

## Artikel 25

### **VERPLICHT KEUZE TE MAKEN:**

*(Rechtsgrond: De raad stelt in de rechtspositieregeling het salaris van het personeel vast in salarisschalen die bestaan uit: 1° een minimumsalaris; 2° de salaristrappen, die gespreid worden over maximum 27 trappen; 3° een maximumsalaris.)*

Het personeelslid wordt ingeschaald in een salarisschaal die bestaat uit **(wedden en periodieke verhogingen worden uitgedrukt in bedragen tegen 100% op jaarbasis)**:

- 1° een minimumsalaris **(Het minimumsalaris is nooit lager dan het minimumsalaris, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel)**;
- 2° de salaristrappen, die gespreid worden over X trappen **(nader te bepalen met een maximum van 27)**;
- 3° een maximumsalaris **(Het maximumsalaris mag niet hoger zijn dan de salarisschaal van de algemeen directeur of de salarisschaal van de provinciegriffier.)**.

### **OPTIE:**

*Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a, b of c. Dit geldt niet voor de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur (in voorkomend geval: adjunct-financieel directeur).*

*Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode (graadbenamingen met de overeenkomende salarisschalen invullen). Aan elke graad worden een tot drie salarisschalen verbonden. De uitgewerkte salarisschalen bevinden zich in bijlage (nummer in te vullen).*

*De salarisschaal van de algemeen directeur is de hoogste salarisschaal binnen de gemeentelijke organisatie.*

*Het personeelslid wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad.*

*Het personeelslid ontvangt het salaris dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit. De geldelijke anciënniteit bestaat uit het aantal dienstjaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het salaris.*

*Het personeelslid dat geen recht heeft op het meerekenen van vroegere diensten, ontvangt het beginsalaris van de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is aan zijn graad.*

*Het salaris van een deeltijds personeelslid wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.*

*De algemeen directeur stelt het individuele jaarsalaris van de personeelsleden vast.*

### **OPTIE:**

*Het bevoegde orgaan (nader te bepalen) stelt per functie een salarisschaal vast, binnen de volgende minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro en tegen 100%:*

- 1° niveau E: van 13.250 naar 16.550;
- 2° niveau D: van 13.300 naar 23.800;
- 3° niveau C: van 13.550 naar 29.300;
- 4° niveau B: van 17.300 naar 32.500;
- 5° niveau A: van 21.850 naar 59.500.

*Elke schaal bestaat uit X trappen (nader te bepalen met een maximum van 27, waarbij het bestuur gemotiveerd kan differentiëren in functie van het type schaal dat wordt uitgewerkt)*

**OPTIE:**

*Het bevoegde orgaan (nader te bepalen) stelt per functie een salarisschaal vast, binnen de volgende minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro:*

- 1° niveau E: van 13.250 naar 16.550;*
- 2° niveau D:*
  - a) basisgraad: van 13.300 naar 20.700;*
  - b) hogere graad: van 16.900 naar 23.800;*
- 3° niveau C:*
  - a) basisgraad: van 13.550 naar 24.800*
  - b) hogere graad: van 18.550 naar 29.300;*
- 4° niveau B:*
  - a) basisgraad: van 17.300 naar 29.150;*
  - b) hogere graad: van 19.550 naar 32.500;*
- 5° niveau A:*
  - a) basisgraad: van 21.850 naar 38.450;*
  - b) hogere graad: van 26.300 naar 59.500*

*Elke schaal bestaat uit X trappen (nader te bepalen met een maximum van 27, waarbij het bestuur gemotiveerd kan differentiëren in functie van het type schaal dat wordt uitgewerkt).*

**VERPLICHT KEUZE TE MAKEN**

*(Rechtsgrond (art. 13): De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze van opvolging en feedback, en de procedure voor de eventuele evaluatie)*

*Voor de toepassing van de salaristrappen geldt het volgende:*

- 1° presteert het personeelslid in het betrokken jaar naar verwachting, dan gaat het één trap vooruit;*
- 2° presteert het personeelslid in het betrokken jaar boven verwachting, dan kan het twee trappen vooruit gaan;*
- 3° presteert het personeelslid in het betrokken jaar onder verwachting, dan kan het op dezelfde trap blijven staan.*

***(Afhankelijk van het evaluatiesysteem dat het bestuur heeft uitgewerkt met toepassing van artikel 13 en 14, kan de groei in de trappen verschillen. Zo zal punt 2° niet toepasbaar zijn als een sprong met 2 jaar niet mogelijk is gemaakt of zal 3° niet toepasbaar zijn als een loopbaanvertraging niet als mogelijk 'gevolg' is vastgesteld.)***