgesteld door het hoofd van de instelling.[12]

Als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het hoofd van een entiteit, raad of instelling, wordt ze definitief uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein.

In afwijking van het derde lid wordt de tuchtstraf definitief uitgesproken door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het hoofd van de instelling.[12]

Als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein, wordt ze definitief uitgesproken door de functioneel bevoegde Vlaamse ministers.[2]

In afwijking van het vijfde lid wordt de tuchtstraf definitief uitgesproken door de functioneel bevoegde Vlaamse minister als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.[12]

§ 2. De afzetting en het ontslag van ambtswege worden, na advies van de raad van beroep, definitief uitgesproken door het hoofd van de entiteit, raad of instelling waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert. Deze bevoegdheid kan niet gedelegeerd worden.

Indien het hoofd van een entiteit, raad of instelling de afzetting of het ontslag van ambtswege heeft voorgesteld of in eerste instantie uitgesproken, is § 1 van toepassing.

§ 3. Voor het hoofd van de entiteit, raad of instelling of de functie van N-niveau die overeenkomstig deel V van dit besluit aangewezen werd bij eenzijdige administratieve rechtshandeling wordt de tuchtstraf voorgesteld door de opdrachtgever, uitgesproken door twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse Regering en definitief uitgesproken door de Vlaamse Regering. De betrokken ministers nemen geen deel aan de beraadslaging over de definitieve uitspraak door de Vlaamse Regering.

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. VIII 9. Het voorstel dat ertoe strekt een tuchtstraf op te leggen wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en meegedeeld aan de betrokken ambtenaar.

Het personeelslid dat het voorstel heeft gedaan, stuurt tezelfdertijd het voorstel aan de bevoegde overheid voor uitspraak.

Art. VIII 10. § 1. De overheid die bevoegd is voor het uitspreken van de tuchtstraf roept, binnen 15 kalenderdagen volgend op de datum van het voorstel, de ambtenaar via een aangetekende brief op om gehoord te worden in zijn verdediging.

§ 1bis. De belanghebbende en zijn raadgever mogen het tuchtdossier op hun verzoek raadplegen voordat de verdediging plaats heeft. Zij beschikken voor de inzage van het dossier over een termijn van ten minste vijftien kalenderdagen na ontvangst van de oproepingsbrief.[9]

§ 2. Van de zitting wordt er een proces-verbaal gemaakt waarvan de betrokkene of zijn raadgever een kopie krijgt. De ambtenaar of zijn raadgever kan binnen 15 kalenderdagen[9] na de mondelinge verdediging schriftelijk de middelen ter verdediging uiteenzetten. Het verweerschrift wordt bij het dossier gevoegd, indien het tijdig werd ingediend.

Art. VIII 11. De bevoegde overheid spreekt de tuchtstraf uit binnen 20 kalenderdagen[9] na het horen van de ambtenaar in zijn verdediging.

De tuchtstraf wordt aangezegd bij aangetekend schrijven binnen de twee werkdagen na de uitspraak en gaat in op de derde werkdag volgend op de datum van het aangetekend schrijven, behalve ingeval van afzetting en ontslag van ambtswege. Enkel in het geval van afzetting en ontslag van ambtswege schort het beroep, ingesteld door de ambtenaar tegen deze tuchtstraffen, de uitwerking ervan op. De ambtenaar wordt in deze gevallen wel van rechtswege geschorst in het belang van de dienst vanaf de derde werkdag volgend op de datum van het aangetekend schrijven waarmee hem de tuchtstraf wordt meegedeeld, tot op de dag dat de tuchtstraf definitief is geworden in toepassing van artikel VIII 12.

Art. VIII 12. De tuchtstraf is definitief de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep of nadat de bevoegde overheid na advies van de raad van beroep haar beslissing heeft meegedeeld via een aangetekende brief.

Art. VIII 13. De ambtenaar tegen wie een tuchtstraf uitgesproken wordt, kan hiertegen gemotiveerd beroep instellen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen, ingaande de dag volgend op de ontvangst van de aangetekende brief houdende mededeling van de uitspraak.

Art. VIII 14. De raad van beroep beraadslaagt binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

Art. VIII 15. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, stuurt de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen na het uitbrengen van het gemotiveerd advies het dossier aan de overheid bevoegd voor het definitief uitspreken van de tuchtstraf.

Terzelfdertijd wordt het advies aan de verzoeker betekend.

Art. VIII 16. De bevoegde overheid voor de definitieve uitspraak neemt binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep een beslissing.

Zij kan geen andere feiten ter sprake brengen dan de feiten die als motief gediend hebben voor het advies van de raad van beroep.

De beslissing van de bevoegde overheid wordt binnen twee werkdagen aangetekend verstuurd aan de betrokken ambtenaar en meegedeeld ter informatie aan de secretaris van de raad van beroep.

Hoofdstuk 3. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

Art. VIII 17. Wanneer meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit niettemin slechts aanleiding geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf.

Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven zonder dat de lopende procedure onderbroken wordt.

Art. VIII 18. Behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan niemand het voorwerp zijn van een tuchtvordering voor reeds gesanctioneerde feiten.

Art. VIII 19. De bevoegde overheid noch de raad van beroep kunnen een zwaardere tuchtstraf definitief uitspreken dan de straf die uitgesproken is voor het beroep.[6]

Zij mogen alleen feiten in aanmerking nemen die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.[6]

Als de raad van beroep unaniem beslist dat de tuchtstraf ongegrond is, kan de raad aansluitend bij eenparigheid van stemmen beslissen om geen of een lichtere straf toe te kennen dan de straf die uitgesproken is voor het beroep.[6]

Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.[6]

Art. VIII 20. [26] De tuchtprocedure wordt [26] geschorst in de gevallen zoals bepaald door de federale wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

2^e lid - opgeheven[26]

Art. VIII 21. § 1. De tuchtprocedure wordt van rechtswege opgeschort vanaf het verzoek van de ambtenaar om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst tot na het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar het mogelijk verband tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

§ 2. De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan de ambtenaar en aan de lijnmanager.

§ 3. Als de Vlaamse Ombudsman 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.

§ 4. Als de Vlaamse Ombudsman meent dat er een mogelijk verband bestaat tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de tuchtprocedure te beëindigen.

De bevoegde overheid deelt binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman mee of zij al dan niet akkoord gaat met dat verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat met het verzoek van de Vlaamse Ombudsman of weigert uitvoering te geven aan zijn verzoek of niet antwoordt aan de Vlaamse Ombudsman binnen de voormelde termijn van twintig werkdagen, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die in overleg met de functioneel bevoegde minister zijn standpunt bepaalt en dit meedeelt aan de Vlaamse Ombudsman en aan de lijnmanager.

§ 5. Dit artikel is niet van toepassing in het geval van opheffing van de bescherming, ingevolge artikel II 3, § 2.

Art. VIII 22. De tuchtvordering mag alleen betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaande aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

Bij de beoordeling van de strafmaat mogen evenwel relevante vermeldingen die in het persoonlijk dossier opgetekend werden, in aanmerking genomen worden.

3^e lid opgeheven[26]

Art. VIII 23. De in deze titel vastgestelde termijnen worden opgeschort in de maand augustus en tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

Art. VIII 24. § 1. Elke tuchtstraf behalve de afzetting en het ontslag van ambtswege wordt in het persoonlijk dossier van de ambtenaar doorgehaald onder de in § 2 bepaalde voorwaarden.

§ 2. De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam;
- twee jaar voor de inhouding van salaris;
- drie jaar voor de tuchtschorsing;
- vier jaar voor de lagere inschaling of de terugzetting in graad.

DEEL IX. SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Artikel IX 1. De ambtenaar in effectieve dienst kan onder de in dit deel bepaalde voorwaarden in het ambt worden geschorst, wanneer het belang van de dienst dat vereist.

Art. IX 2. De schorsing in het belang van de dienst kan alleen worden uitgesproken door een instantie die een tuchtstraf kan uitspreken.

Overheden die een tuchtstraf kunnen voorstellen, kunnen ook een schorsing in het belang van de dienst voorstellen.

De overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt mag niet dezelfde zijn als deze welke haar voorstelt.

Art. IX 3. De ambtenaar wordt vooraf gehoord over de feiten die betrokkene ten laste worden gelegd. De ambtenaar mag zich hierbij laten bijstaan door een raadgever.

De redenen om over te gaan tot schorsing in het belang van de dienst worden ten laatste drie werkdagen voorafgaand aan het verhoor schriftelijk meegedeeld aan de ambtenaar.

De ambtenaar viseert de voorstellen en beslissingen tot schorsing in het belang van de dienst.

