

## Artikel 26

### **VERPLICHT KEUZE TE MAKEN**

*(Rechtsgrond: De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de modaliteiten van de evolutie in de functionele loopbaan (Eén schaal is dus niet voldoende om van een functionele loopbaan te kunnen spreken.)*

De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die aan dezelfde graad verbonden zijn.

**OPTIE:** *(De raad kan het verloop van de loopbaan koppelen aan administratieve anciënniteiten, maar dat hoeft niet. Het kan een administratieve vereenvoudiging zijn om geen tellers meer te moeten bijhouden. Eventueel kan het bestuur zich beperken tot de omschrijving van schaalanciënniteit, omwille van de groei in de functionele loopbaan en omwille van de mogelijkheden bij bevorderingen.)*

*Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, zoals vastgesteld in **bijlage X (nader te bepalen)**, tenzij anders bepaald.*

*De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op het personeelslid:*

- 1° graadanciënniteit;*
- 2° niveauanciënniteit;*
- 3° dienstanciënniteit;*
- 4° schaalanciënniteit.*

*De graad-, niveau-, en dienstanciënniteit bestaan uit de werkelijke diensten die bij een overheid werden gepresteerd.*

*Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven het salaris of die, wat het statutaire personeelslid betreft, bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.*

*De periodes van verlof of afwezigheid die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit worden weergegeven in de tabel als **bijlage X (in te vullen)**.*

*De administratieve anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze nemen een aanvang op de eerste dag van een maand. Als de diensten geen aanvang hebben genomen op de eerste dag van een maand of geen einde hebben genomen op de laatste dag van een maand, worden de gedeelten van maanden weggelaten.*

*De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling op proef in een bepaalde graad of een daarmee vergelijkbare graad.*

*De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling op proef in een of meer graden van een bepaald niveau of van een daarmee vergelijkbaar niveau.*

*De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die gepresteerd zijn bij een overheid.*

*De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling op proef in die graad, tenzij anders bepaald.*

*De diensten die krachtens de rechtspositieregeling recht geven op een salaris of wachtgeld geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit.*

De volgende periodes van afwezigheid komen wel/niet (**schrappen wat niet past**) in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit:

- onbetaald verlof als recht;
- onbetaald verlof als gunst;
- de periode van disponibiliteit wegens ambtsopheffing;
- de periode van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 12 maanden;
- de periode van periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering die langer duurt dan 12 maanden.

**OPTIE:** (Het bestuur stelt zelf de evolutie in de functionele loopbanen vast, met behoud van het stelsel over opbouw schaalanciënniteit)

**OPTIE:** (De raad vult de functionele loopbanen met de schalen in voor de graden en schalen. De raad koppelt het verloop van de loopbaan aan de regeling over opvolging, feedback en evaluatie, evenals aan de opbouw van schaalanciënniteit.)

Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, (zoals vastgesteld in bijlage aan de plaatselijke rechtspositieregeling).

Na (aan te vullen) jaren schaalanciënniteit in de eerste salarisschaal en een gunstig evaluatieresultaat, gaat het personeelslid over naar de tweede schaal in de functionele loopbaan en na (aan te vullen) jaren en een gunstig evaluatieresultaat naar de derde salarisschaal (te specificeren per vastgestelde graad en functionele loopbaan).

Gaat het personeelslid niet akkoord met het resultaat van zijn evaluatie, dan kan het hiertegen schriftelijk in beroep gaan binnen X dagen (vb. 14 kalenderdagen) na het beoordelingsgesprek bij het bevoegde orgaan (invullen wat van toepassing is).

Tijdens de loopbaan bouwt het personeelslid schaalanciënniteit op.

De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling (op proef, indien van toepassing) in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die krachtens de rechtspositieregeling recht geven op een salaris of wachtgeld geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit.

De volgende periodes van afwezigheid komen wel/niet (**schrappen wat niet past**) in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit:

- onbetaald verlof als recht;
- onbetaald verlof als gunst;
- de periode van disponibiliteit wegens ambtsopheffing;
- de periode van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 12 maanden;
- de periode van periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering die langer duurt dan 12 maanden.

**OPTIE:** (Het bestuur stelt zelf de evolutie in de functionele loopbanen vast, zonder koppeling aan anciënniteiten.)

**OPTIE:** (De raad vult de functionele loopbanen met de schalen in voor de graden en schalen. De raad koppelt het verloop van de loopbaan aan de regeling over opvolging, feedback en evaluatie, maar niet aan de opbouw van administratieve anciënniteiten.)

*Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, zoals vastgesteld in bijlage bij deze rechtspositieregeling.*

*Na gunstig evaluatieresultaat, gaat het personeelslid na **(aan te vullen)** jaren over naar de tweede schaal in de functionele loopbaan en na **(aan te vullen)** jaren en een gunstig evaluatieresultaat naar de derde salarisschaal **(te speciëren per vastgestelde graad en functionele loopbaan)**.*

**OPTIE:** *(De raad kan er voor opteren om de schaalanciënniteit opgebouwd bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige te behouden).*

*Het personeelslid dat schaalanciënniteit verwerft voor ervaring, opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, wordt met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.*

**OPTIE:** *(bij behoud "bevorderingspremie" zal de mate waarin het bestuur gebruik maakt van de vrijheidsgraden bij het vaststellen van de salarisschalen bepalend zijn om te oordelen of het toekennen van een bevorderingspremie wenselijk is)*

*Vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling heeft het personeelslid dat overgaat naar een graad van een hoger niveau na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:*

- 1° (bedrag te bepalen) euro bij bevordering naar niveau D;*
- 2° (bedrag te bepalen) euro bij bevordering naar niveau C;*
- 3° (bedrag te bepalen) euro bij bevordering naar niveau B;*
- 4° (bedrag te bepalen) euro bij bevordering naar niveau A.*

*Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste het bedrag, vermeld in het eerste lid, hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd tot de minimale verhoging, vermeld in het eerste lid, bereikt wordt.*

*Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de graad waarnaar het personeelslid overgaat. Daartoe wordt telkens zijn oude salarisschaal, met inbegrip van de periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan, vergeleken met de nieuwe salarisschaal, met inbegrip van de toepassing van de periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan.*