



Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de hervorming van de selectieprocedures en andere bepalingen, en tot opheffing van het APKB

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;

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

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, artikel 5;

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

Gelet op het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen;

Gelet op het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 6 oktober 2015;

Gelet op protocol nr. van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op advies ... van de Raad van State, gegeven op ..., met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

Artikel 1. In artikel I 2, 1^o, tweede gedachtestreep van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 29 april 2011 en 9 mei 2014, worden de woorden "de Inspectie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming" vervangen door de woorden "de Onderwijsinspectie".

Art. 2. Aan artikel I 3, tweede lid van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden "of het gemeenschappelijk dienstencentrum" toegevoegd.

Art. 3. In artikel I 5 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 maart 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1^o in paragraaf 1, eerste lid, 1^o, wordt punt d) opgeheven;
2^o in paragraaf 1, eerste lid, 2^o, worden de woorden "en eventueel graadverandering" vervangen door de woorden "en externe mobiliteit, waarbij de beperking van de oproep zoals vermeld in artikel VI 30quater niet geldt";
3^o in paragraaf 1, derde en vierde lid, worden de woorden "functiespecifieke selectie" vervangen door het woord "selectie";
4^o paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

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

Contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur komen voor herplaatsing in aanmerking tenzij ze zijn geworven in het kader van een uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte of in het kader van een vervangingsopdracht.

Voor contractuele personeelsleden geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor ambtenaren.

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, wordt de contractuele betrekking ingevuld op een van de volgende wijzen:

- 1^o via de horizontale mobiliteit.
- 2^o via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met de horizontale mobiliteit.

Bij combinatie van procedures worden de kandidaten onderworpen aan dezelfde selectie.

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

- 1^o vervangingsopdracht;
- 2^o tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar;
- 3^o doctoraatsbeurzen;
- 4^o 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.

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.

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 wervingsstelsel als vermeld in deel III, hoofdstuk 2, en voor topsporters en hun omkadering.

5° in paragraaf 4 wordt het zesde lid vervangen door wat volgt:

"In afwijking van artikel VI 18, §2, kan een contractueel personeelslid met een arbeidshandicap dat recht heeft op een langdurige loonkostensubsidie, door horizontale mobiliteit meedingen naar een statutaire voorbehouden betrekking, ook als hij in dienst is genomen met een contract waarvoor overeenkomstig artikel III 2, 2°, geen vergelijkende selectie met een objectief wervingsstelsel vereist is.";

Art. 4. In artikel I 5bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, worden paragraaf 1 en 2 vervangen door wat volgt:

"§1. De selector kan, na toestemming van de kandidaat, in overleg met de indienstnemende of benoemende overheid of de lijnmanager, en rekening houdend met de vergelijkbaarheid van de testen en testresultaten, beslissen om bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie niet opnieuw te testen bij een kandidaat als uit een eerdere selectieprocedure die niet ouder is dan zeven jaar blijkt dat de kandidaat beschikt over die competenties en/of voldoet aan die vereisten, ongeacht voor welke graad of functie en soort procedure de vorige test werd afgenomen.

De selector bepaalt aan welke selectieonderdelen de kandidaat nog moet deelnemen om het geheel van de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie te kunnen beoordelen.

§2. Een kandidaat kan aan de selector vragen om, ongeacht eerdere testresultaten, opnieuw getest te worden voor bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie. De selector houdt dan alleen rekening met de nieuwe testresultaten."

Art. 5. In artikel I 7, §1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 13 maart 2015, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 6. In artikel I 10, §2, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden "bij een tweede opeenvolgende onvoldoende" vervangen door de woorden "bij een tweede evaluatie onvoldoende die leidt tot definitieve beroepsongeschiktheid".

Art. 7. In artikel II 8, §1, van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden tussen het woord "(mede)auteur" en het woord "is" de woorden "of (mede)schepper" ingevoegd;

2° het tweede lid wordt vervangen door wat volgt:

"Deze overdracht betreft alle vermogensrechten die deel zouden uitmaken van zijn auteursrechten, inclusief de auteursrechten op computerprogramma's met inbegrip van het begeleidend en voorbereidend materiaal, op databanken, en op alle andere werken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt. De overdracht betreft ook alle sui generis vermogensrechten op databanken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt."

Art. 8. In artikel II 12, §2, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 13 maart 2015, wordt het derde gedachtestreepje opgeheven.

Art. 9. In artikel III 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 9 januari 2009, 29 mei 2009 en 21 september 2012, wordt paragraaf 4 opgeheven.

Art. 10. In artikel III 6, §2, van hetzelfde besluit worden de woorden "voor generieke en specifieke functies" opgeheven.

Art. 11. Aan artikel III 7 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"In afwijking van het eerste lid worden vacatures voor functies in het buitenland die gericht zijn tot kandidaten die in het buitenland wonen, algemeen bekendgemaakt in het land in kwestie."

Art. 12. Artikel III 8 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en 13 maart 2015, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. III 8. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie wordt meegedeeld aan de kandidaten."