Art. IX 4. De overheid bevoegd voor het uitspreken van de schorsing in het belang van de dienst kan aan de in art. IX 1 bedoelde ambtenaar het recht ontzeggen aanspraak te maken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal en het salaris kan worden verminderd in de volgende gevallen :

- 1° wanneer de ambtenaar strafrechtelijk vervolgd wordt;
- 2° wanneer de ambtenaar tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij de ambtenaar op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De inhouding van salaris mag niet meer bedragen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Art. IX 5. De schorsing in het belang van de dienst gaat in de dag nadat de ambtenaar de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst heeft geïgneerd, ofwel de dag na het aanbieden bij de post van de aangetekende brief waarmee de beslissing aan de ambtenaar wordt meegedeeld.

Art. IX 6. De ambtenaar kan na 15 kalenderdagen sedert de dag dat de schorsing in het belang van de dienst uitwerking gekregen heeft, beroep instellen bij de raad van beroep.

Indien de raad van beroep ongunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, wordt de schorsing in het belang van de dienst gehandhaafd.

Indien de raad van beroep gunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, beslist de overheid die bevoegd is om een tuchtstraf definitief uit te spreken, onverminderd de toepassing van artikel I 9, § 1, tweede lid.

Art. IX 7. De ambtenaar die over nieuwe elementen beschikt, kan tegen zijn schorsing in het belang van de dienst een nieuw beroep instellen, van zodra minstens drie maanden verstreken zijn sedert het vorige ongunstige advies van de raad van beroep of de vorige beslissing tot handhaving van zijn schorsing.

Art. IX 8. Behoudens strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst ten hoogste zes maanden bedragen.

Bij strafrechtelijk onderzoek en/of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst maximum voor de duur van het onderzoek en/of de vervolging gelden.

Art. IX 9. Indien de overheid in kennis wordt gesteld van de strafrechtelijke uitspraak, de minnelijke schikking of seponering, beslist zij om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor de duur van de tuchtprocedure.

Art. IX 10. Aan de schorsing in het belang van de dienst komt van rechtswege een einde bij het definitief worden van de tuchtrechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor de ambtenaar in het belang van de dienst werd geschorst, behalve in geval van afzetting of ontslag van ambtswege.

Art. IX 11. Indien de ambtenaar buiten vervolging wordt gesteld, zijn dossier geseponerd wordt of wanneer een strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vrijspraak volgt die kracht van gewijsde gekregen heeft, worden de beslissingen genomen krachtens artikel IX 4 inzake inhouding van salaris en ontzeggen van de aanspraken op verhoging in salaris en salarisschaal, ongedaan gemaakt.

Art. IX 12. De beslissing waarbij de ambtenaar geschorst wordt in het belang van de dienst kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de datum waarop de schorsing is uitgesproken.

Art. IX 13. Indien de ambtenaar na afloop van het tuchtonderzoek een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, vindt die schorsing plaats met terugwerkende kracht, in afwijking van artikel VIII 19, derde lid. In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, tot de nodige termijn, op de duur van de tuchtschorsing aangerekend.

De schorsing gaat evenwel niet verder terug dan de dag waarop de bij toepassing van artikel IX 4 getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad.

DEEL X. DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN**TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

Artikel X 1. Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

1° dienstactiviteit;

2° non-activiteit.

Art. X 2. § 1. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op salaris en op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris, tenzij anders bepaald.

Het recht op bevordering in graad wordt voor het contractuele personeelslid vervangen door het recht op mededinging voor een vaste betrekking in een gelijkwaardige functie via de horizontale mobiliteit.[2]

Het recht op bevordering in salarisschaal geldt voor het contractuele personeelslid slechts in die mate dat meerdere salarisschalen aan de functie verbonden zijn, overeenkomstig de van kracht zijnde rechtspositie.

§ 2. Het personeelslid in non-activiteit heeft geen recht op salaris en op bevordering in graad, salarisschaal en salaris tenzij anders bepaald.

Voor het contractuele personeelslid is § 1, tweede en derde lid, van dit artikel van toepassing.

§ 3. De ambtenaar[9] kan niet in non-activiteit gesteld of gehouden worden als hij[9] aan de voorwaarden voldoet om gepensioneerd te worden.

Art. X 3. Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve toestand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem in non-activiteit plaatst.

Art. X 4. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, is het personeelslid dat zonder toestemming of kennisgeving afwezig is, in non-activiteit tenzij in geval van overmacht.

Art. X 5. In afwijking van art. X 4 is het personeelslid dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking in dienstactiviteit en verliest hij enkel zijn salaris voor de duur van de afwezigheid.

Art. X 6. § 1. Onverminderd andersluidende bepalingen, worden de verloven, vermeld in dit deel, toegestaan en toegekend door de lijnmanager.

§ 2. Het arbeidsreglement stelt de nadere regelingen vast met betrekking tot de mogelijkheid tot opzegging en de opzeggingstermijnen van de verloven.

Art. X 7. De functionele minister kan waar nodig voor functiegroepen met een specifiek arbeidsregime, omrekeningsregels bepalen voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het per soort verlof toegekend totaal aantal dagen overschreden wordt.

Art. X 8. Het personeelslid dat in de 4-dagenweek is tewerkgesteld, heeft, wat betreft de verloven die in werkdagen uitgedrukt zijn, recht op een gelijkwaardig aantal van het in dit deel bepaald aantal verlofdagen.

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

Art. X 9. § 1. Het personeelslid heeft met inachtneming van de behoeften van de dienst een jaarlijks recht op 35 werkdagen vakantie.

Het personeelslid heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, 4 werkdagen vakantie te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan gesteld worden.

Boven op de 35 werkdagen vakantie heeft het personeelslid van 55 jaar of ouder recht op volgend aantal extra werkdagen vakantie:

1. vanaf 55 jaar: 1 werkdag;
2. vanaf 57 jaar: 2 werkdagen;
3. vanaf 59 jaar: 3 werkdagen;
4. vanaf 60 jaar: 4 werkdagen;
5. vanaf 61 jaar: 5 werkdagen.[6]

Deze regeling is niet van toepassing op personeelsleden die van een bijzondere verlofregeling van de openbare ziekenhuizen genieten, of de bijzondere verlofregeling, vermeld in § 3.[6]

Het personeelslid kan maximum 11 werkdagen jaarlijks geheel of gedeeltelijk opsparen en aanwenden in het of de volgende kalenderjaren en uiterlijk vóór de pensionering.

Ingeval het personeelslid door ziekte of arbeidsongeval zijn vakantieverlofdagen niet heeft kunnen opnemen vóór de pensionering, worden de bepalingen van artikel VII 11, § 2 toegepast.[6]

§ 2. Het personeelslid in continudienst heeft recht op 35 vakantiedagen omgerekend in verhouding tot de normale dagelijkse arbeidsduur.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1 hebben de volgende personeelsleden van het agentschap Jongerenwelzijn die in een gemeenschapsinstelling of in een gesloten federaal centrum werken, recht op het hierna vermelde aantal jaarlijkse verlofdagen: de personeelsleden van niveau D, C en B met de functie van begeleider, leraar of nachtwaker. Personeelsleden met de graad van leidinggevend hoofddeskundige worden uitgesloten van dit voordeel.[18]

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

 [18]

Art. X 10. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, bij de diensten van de Vlaamse overheid, wordt zijn vakantieverlof in evenredige mate verminderd tijdens het lopende jaar.[2]

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde verlofdagen tijdens het lopende jaar en, indien niet meer mogelijk, tijdens het daaropvolgende jaar.

In afwijking van het derde lid, ondergaat het jaarlijks vakantieverlof van het contractuele personeelslid geen evenredige vermindering in geval van:

- 1° afwezigheid wegens ziekte of ongeval;
- 2° moederschapsrust;[9]
- 3° afwezigheid wegens militaire dienst die geen volle kalendermaand beslaat;
- 4° vaderschapsverlof. [6]

Art. X 11. § 1. Het personeelslid heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen en op 2 en 15 november en 26 december.

§ 2. Ter vervanging van de in § 1 vermelde vakantiedagen die samenvallen met een zaterdag of zondag, heeft het personeelslid dat niet in een continuregeling tewerkgesteld wordt, vakantie voor de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

Het personeelslid dat verplicht is om op één van de in § 1 vermelde dagen of in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar te werken ten gevolge van behoeften van de dienst, krijgt in evenredige mate vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

§ 3. Het personeelslid tewerkgesteld in continudienst die werkt of in rust is op de in § 1 vermelde dagen krijgt hiervoor vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen genomen worden.

§ 4. Het personeelslid dat niet in continudienst werkt en dat vóór Kerstmis de diensten van de Vlaamse overheid verlaat ingevolge pensionering krijgt vervangende vakantiedagen gelijk aan het aantal feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag tijdens het gedeelte van het jaar voorafgaand aan de pensionering.

Art. X 12. De in deze titel bedoelde vakantiedagen worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Zij worden niet opgeschort bij ziekte doch wel bij hospitalisatie van het personeelslid en de eventueel hierop aansluitende herstelperiode.[2]

TITEL 3. MOEDERSCHAPSRUST EN OPVANGVERLOF[9]

Hoofdstuk 1. Moederschapsrust[9]

Art. X 13. De moederschapsrust[9] wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, met uitzondering van het recht op salaris voor het contractueel personeelslid.

Art. X 14. De periode dat moederschapsrust[9] voor de ambtenaar bezoldigd wordt, mag niet meer dan vijftien weken bedragen bij één kind, en niet meer dan negentien weken bij een meerling, tenzij

- 1° de bevalling plaatsvindt na de vermoedelijke bevallingsdatum;
- 2° de verlenging van de moederschapsrust[9] met 1 week, ingevolge 6 of 8 weken ononderbroken arbeidongeschiktheid voor de werkelijke bevallingsdatum, tot gevolg heeft dat de periode van 15 of 19 weken wordt overschreden.[2]

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig artikel 39, vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de bezoldiging gedurende de duur van deze verlenging, en maximaal gedurende 24 weken, doorbetaald.

Art. X 15. § 1. In geval van overlijden van de moeder, heeft de ambtenaar die vader of meemoeder is van het kind recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof[9], waarvan de duur het deel van de moederschapsrust[9] dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden, niet mag overschrijden.

§ 2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis, heeft de ambtenaar die vader of meemoeder is van het kind recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof[9], dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste

dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven kalenderdagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.[2]

Het in het eerste lid bedoelde vaderschaps- of meemoederschapsverlof[9] verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van de moederschapsrust[9] dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§ 3. Het vaderschaps- en meemoederschapsverlof, vermeld in paragraaf 1 en paragraaf 2 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.[9]

§ 4. Bij overlijden van de biologische moeder, met wie de contractuele meemoeder samenwoont, heeft de contractuele meemoeder recht op meemoederschapsverlof, waarvan de duur het deel van de moederschapsrust die nog niet werd opgenomen door de biologische moeder niet mag overschrijden.

Dit meemoederschapsverlof geldt als dienstactiviteit met recht op 82% van het brutoloon voor het meemoederschapsverlof dat het niet verstreken gedeelte van de eerste 30 dagen moederschapsrust vervangt en op 75% van het brutoloon voor het meemoederschapsverlof dat hierop volgt.[9]

§ 5. Bij opname in het ziekenhuis van de biologische moeder, met wie de contractuele meemoeder samenwoont, heeft de contractuele meemoeder recht op meemoederschapsverlof, dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de biologische moeder in het ziekenhuis meer dan zeven kalenderdagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis mag verlaten. Dit meemoederschapsverlof geldt als dienstactiviteit met recht op 60% van het brutoloon.

Het in het eerste lid bedoelde meemoederschapsverlof verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van de moederschapsrust die door de biologische moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.[9]

Hoofdstuk 2. Opvangverlof

Art. X 16. Het personeelslid krijgt op zijn aanvraag opvangverlof wanneer een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naar gelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of reeds bereikt heeft.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind een handicap heeft.

Indien slechts één van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL 4. ZIEKTEVERLOF

Art. X 17. § 1. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht heeft ziekteverlof.

§ 2. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Een contractueel personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris voor de afwezigheid waarvoor een beroep kan worden gedaan op ziekte-uitkeringen.[6]

Art. X 18. § 1. Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan. Het geneeskundig controleorgaan wordt aangewezen door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. Ingeval het personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, kan hij een beroep doen op een arbitrageprocedure.

Art. X 19. De nadere bepalingen van de ziektecontrole en de arbitrageprocedure worden vastgesteld in het arbeidsreglement.

Art. X 20. Indien de ambtenaar tijdens de loopbaan 666 werkdagen afwezig is geweest wegens ziekte, kan het in artikel X 18 bedoelde geneeskundig controleorgaan een voorstel formuleren aan de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar.

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte, worden in mindering gebracht op het in het eerste lid vermelde aantal werkdagen.

De berekening van de afwezigheid wegens ziekte van de personeelsleden met een specifieke werktijdregeling gebeurt pro rata.

Art. X 21. De ambtenaar die tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling, op pensioen wordt gesteld wegens invaliditeit en een pensioen van die overheid of die instelling

ontvangt, kan vóór het verstrijken van de termijn van 666 werkdagen bedoeld in artikel X 20 definitief ongeschikt verklaard worden.

Art. X 22. § 1. Het geneeskundig controleorgaan kan met het oog op re-integratie deeltijdse prestaties wegens ziekte opleggen of toestaan a rato van ten minste 50% voor een periode van ten hoogste drie maanden, indien het een ambtenaar die afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, geschikt acht om het ambt terug op te nemen met deeltijdse prestaties.

Het verrichten van deeltijdse prestaties kan door het geneeskundig controleorgaan meermaals worden verlengd met een periode van ten hoogste drie maanden.

§ 2. De afwezigheid van de ambtenaar tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof. De aanrekening op het aantal dagen vermeld in de artikelen X 20 en XI 7 gebeurt pro rata.

Art. X 23. § 1. Ziekteverlof wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van:

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg naar en van het werk;
- 3° een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;
- 4° een beroepsziekte;
- 5° de vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft en dat werkt in een schadelijk werkmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is;
- 6° de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen de 6 weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Ingeval van geboorte van een meerling wordt deze periode verlengd tot 8 weken.

Deze dagen afwezigheid worden niet aangerekend op de contingenten vermeld in de artikelen X 20, XI 7 en XI 13, doch wel na consolidatie voor de gevallen vermeld in 1° tot en met 4°.

Voor contractuelen is de afwezigheid vermeld in 1°, 2°, 4° en 5° gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 2. Is de afwezigheid te wijten aan de in § 1, 1° tot en met 4° vermelde redenen dan ontvangt de ambtenaar het salaris alleen als voorschot dat betaald wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

De Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs treedt in het in het vorige lid bedoelde geval van rechtswege in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen die de getroffene mocht kunnen doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval tot het bedrag van het salaris.

§ 3. De lijnmanager neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen en van ongevallen op de weg naar en van het werk en met betrekking tot de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.[2]

Indien de tijdelijke arbeidsongeschiktheid minder dan dertig kalenderdagen duurt en indien het personeelslid een medisch attest van genezing zonder blijvende arbeidsongeschiktheid indient, deelt de lijnmanager per aangetekend schrijven een beslissing tot genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid mee aan het personeelslid.[27]

Art. X 24. Deze titel is eveneens van toepassing op de ambtenaar van het ministerie die woont en/of tewerkgesteld is in het buitenland.

TITEL 5. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

Art. X 25. § 1. Een ambtenaar kan een verlof voor deeltijdse prestaties krijgen.[6]

Het verlof voor deeltijdse prestaties is alleen een recht voor ambtenaren van rang A2E en van[9] rang A2 en lager, die geen directeursfunctie uitoefenen en die zich in een van volgende situaties bevinden:

- 1° de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben;
- 2° ten minste twee kinderen ten laste hebben die nog niet de leeftijd van 15 jaar bereikt hebben;
- 3° een kind ten laste hebben dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens zijn aandoening of handicap;[6]
- 4° als eenoudergezin ten minste één kind ten laste hebben dat nog niet de leeftijd van 15 jaar bereikt heeft;
- 5° mantelzorg verlenen aan een inwonend gezins- of familielid van 1ste of 2de graad.

Voor de top- en middenkaderfuncties gelden de bepalingen van deel V.[6]

§ 2. De nadere regelen voor de opname van het verlof voor deeltijdse prestaties worden bepaald in overleg met de lijnmanager en de ambtenaar.[2]

§ 3. De ambtenaar kan beroep indienen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de weigeringsbeslissing.

Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, wordt na het advies van de raad van beroep de definitieve beslissing genomen door de overheid die per beleidsdomein, entiteit, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs bepaald wordt. Deze laatste neemt een beslissing binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.

§ 4. In afwijking van § 1 kan de functionele minister voor bepaalde functies in zijn beleidsdomein, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs een vast percentage verlof voor deeltijdse prestaties vaststellen.

Art. X 26. § 1. Het ziekteverlof maakt geen einde aan het stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 2. Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt dit verlof door.

§ 3. Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgeschort zodra de ambtenaar verlof krijgt:

- 1° voor bevalling, adoptie en pleegvoogdij, ouderschap en het voorbereiden van zijn kandidatuur voor de wetgevende, provinciale, Europese en gemeentelijke verkiezingen;
- 2° voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vreedstijd, van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut, als vermeld in de gecoördineerde wetten van 20 februari 1980 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden.[2]

Art. X 27. § 1. Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt voor een periode van vijf jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit. De afwezigheid wordt evenwel niet bezoldigd.

§ 2. Na het verstrijken van de termijn van vijf jaar is de ambtenaar die verlof voor deeltijdse prestaties geniet tijdens de duur van de afwezigheid met non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad doen gelden.

TITEL 6. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. X 28. § 1. De ambtenaar kan de loopbaan in totaal 60 maanden[18] voltijds en 60 maanden[18] deeltijds onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden.

De deeltijdse loopbaanonderbreking kan opgenomen worden in een van de volgende vormen:

- 1° halftijdse loopbaanonderbreking;
- 2° 1/4 loopbaanonderbreking;
- 3° 1/5 loopbaanonderbreking.[4]

§ 2. De voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking is een recht. 1/4 of 1/5 loopbaanonderbreking is een gunst, behalve voor de ambtenaren van minstens vijftig jaar, voor wie de 1/4 of 1/5 loopbaanonderbreking een recht is.[4]

§ 3. De maximumduur voor voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking wordt verminderd met de duur van de voltijdse respectievelijk deeltijdse loopbaanonderbrekingen die de ambtenaar heeft genoten in om het even welke hoedanigheid bij dezelfde of een andere werkgever.[4]

§ 4. De ambtenaar kan tegen de weigering van het verlof voor loopbaanonderbreking, dat een gunst is, beroep indienen bij de raad van beroep, overeenkomstig de procedure, vermeld in artikel X 25, § 3.[4]

Art. X 28bis. § 1. In afwijking van artikel X 28 kunnen de volgende ambtenaren halftijdse, 1/4 of 1/5 loopbaanonderbreking nemen tot aan de pensioenleeftijd, ongeacht de totale duur van de loopbaanonderbrekingen die zij hebben genoten vóór het begin van de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan hun pensioenleeftijd:

1° de ambtenaren van minstens vijftig jaar:

- a) van wie de loopbaanonderbreking inging voor 1 september 2012, op voorwaarde dat de RVA voor 1 november 2012 een aanvraag ontving;
- b) van wie de loopbaanonderbreking inging na 31 augustus 2012, op voorwaarde dat de werkgever vóór 16 maart 2012 en de RVA vóór 1 september 2012 een aanvraag ontving;
- c) die gedurende minstens vijf van de tien jaar, of gedurende minstens zeven van de vijftien jaar die de 1/2, 1/4 of 1/5 loopbaanonderbreking voorafgaan een zwaar beroep, zoals vermeld in paragraaf 2, hebben uitgeoefend. Dit zwaar beroep moet in geval van een 1/2 en 1/4 loopbaanonderbreking opgenomen zijn in de lijst van beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Deze lijst wordt, vertrekkende van de knelpuntberoepenlijst van de Gewesten, jaarlijks vastgesteld door de federale ministerraad;
- d) die in geval van een 1/5 loopbaanonderbreking een beroepsloopbaan van 28 jaar hebben doorlopen;

2° de ambtenaren van minstens 55 jaar.[18]

§ 2. Als een zwaar beroep wordt beschouwd:

- 1° het werk met prestaties die gewoonlijk tussen 20 uur en 6 uur vallen, met uitsluiting van de ambtenaren die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur en de ambtenaren die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur;
- 2° het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee personeelsleden, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de ambtenaar van ploegen alterneert;
- 3° het werk in onderbroken diensten waarbij de ambtenaar permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van het personeelslid vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld.[18]

§ 3. Voor de 28 jaar vermeld in paragraaf 1, 1°, d), geldt als jaar: elk kalenderjaar van tewerkstelling in de privé sector waarvoor minstens 285 dagen voltijds loon werd uitbetaald of elk kalenderjaar van tewerkstelling in de publieke sector waarvoor gedurende minstens 237 dagen voltijds werkelijk gepresteerde diensten werden vastgesteld.[18]

Moederschapsverlof, verlof naar aanleiding van de geboorte van een kind, adoptie verlof, moederschapsbescherming en de preventieve werkverwijdering van zwangere vrouwen, ouderschapsverlof in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking en verloven met behoud van bezoldiging worden met voltijds gepresteerde diensten en dagen waarop voltijds loon werd uitbetaald gelijkgesteld.[18]

Art. X 28ter. In afwijking van artikel X 28, § 1 bedraagt de maximumduur voor voltijdse en deeltijdse loopbaanonderbreking 72 maanden voor:

- 1° de loopbaanonderbrekingen en de verlengingen van loopbaanonderbreking die ingingen voor 1 januari 2012;
- 2° de loopbaanonderbrekingen en de verlengingen van loopbaanonderbreking die aan de drie volgende voorwaarden voldoen:
 - a) de werkgever werd schriftelijk op de hoogte gesteld voor 28 november 2011;
 - b) de RVA ontving de aanvraag voor 2 maart 2012;
 - c) de loopbaanonderbreking vangt voor 3 april 2012 aan.[18]

Art. X 29. § 1. De ambtenaar met verlof voor loopbaanonderbreking bevindt zich in dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris.

§ 2. Ziekteverlof of moederschapsrust[9] maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

§ 3. De deeltijdse[4] loopbaanonderbreking kan niet gecombineerd worden met verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 4. De nadere regelen voor de opname van de deeltijdse[4] loopbaanonderbreking worden bepaald in overleg met de lijnmanager en de ambtenaar.[2]

Art. X 30. Het personeelslid kan voor een kind geen ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking meer krijgen, indien het voor hetzelfde kind al onder een andere vorm ouderschapsverlof heeft genoten bij dezelfde of een andere werkgever, of indien het deze vorm van loopbaanonderbreking reeds bij een andere werkgever genoot.

Art. X 31. De ambtenaar op proef is uitgesloten van de voltijdse loopbaanonderbreking (algemene stelsel).[4]

Hoofdstuk 2. Palliatief verlof

Art. X 32. Elke ambtenaar heeft recht op voltijdse en/of halftijdse loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen. De duur van de voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken bedraagt één maand, eenmaal verlengbaar met één maand. Bij verlenging met een maand kan de opnamevorm worden gewijzigd.[4]

Art. X 33. Loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken wordt niet meegeteld in de 12 jaar loopbaanonderbreking die de ambtenaar maximaal kan nemen.

Hoofdstuk 3. Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. X 34. § 1. Elke ambtenaar heeft recht op voltijdse en/of halftijdse loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. De maximumduur per patiënt bedraagt voor de voltijdse loopbaanonderbreking 12 maanden, en voor de halftijdse loopbaanonderbreking 24 maanden.

Als de ambtenaar uitsluitend en effectief samenwoont met minstens één kind en het verlof opneemt voor de bijstand aan een zwaar ziek kind van hoogstens 16 jaar, dan bedraagt de maximumduur van de voltijdse loopbaanonderbreking evenwel 24 maanden, en van de halftijdse loopbaanonderbreking 48 maanden.[4]

§ 2. De voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking voor de bijstand aan of de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan worden genomen in al dan niet opeenvolgende perioden van minimaal één en maximaal drie maanden. De ambtenaar kan bij elke nieuwe periode van loopbaanonderbreking voor de bijstand aan of de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid veranderen van opnamevorm, overeenkomstig het principe dat één maand voltijdse loopbaanonderbreking gelijkstaat met twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking. Het equivalent van, naargelang van het geval, 12 of 24 maanden voltijdse loopbaanonderbreking, mag evenwel niet worden overschreden.[4]

In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte, voltijdse loopbaanonderbreking opnemen met één week, eventueel verlengbaar met één week.[23]

Voor de toepassing van het tweede lid wordt onder een zware ziekte verstaan: elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de geneesheer oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of psychologische bijstand of verzorging noodzakelijk is.[23]

De volgende ambtenaren kunnen gebruik maken van de in het tweede lid vermelde opnamemogelijkheid:

1° de ambtenaar die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont;

2° de ambtenaar die samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.[23]

Wanneer de in het vierde lid vermelde ambtenaren geen gebruik kunnen maken van de in het tweede lid vermelde opnamemogelijkheid, kunnen de volgende ambtenaren hiervan gebruik maken:

- 1° de ambtenaar die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont;
- 2° een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad, wanneer de ambtenaar sub 1° in de onmogelijkheid verkeert dit verlof op te nemen.[23]

De ambtenaar die de verlengingsmogelijkheid vermeld in het tweede lid heeft uitgeput, kan zijn voltijds medisch bijstandsverlof nog uitbreiden tot één maand door ook voor de tussenliggende periode voltijds medisch bijstandsverlof te nemen.[23]

§ 3. Het equivalent van de 12 of 24 maanden voltijdse loopbaanonderbreking wordt verminderd met de duur van de voltijdse en halftijdse loopbaanonderbrekingen die de ambtenaar in om het even welke hoedanigheid bij dezelfde of een andere werkgever voor dezelfde patiënt heeft genoten.[4]

Art. X 35. Loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt niet meegeteld in de 12 jaar loopbaanonderbreking die de ambtenaar maximaal kan nemen.

Hoofdstuk 4. Ouderschapsverlof

Art. X 36. § 1. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, waarvan de duur:

- 1° in geval van voltijdse loopbaanonderbreking, vier maanden[18] per kind bedraagt, op te nemen in periodes van één maand of een veelvoud daarvan;
- 2° in geval van halftijdse loopbaanonderbreking, acht maanden[18] per kind bedraagt, op te nemen in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan;
- 3° in geval van 1/5 loopbaanonderbreking, twintig maanden[18] per kind bedraagt, op te nemen in periodes van vijf maanden of een veelvoud daarvan.[4]

§ 2. De ambtenaar heeft de mogelijkheid om bij ouderschapsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking te veranderen van opnamevorm. Het reeds

opgenomen ouderschapsverlof wordt in dat geval aangerekend overeenkomstig het principe dat één maand voltijdse loopbaanonderbreking gelijkstaat aan twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking en aan vijf maanden 1/5 loopbaanonderbreking.[4]

§ 3. De mannelijke ambtenaar heeft alleen recht op ouderschapsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking als de afstamming van het kind in zijn hoofd vaststaat, of als het gaat om een kind dat door hem werd geadopteerd.[4]

Art. X 37. De ambtenaar heeft recht op ouderschapsverlof:

- 1° naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;
- 2° in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.[12]

Aan de voorwaarde van de twaalfde verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.[12]

De leeftijdsgrens van 12 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in de pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.[15]

Art. X 38. Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking telt niet mee voor de 12 jaar loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar recht heeft.

Hoofdstuk 5. Onderbrekingsuitkeringen

Art. X 39. De ambtenaar die zijn loopbaan onderbreekt, krijgt onderbrekingsuitkeringen overeenkomstig de federale bepalingen.

Indien aan het personeelslid[9] onderbrekingsuitkeringen worden geweigerd als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bevoegd voor zijn verblijfplaats, of wanneer het afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit behalve voor de uitzonderingen bepaald door de federale overheid.

Hoofdstuk 6. Vervanging

Art. X 40. De vervanging van de ambtenaar in loopbaanonderbreking vindt plaats overeenkomstig de federale bepalingen.

(...) 2^e lid opgeheven[4]

Hoofdstuk 7. Loopbaanonderbreking voor contractuelen

Art. X 41. § 1. Het contractuele personeelslid kan voltijdse en halftijdse, 1/4 en 1/5[4] loopbaanonderbreking krijgen overeenkomstig de arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar.

Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld.

Om het recht op ouderschapsverlof in de vorm van 1/5 loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid voltijds zijn tewerkgesteld.[4]

§ 3. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor palliatief verlof overeenkomstig de arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 4. Voor het contractueel personeelslid geldt loopbaanonderbreking als dienstactiviteit, met uitzondering van het recht op salaris.

TITEL 7. TEWERKSTELLING TEN BEHOEVE VAN EEN EXTERNE WERKGEVER OF BIJ EEN VLAAMS MINISTERIEEL KABINET

Hoofdstuk 1. De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid voor de uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid[6]

Art. X 42. Als een ambtenaar of groep van ambtenaren tijdelijk taken die van belang zijn voor de Vlaamse overheid, uitoefent ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid, wordt tussen de werkgevers een overeenkomst gesloten die na akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, de arbeidsvoorwaarden bepaalt die voor de betrokken ambtenaren zullen gelden gedurende de uitvoering van de taken.[6]

Deze arbeidsvoorwaarden die in de overeenkomst tussen de werkgevers worden vastgesteld, zijn ambtshalve van toepassing op de betrokken ambtenaren.[6]

Onder werkgever binnen de diensten van de Vlaamse overheid wordt verstaan, de Vlaamse Gemeenschap (voor het ministerie), het agentschap met rechtspersoonlijkheid, de raad of de instelling, vertegenwoordigd door de respectievelijke hoofden van de entiteit, raad of instelling.[6]

Art. X 43. § 1. In de overeenkomst, vermeld in artikel X 42, kan bepaald worden dat de werkgever binnen de diensten van de Vlaamse overheid het salaris (door)betaalt van de ambtenaar die voor taken ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingezet, en dat de werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid dat salaris geheel of gedeeltelijk terugbetaalt.[6]

§ 2. De ambtenaar die voor taken ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingezet, kan onder het functioneel gezag van die werkgever worden geplaatst.[6]

§ 3. De ambtenaar is in dienstactiviteit tijdens de periode van uitvoering van de taken ten behoeve van de werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid.[6]

Hoofdstuk 1bis. De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid[6]

Art. X 43bis. Als een ambtenaar of groep van ambtenaren binnen de diensten van de Vlaamse overheid tijdelijk taken uitoefent ten behoeve van een andere entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid, zijn de arbeidsvoorwaarden die gelden bij die andere entiteit, raad of instelling van toepassing gedurende de uitvoering van de taken.[6]

Art. X 43ter. § 1. De hoofden van de betrokken entiteiten, raden of instelling bepalen welke entiteit, raad of instelling het salaris betaalt.[6]

§ 2. De ambtenaar die voor taken ten behoeve van een andere entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingezet, kan onder het functioneel gezag van die andere entiteit, raad of instelling worden geplaatst.[6]

Hoofdstuk 2. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet

Art. X 44. De ambtenaar krijgt verlof wanneer hij door één van volgende instanties wordt aangewezen om een ambt uit te oefenen op hun kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet :

- een lid van een regering of een regeringscommissaris;
- een lid van de bestendige deputatie, de gouverneur van een provincie of de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad;
- een burgemeester of een schepen;
- de fracties in de gemeenteraad of provincieraad;
- een OCMW-voorzitter;
- een voorzitter van een districtsraad;

- een Europees commissaris;
- de voorzitter van een wetgevende vergadering.[6]

De aanwijzing gebeurt na akkoord van de functionele minister, die het advies inwint van de lijnmanager.[6]

Art. X 45. § 1. Aan de ambtenaar op proef kan om functionele redenen enkel een verlof voor opdracht worden toegekend om een ambt uit te oefenen bij het kabinet van een Vlaams minister.

§ 2. Tijdens het verlof wordt de proefperiode niet geschorst, en blijft de betrokkene onderworpen aan de verplichtingen tijdens de proefperiode, eventueel mits aanpassing van het programma aan de uitoefening van een ambt op een ministerieel kabinet.

Art. X 46. Het verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. X 47. Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij hij naar een ander kabinet overgaat, krijgt de ambtenaar, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

Dit verlof wordt eveneens gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. X 48. Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor uitoefening van een ambt bij een kabinet en na uitoefening van een ambt bij een kabinet, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

Hoofdstuk 3. Verlof voor opdracht

Art. X 49. § 1. De ambtenaar krijgt verlof voor de uitoefening van een opdracht, bij een externe werkgever waarvan de Vlaamse overheid het algemeen belang erkent.

- § 2. De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht voor :
- de uitoefening van taken in internationale of supranationale instellingen, aangeboden door een regering of een van de voormelde instellingen;
 - de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

Art. X 50. § 1. Het verlof voor opdracht wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en bedraagt maximum 4 jaar.

De tijdsbeperking geldt niet voor de opdrachten vermeld in art. X 49, § 2.

Het salaris van de ambtenaar kan worden doorbetaald voor de duur van de opdracht en teruggevorderd, tenzij de bezoldiging reglementair verplicht is, of wordt bij beslissing van de functionele minister, na advies van de lijnmanager, geheel of gedeeltelijk doorbetaald zonder terugvordering.

§ 2. Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

Art. X 51. Iedere functionele minister kan, met instemming van de betrokkene, een ambtenaar met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan iedere ambtenaar, met akkoord van de functionele minister de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van de lijnmanager waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert.

Art. X 52. § 1. Aan de ambtenaar met verlof wegens een internationale opdracht die hem door de Vlaamse Regering werd toevertrouwd, kan een vergoeding worden toegekend onder de voorwaarden en voor het bedrag bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. De in dit artikel bedoelde vergoeding mag niet worden toegekend aan de met een opdracht belaste ambtenaar die hetzij krachtens andere reglementaire bepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, voordelen geniet die ten minste gelijkwaardig zijn aan het salaris dat hij zou gekregen hebben indien hij in dienst was gebleven.

Art. X 53. De functionele minister kan op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht of het verlof voor opdracht.

Hoofdstuk 4. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België

Art. X 54. § 1. De ambtenaar wordt door de functionele minister ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België gesteld, op hun verzoek.

§ 2. Voor de tijd dat de ambtenaar ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België wordt gesteld, krijgt hij verlof.

§ 3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.
Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

Hoofdstuk 5. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

Art. X 55. § 1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep in een wetgevende vergadering krijgt de ambtenaar, met zijn instemming en voor zover het belang van de dienst zich er niet tegen verzet, verlof om een ambt uit te oefenen bij die erkende politieke groep of bij die voorzitter.[9]

§ 2. Onder een erkende politieke groep in een wetgevende vergadering wordt verstaan een politieke groep die erkend is overeenkomstig het reglement van de wetgevende vergadering van de federale overheid, de gemeenschappen, de gewesten of het Europees Parlement.[9]

§ 3. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

Art. X 56. Het verlof wordt toegestaan door de functionele minister, na advies van de lijnmanager.

Art. X 57. Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

Hoofdstuk 6. Gemeenschappelijke bepaling

Art. X 58. Onverminderd artikel X 45 heeft de ambtenaar op proef geen recht op verlof voor tewerkstelling bij een andere werkgever.

TITEL 8. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Art. X 59. De lijnmanager kent het vormingsverlof en de dienstvrijstelling voor vorming toe.

Art. X 60. Onverminderd artikel X 59 krijgt het personeelslid dienstvrijstelling voor alle interne of externe opleidingsactiviteiten die worden toegestaan. De periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL 9. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Art. X 61. Aan het personeelslid wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld :

1°	Huwelijk van het personeelslid en het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid	4 werkdagen
2°	Bevalling van de echtgenote of samenwonende partner	10 werkdagen
3°	Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner	4 werkdagen
4°	Huwelijk van een kind van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner	2 werkdagen
5°	Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in om het even welke graad die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner[6]	2 werkdagen
6°	Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid, de echtgen(o)t(e) of de samenwonende partner[6]	1 werkdag
7°	Huwelijk van een bloed- of aanverwant <ul style="list-style-type: none"> - in de eerste graad, die geen kind is, - of in de tweede graad, van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner 	de dag van het huwelijk

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof vermeld sub 2° toegekend overeenkomstig de regeling van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals die zal worden gewijzigd of vervangen[6].

Bij meemoederschap van een contractueel personeelslid, heeft dit personeelslid bij de bevalling van de biologische moeder met wie zij samenwoont, recht op tien werkdagen omstandigheidsverlof. Dit omstandigheidsverlof geldt als dienstactiviteit, met recht op behoud van het volledige loon voor de eerste drie werkdagen, en recht op 82% van het brutoloon voor de zeven resterende werkdagen.[6]

TITEL 10. ONBETAALD VERLOF

Art. X 62. § 1. De ambtenaar kan aanspraak maken op volgende contingenten onbetaalde verloven:

- 1° 20 werkdagen per jaar te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes.

Dit verlof is een recht en wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

- 2° 5 jaar gedurende de loopbaan, fractioneerbaar in maanden.

Binnen deze 5 jaar is, al dan niet terzelfdertijd, naar keuze van de ambtenaar :

- 1 jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit
- 1 jaar een recht.

De nadere regelen voor de opname van een contingent onbetaald verlof worden bepaald in overleg met de lijnmanager en de ambtenaar.[2]

§ 2. Indien een ambtenaar binnen de diensten van de Vlaamse overheid of bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere statutaire functie waar een proeftijd aan verbonden is, staat de lijnmanager voor de duur van de contractuele betrekking, het mandaat, de aanstelling, of de proeftijd ambtshalve onbetaald verlof toe. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.[9]

§ 3. De ambtenaar kan tegen de weigering van het verlof dat een gunst is, vermeld in § 1, 2°, een beroep indienen bij de raad van beroep, overeenkomstig de in artikel X 25, § 3 vermelde procedure.

§ 4. Dit verlof is niet van toepassing op de ambtenaar op proef.

Art. X 63. Het contractuele personeelslid - behalve als het in proeftijd is - heeft recht op volgende contingenten onbetaalde verloven:

- 1° 20 werkdagen per jaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes;[2]
- 2° maximum 1 jaar, te nemen in een aaneensluitende periode;
- 3° één maand per verkiezing om zijn kandidatuur voor wetgevende, provinciale, Europese en gemeentelijke verkiezingen en rechtstreekse verkiezingen voor OCMW-raden voor te bereiden.[2]

Indien een contractueel personeelslid binnen de diensten van de Vlaamse overheid een statutaire proeftijd opneemt, krijgt het een onbetaald verlof voor de duur van de proeftijd.[9]

Deze verloven worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

De nadere regelen voor de opname van de contingenten, vermeld in 1° en 2° worden bepaald in overleg met de lijnmanager en het personeelslid.[2]

TITEL 11. POLITIEK VERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING

Art. X 64. § 1. Het personeelslid dat zijn functie met volledige prestaties uitoefent, heeft, volgens de hierna vermelde regelen, recht op politiek verlof voor het uitoefenen van een politiek mandaat of een ambt dat ermee gelijkgesteld kan worden, mits naleving van de onverenigbaarheden en verbodsbepalingen die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen op hem van toepassing zijn.

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaar die minimaal 80% van de normale arbeidsduur werkt door verlof voor deeltijdse prestaties. Het deeltijdse contractuele personeelslid wordt gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 2. Het verlof of de dienstvrijstelling wordt aangevraagd bij en toegestaan door de lijnmanager.

Art. X 65. Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken dienstvrijstelling verleend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten:

- 1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen is, of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente, de voorzitter uitgezonderd, of lid van de districtsraad van een district, de voorzitter van het districtcollege uitgezonderd: 2 dagen per maand;[6]
- 2° provincieraadslid dat geen lid is van de deputatie[9]: 2 dagen per maand.

Art. X 66. Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken facultatief politiek verlof toegekend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten:

- 1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen is, of lid van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente, de voorzitter en de leden van het vast bureau uitgezonderd, of lid van de districtsraad van een district, de voorzitter van het districtcollege en de leden van het districtcollege uitgezonderd[6]:
 - a) tot 80.000 inwoners: 2 dagen per maand;
 - b) meer dan 80.000 inwoners: 4 dagen per maand;
- 2° schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente of van het districtcollege[6] van een district:
 - a) tot 30.000 inwoners: 4 dagen per maand;
 - b) van 30.001 tot 50.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - c) van 50.001 tot 80.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
- 3° lid van het vast bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente of van het districtcollege[6] van een district:

- a) tot 10.000 inwoners: 2 dagen per maand;
 - b) van 10.001 tot 20.000 inwoners: 3 dagen per maand;
 - c) met meer dan 20.000 inwoners: 5 dagen per maand.
- 4° burgemeester van een gemeente:
- a) tot 30.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - b) van 30.001 tot 50.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
- 5° provincieraadslid dat geen lid is van de deputatie[9]: 4 dagen per maand;

Art. X 67. Het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken met politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

- 1° burgemeester van een gemeente:
- a) tot 20.000 inwoners: 3 dagen per maand;
 - b) van 20.001 tot 30.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - c) van 30.001 tot 50.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
 - d) met meer dan 50.000 inwoners: voltijds.

De voorzitters van het districtscollege[6] van een district worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een burgemeester van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de burgemeester die zij ontvangen.

- 2° schep en of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente:
- a) tot 20.000 inwoners: 2 dagen per maand;
 - b) van 20.001 inwoners tot 30.000 inwoners: 4 dagen per maand;
 - c) van 30.001 tot 50.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - d) van 50.001 tot 80.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
 - e) met meer dan 80.000 inwoners: voltijds.

De leden van het districtscollege[6] van een district worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een schep en van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de schep enen die zij ontvangen.

- 3° lid van de deputatie[9] van een provincieraad: voltijds;
- 4° lid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of van de Sena : voltijds;
- 5° lid van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement: voltijds;[9]
- 6° lid van het Europees Parlement: voltijds;
- 7° lid van de federale regering: voltijds;
- 8° lid van de Brusselse hoofdstedelijke regering: voltijds;

9° gewestelijk staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: voltijds;

10° lid van de Commissie van de Europese Unie: voltijds.

Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

Art. X 68. In afwijking van artikel X 64 wordt het personeelslid dat zijn functie met deeltijdse prestaties van minder dan 80% van de normale arbeidsduur uitoefent niettemin met voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van een in artikel X 67 vermeld politiek mandaat, voorzover daaraan een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt bedraagt.

Art. X 69. Het personeelslid dat voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepen of voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn of van het districtcollege[6] van een district recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

Het personeelslid dat voor de uitoefening van een in het eerste lid vermeld mandaat recht heeft op halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

Het politiek verlof dat in toepassing van het eerste en tweede lid wordt verkregen, wordt gelijkgesteld met politiek verlof van ambtswege wat betreft de weerslag die het heeft op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid.

Art. X 70. De afwezigheden wegens facultatief politiek verlof en politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 66 en in artikel X 67, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris.

Het voltijds politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 67, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat wordt gelijkgesteld met een periode van non-activiteit.

Art. X 71. § 1. Het politiek verlof voor een in artikel X 65, artikel X 66 en artikel X 67, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die tijdens dewelke het mandaat eindigt.

Het politiek verlof voor een in artikel X 67, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat loopt tot zes maanden na de beëindiging van het mandaat. Vanaf dat ogenblik herkrijgt de betrokkene alle statutaire rechten.

§ 2. Het personeelslid mag na wederindiensttreding het salaris niet cumuleren met enig voordeel verbonden aan de uitoefening van het afgelopen mandaat.

TITEL 12. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

Art. X 72. Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op volgende verloven:

- verrichten in vreedstijd van militaire of burgerlijke prestaties of prestaties als vrijwilliger bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- voorbehoedend verlof;
- vakbondsverlof;
- ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte.

TITEL 13. DIENSTVRIJSTELLINGEN

Art. X 73. Het personeelslid heeft recht op dienstvrijstelling voor vakbondsactiviteiten overeenkomstig de federale bepalingen.

Art. X 74. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening
 - als actieve vrijwilliger van het Rode kruis
- a rato van telkens maximum 5 werkdagen per jaar.

Art. X 75. Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct-)secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau werkt bij de verkiezingen, krijgt dienstvrijstelling:

- de dag van de verkiezingen, indien hij dan moest werken;
- de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen, mits afgezien wordt van het presentiegeld.[2]

Art. X 76. § 1. Het personeelslid dat onbezoldigd topsporter of hun begeleider is kan dienstvrijstelling krijgen voor bepaalde sportmanifestaties waarvan de maximumduur vastgesteld is op 90 werkdagen per jaar.[2]

Voor het internationale jurylid geldt een maximum van 20 werkdagen per jaar.

§ 2. De lijnmanager van het personeelslid beslist over de toekenning van de dienstvrijstelling, na het advies te hebben ingewonnen van de bevoegde lijnmanager binnen het beleidsdomein voor de sport.

Art. X 77. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- voor het afstaan van beenmerg a rato van maximum 4 werkdagen per afname
- voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

Art. X 78. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de onbezoldigde inzet bij het begeleiden en bijstaan van gehandicapten en zieken tijdens de voor deze personen georganiseerde vakantiereizen en verblijven in het binnen- of buitenland a rato van de helft van het aantal te besteden verlofdagen met een maximum van 5 werkdagen per jaar.

Art. X 79. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de benodigde tijd om bloed, plasma of bloedplaatjes af te staan en voor een maximale verplaatsingstijd van 2 uur.[14]

Art. X 80. § 1. Het zwangere personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de duur van het prenataal onderzoek dat tijdens de diensturen plaats heeft.

§ 2. Het vrouwelijk personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd.

Art. X 81. § 1. De lijnmanager bepaalt de wijze van aanvragen en opnemen van de dienstvrijstellingen. Het arbeidsreglement bepaalt de vereiste attesten tot staving van de afwezigheid of aanvraag.

§ 2. De lijnmanager beslist over de toekenning van andere niet in dit besluit vermelde dienstvrijstellingen.

TITEL 14. OVERGANGSBEPALINGEN

Art. X 82. De stand van het ziektekrediet op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit opgebouwd binnen de entiteit van oorsprong blijft behouden binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. X 83. In toepassing van artikel X 25, § 4 blijft de regeling die geldt vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit voor de loods met de algemene functie of met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot, behouden, tot de functionele minister van zijn bevoegdheid gebruik maakt.

Art. X 84. § 1. De ambtenaren die in het kader van de herstructurering van de diensten van de Vlaamse overheid in toepassing van artikel 35 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003 worden toegewezen aan een privaatrechtelijk

vormgegeven extern agentschap, behouden de arbeidsvoorwaardenregeling die op hen van toepassing was krachtens het raamstatuut vóór de toewijzing.

Zij behouden een recht op terugkeer naar de diensten van de Vlaamse overheid gedurende 4 jaar vanaf de datum van toewijzing via de procedures van de interne arbeidsmarkt, waarvoor zij kunnen meedingen.

De ambtenaar van wie de vraag naar terugkeer niet ingewilligd werd tijdens de 4 jaar vanaf de datum van toewijzing aan het privaatrechtelijk vormgegeven extern agentschap heeft niettemin een recht op terugkeer naar de diensten van de Vlaamse overheid en valt onder de regeling van de herplaatsing.

§ 2. De overeenkomsten die afgesloten werden of de reglementaire bepalingen die van toepassing waren voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit inzake arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing op personeelsleden ingezet ten behoeve van een andere werkgever, blijven behouden.

Art. X 85. De verloven voor opdracht die toegekend werden vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit worden verdergezet onder de voorwaarden die van toepassing waren bij de toekenning.

Art. X 86. De periode van onbetaald verlof van 5 jaar, vermeld in artikel X 62, § 1, 2°, wordt verminderd met de gelijkaardige periodes van onbetaald verlof die de ambtenaar verkreeg krachtens de rechtspositie waaronder hij vóór de inwerkingtreding van dit besluit ressorteerde.

Art. X 87. Het personeelslid aan wie een verlof was toegestaan overeenkomstig de reglementering van kracht vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geniet dit verlof tot het einde van de periode waarvoor het was toegestaan zonder het te kunnen verlengen overeenkomstig de oude reglementering.

Art. X 88. De ambtenaar die zich schriftelijk heeft verbonden tot halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, kan die schriftelijke verbintenis intrekken.[4]

Art. X 89. § 1. Het personeelslid dat op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën of op 1 januari 2014 van de Nationale Plantentuin van België[26] en dat op het ogenblik van de overheveling geniet van een hem door de federale overheid toegekend verlofstelsel dat ook bij de diensten van de Vlaamse overheid bestaat, blijft dat verlof verder genieten tot de normale einddatum van het verlof.[14]

§ 2. Het personeelslid dat op 1 januari 2011 overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën kan de niet-opgenomen vakantiedagen van het

jaar 2010 bij de federale overheid niet overdragen naar het vakantieverlof voor het jaar 2011 bij de diensten van de Vlaamse overheid.[14]

Art. X 90. De procedure tot medische ongeschiktheidsverklaring die voor een van de Nationale Plantentuin van België overgehevelde ambtenaar is opgestart bij de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktheidsverklaring, wordt na de overheveling voortgezet.[26]

DEEL XI. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

Hoofdstuk 1. De redenen en gevolgen voor de ambtenaar

Artikel XI 1. § 1. Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of door dit besluit.[12]

§ 2. Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar op de laatste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 bereikt[12], behalve in geval van schorsing in het belang van de dienst van de ambtenaar of als een tuchtprocedure tegen de ambtenaar loopt. In die gevallen wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar na afloop van de schorsing in het belang van de dienst en eventueel van de tuchtprocedure.[2]

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, kan de benoemende overheid een ambtenaar na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt nog verder in dienst houden voor een periode van maximaal één jaar, telkens verlengbaar met maximaal één jaar. Hij behoudt zolang zijn hoedanigheid van ambtenaar.[18]

In afwijking van het eerste lid neemt de indienstnemende overheid die beslissing voor:

1° de statutaire mandaathouder van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of van een functie van algemeen directeur, met behoud van artikel V 14;
2° het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.[15]

Art. XI 2. De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

De ambtenaar van wie de betrekking wordt afgeschaft krijgt een passende dienstaanwijzing binnen de interne arbeidsmarkt.

De ambtenaar behoudt zijn salaris, zijn aanspraken op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris.

Art. XI 3. § 1. Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor:[27]

- 1° de ambtenaar van wie de benoeming onregelmatig bevonden wordt binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure. Die termijn geldt niet in geval van arglist of bedrog van de ambtenaar;[27]
- 2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste, die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die niet meer aan de dienstplichtwetten voldoet of van wie de medische ongeschiktheid na uitputting van het ziektecontingent behoorlijk werd vastgesteld door de federale medische dienst, bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar;[27]

- 3° de ambtenaar die zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft, op voorwaarde dat die ambtenaar behoorlijke en vooraf gewaarschuwd of om opheldering verzocht werd;[27]
- 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;[27]
- 5° de ambtenaar die om tuchtredekenen wordt ontslagen van ambtswege of die wordt afgezet.[27]

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaren die op de datum van de inwerkingtreding van dit artikel tijdelijk ontzet zijn uit de hoedanigheid van ambtenaar conform de bepalingen van artikel XI 3, § 2, zoals het van kracht was vóór de datum van de inwerkingtreding van dit artikel.[27]

§ 2. De ambtenaar die ontzet wordt uit het recht om een openbaar ambt uit te oefenen, verliest voor de duur van deze ontzetting uit dit recht zijn hoedanigheid van ambtenaar.[6]

Art. XI 4. § 1. De ambtenaar wiens onregelmatige benoeming, in het in art. XI 3, 1°, bedoelde geval, niet te wijten is aan arglist of bedrog in zijn hoofde, krijgt een verbrekingsvergoeding, die overeenstemt met drie maanden loon voor elke volledige of ingegane schijf van vijf jaar tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Op deze verbrekingsvergoeding worden de werkgevers- en werknemersbijdragen ingehouden voor de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

§ 2. In de andere in art. XI 3 vermelde gevallen, vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. De werkgever betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor opname van de betrokken ambtenaar in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsbescherming.

§ 3. De duur van de periode gedekt door inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.

§ 4. Het ontslag bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt gegeven door de benoemende overheid.

Art. XI 5. Tot ambtsneerlegging geven aanleiding:

- 1° het vrijwillig ontslag;
- 2° de pensionering ingevolge leeftijd of medische ongeschiktheid;
- 3° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, zoals bepaald in artikel XI 8, § 1.

De bepaling onder 3° van dit artikel is niet van toepassing op de ambtenaar in proeftijd.

Art. XI 6. In geval van vrijwillig ontslag mag de ambtenaar slechts na een opzeggingstermijn van ten minste 30 kalenderdagen de dienst verlaten, tenzij in onderling akkoord tussen de betrokkene en de benoemende overheid de opzeggingstermijn ingekort wordt.

Een benoeming bij een andere overheid die definitief geworden is, wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag.

In afwijking van het vorige lid wordt een tijdelijke benoeming bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid niet gelijkgesteld met vrijwillig ontslag.[9]

Art. XI 7. De ambtenaar die 60 jaar geworden is, wordt op rust gesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij, zonder definitief ongeschikt te zijn bevonden, komt tot een totaal van 222 werkdagen wegens ziekte, te rekenen vanaf de leeftijd van 60 jaar.[6]

Op verzoek van de ambtenaar en na akkoord van de lijnmanager of de functioneel bevoegde minister(s) kan de opruststelling met 6 maanden worden uitgesteld. Die periode kan meermaals stilzwijgend verlengd worden met een periode van 6 maanden.[6]

De lijnmanager of de functioneel bevoegde minister kan de beslissing tot uitstel van de opruststelling op elk moment op gemotiveerde wijze intrekken, waardoor de ambtenaar ambtshalve op rust gesteld wordt op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de beslissing ingetrokken wordt.[6]

Als de opruststelling wordt uitgesteld, moet de ambtenaar de niet-opgenomen vakantieverlofdagen opnemen vóór de datum van opruststelling.

Als de ambtenaar de vakantieverlofdagen niet heeft kunnen opnemen vóór de datum van opruststelling, worden de bepalingen van artikel VII 11, § 2 toegepast.[6]

Art. XI 8. § 1. De ambtenaar is definitief beroepsongeschikt als hij na een evaluatie “onvoldoende” bij één van de twee eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie “onvoldoende” krijgt. De ambtenaar wordt dan ontslagen.[23]

§ 2. Het ontslag treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd § 4.

§ 3. Deze opzeggingstermijn bedraagt 3 maanden voor de ambtenaar die minder dan 5 jaar anciënniteit telt bij de diensten van de Vlaamse overheid. Deze termijn wordt vermeerderd met 3 maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van 5 jaar anciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Voor de bepaling van de anciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt eveneens de dienstanciënniteit meegerekend verworven bij de federale overheid door de ambtenaar die krachtens de staatshervorming overgeheveld werd of die overgeplaatst werd van de federale overheid naar de Gemeenschappen en de Gewesten.

De anciënniteit wordt verminderd met de perioden die reeds in aanmerking werden genomen voor de toekenning van een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de betekening van het ontslag. De betekening gebeurt via aangetekend schrijven en heeft uitwerking de derde dag na de verzending.

In onderling akkoord tussen de benoemende overheid en de ambtenaar kan een langere opzeggingstermijn worden overeengekomen of kan de opzeggingstermijn worden ingekort.

§ 4. De benoemende overheid kan evenwel beslissen dat het ontslag wegens beroepsongeschiktheid onmiddellijk ingaat, mits uitbetaling van een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn zoals bepaald in § 3.

§ 5. Met het oog op de onderbrenging van de ambtenaar onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdrage gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

Art. XI 9. Het vrijwillig ontslag en de opruststelling[9] wordt toegestaan, respectievelijk ondertekend door de benoemende overheid.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid wordt ondertekend door de benoemende overheid.

Art. XI 10. De pensioengerechtigde ambtenaar wordt gemachtigd de eretitel van zijn ambt te dragen indien hij :

- ten minste 20 jaar dienstanciënniteit telt op het ogenblik van zijn opruststelling[9], behoudens in geval van vroegtijdige pensionering ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte
- geen evaluatie onvoldoende gekregen heeft in het laatste jaar vóór de

- opruststelling[9]
- geen tuchtstraf gekregen heeft in zijn loopbaan, tenzij deze inmiddels doorgehaald werd.

Hoofdstuk 2. De ontslagregeling voor contractuelen

Art. XI 11. Het contractuele personeelslid wordt ontslagen als hij na een evaluatie “onvoldoende” bij één van de twee eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie “onvoldoende” krijgt.[23]

Hoofdstuk 3. Overgangsbepaling

Art. XI 12. Voor de ambtenaar die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit 60 jaar of ouder is, worden de ziektedagen die hem vanaf de leeftijd van 60 jaar werden toegekend krachtens de reglementering van kracht vóór eerstvermelde datum, aangerekend op de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte vermeld in artikel XI 7.

Art. XI 13. In afwijking van artikel XI 7 wordt de ambtenaar die 60 jaar geworden is, niet ambtshalve op rust gesteld na 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte, maar pas na 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte, indien hij :

- 1° hetzij geen 5 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt op de datum waarop hij de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte bereikt;
- 2° hetzij geen 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt op de datum waarop hij de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte bereikt, én onder toepassing zou vallen van de regeling van het gewaarborgd minimumpensioen;
- 3° hetzij 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt en een minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid zou kunnen verkrijgen dat voordeliger is dan het minimumpensioen wegens leeftijd of anciënniteit.

Voor de berekening van de 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte waarvan sprake in het voorgaande lid wordt geen rekening gehouden met de halve dagen afwezigheid in een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte.

Deel XII. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Algemene opheffingsbepalingen

Artikel XII 1. Opgeheven wordt wat de rechtspositie van het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap betreft, het navolgend besluit :[2]

- het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd.

Art. XII 2. § 1. [9]Het hieronder vermelde besluit wordt opgeheven[9] voor de entiteiten, raden en instelling, die reeds in werking zijn getreden op de datum van inwerkingtreding van dit besluit en op de datum dat de entiteit of raad in werking treedt voor de entiteiten en raden die na de datum van inwerkingtreding van dit besluit in werking treden:[2]

- het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals het werd gewijzigd;

De hieronder vermelde besluiten worden behouden[9], met uitzondering van de artikelen die een materie betreffen die door dit besluit geregeld wordt en die worden opgeheven:

- 1° - opgeheven[9]
- 2° het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2002 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd
- 3° - opgeheven[18]
- 4° - opgeheven[9]
- 5° - opgeheven[18]
- 6° - opgeheven[18]
- 7° - opgeheven[18]
- 8° - opgeheven[9]
- 9° - opgeheven[9]
- 10° - opgeheven[18]
- 11° - opgeheven[18]
- 12° - opgeheven[9]
- 13° - opgeheven[9]

§ 2. Wat de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare instellingen betreft, worden de navolgende besluiten behouden, met uitzondering van de artikelen die een materie betreffen die door dit besluit geregeld wordt doch met toepassing van de artikelen die verplichtingen inhouden in toepassing van de ziekenhuiswetgeving, wat betreft het daarin voorgeschreven advies:

- besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het

- openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel
- besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis Rekem

Art. XII 3. Opgeheven wordt [9] het navolgend besluit:[2]

- 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, zoals het werd gewijzigd
- het koninklijk besluit van 26 maart 1965 betreffende de kinderbijslag voor bepaalde categorieën van het door de staat bezoldigd personeel alsmede voor de personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de korpsen van de lokale politie, zoals het werd gewijzigd[14].[12]
- het besluit van de Vlaamse Regering van 11 juni 2004 tot vaststelling van het statuut van de gewestelijk ontvangers, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 17 februari 2006, 14 november 2008, 3 april 2009, 4 september 2009, 26 maart 2010.[18]

Hoofdstuk 2. Algemene slotbepalingen

Art. XII 4. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2006 voor de personeelsleden die krachtens de migratiebesluiten toegewezen zijn aan de entiteiten, raden of instelling die op deze datum juridisch inwerkingtreden. Dit besluit treedt vervolgens gefaseerd in werking in overeenstemming met de juridische inwerkingtredingsdata van deze entiteiten, raden of instelling voor het personeel dat gemigreerd werd naar deze entiteiten, raden of instelling.

Tot deze inwerkingtredingsdata zijn de bestaande rechtspositieregelingen van toepassing op het personeel dat nog niet gemigreerd werd naar de entiteiten, raden of instelling.

Art. XII 5. Volgende besluiten treden in werking op 1 januari 2006:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest aan de strategische adviesraden.

Art. XII 6. Dit besluit mag worden aangehaald als "Vlaams personeelsstatuut" en afgekort als "VPS".

Art. XII 7. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 13 januari 2006

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,

Geert BOURGEOIS