Art. 13. Artikel III 9 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 september 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. III 9. De selector stelt per selectie, in overleg met de lijnmanager, een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de

datum waarop aan de voorwaarden voldaan moet zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en het behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de invulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

Met toepassing van artikel III 3, §2, van dit besluit vermeldt het selectiereglement dat ook kandidaten zonder de diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, vermeld in het selectiereglement, kunnen kandideren en, in voorkomend geval, welk ander bewijsstuk kandidaten moeten voorleggen om toegang te krijgen tot de selectieprocedure."

Art. 14. Artikel III 10 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 29 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. III 10. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en).

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 Agentschap Overheidspersoneel kan de duur verlengen van een reserve die voor alle diensten van de Vlaamse overheid is aangelegd."

Art 15. In artikel III 12, §1, van hetzelfde besluit worden de woorden "benoemende overheid" vervangen door het woord "lijnmanager".

Art. 16. Aan artikel III 19 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 29 mei 2009, wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De regeling vermeld, in het eerste lid, is niet van toepassing op:

- 1° een ontslagen ambtenaar op proef van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst voor de duur van de statutaire proeftijd als de resterende duur van de arbeidsovereenkomst na het ontslag als ambtenaar op proef minstens drie maanden bedraagt;
- 2° een ontslagen ambtenaar op proef die teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad na definitieve beslissing van de benoemende overheid."

Art. 17. In deel III van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2015 wordt hoofdstuk 4bis, dat bestaat uit artikel III 21bis, opgeheven.

Art. 18. Artikel III 22 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 29 mei 2009, 29 april 2011 en 21 september 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. III 22. Wie meedingt naar een betrekking via externe aanwerving, wordt, voor zover hij op (datum inwerkingtreding wijziging art. III 22) vrijgesteld was van het generieke gedeelte bij aanwerving, niet meer getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De voormelde vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van het generieke gedeelte.

Volgende personen zijn op (datum inwerkingtreding wijziging art. III 22) onbeperkt vrijgesteld van het generieke gedeelte:

1° personen die behoren tot de wervingsreserve van een vergelijkend aanwervingsexamen waarvan de geldigheidsduur bij de inwerkingtreding van het Vlaams personeelsstatuut nog niet was verstreken;

2° personen die slaagden voor een vergelijkend aanwervingsexamen waarvan de procedure bij de inwerkingtreding van het Vlaams personeelsstatuut nog niet was afgerond;

3° personen die wat betreft de generieke competenties voor de graad in kwestie geschikt werden bevonden na inwerkingtreding van het Vlaams personeelsstatuut en voor 31 december 2011.

Volgende personen zijn op (datum inwerkingtreding wijziging art. III 22) voor de resterende duur van de periode van zeven jaar vrijgesteld van het generieke gedeelte:

personen die wat betreft de generieke competenties voor de graad in kwestie al geschikt werden 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 het Vlaams personeelsstatuut en voor (dag voor datum van inwerkingtreding van de wijziging van artikel III 22).

Art. 19. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2015 wordt een artikel III 31 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. III 31. Contractuele selecties van na 31 december 2005 die aan de voorwaarden, vermeld in deel III, hoofdstuk II voldoen, en die na 31 december 2005 op een andere wijze dan in het Belgisch Staatsblad algemeen bekend werden gemaakt, worden gelijkgesteld met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking."

Art. 20 Aan artikel IV 4, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt de volgende zin toegevoegd:

"Het gesprek kan plaatsvinden in de laatste maand van de periode waarover geëvalueerd wordt. De tijdsspanne tussen twee jaarlijkse evaluatiegesprekken moet minstens tien kalendermaanden bedragen."

Art. 21. Aan artikel IV 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, wordt een paragraaf 5 toegevoegd die luidt als volgt:

"§5. De in dit artikel vastgestelde termijnen worden opgeschort tussen Kerstmis en Nieuwjaar."

Art. 22. In deel IV van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 13 maart 2015, wordt hoofdstuk 3bis, dat bestaat uit artikel IV 9bis, opgeheven.

Art. 23. In artikel V 4, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden "in het Belgisch Staatsblad" vervangen door de woorden "op de website van de VDAB";

Art. 24. In artikel V 5 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 september 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 worden het tweede en derde lid opgeheven;

2° er worden een paragraaf 3 en een paragraaf 4 toegevoegd, die luiden als volgt:

"§3. De selector stelt, in overleg met de opdrachtgever, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moet zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook de mogelijkheid van :

1° een voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;

2° een beperkte procedure;

3° de geldigheidsduur van de reserve.

§4. 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 de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

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

Art. 25. Artikel V 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V 6. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de indienstnemende overheid.

De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, een algemeen profiel voor de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur. De indienstnemende overheid kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties of andere vereisten.

De selector sluit, in overleg met de opdrachtgever, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of aan de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de entiteit. Bij de beoordeling van de competenties wordt rekening gehouden met een externe potentieelinschatting.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.”.

Art. 26. In artikel V 7, §1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009, 22 januari 2010, 16 maart 2007, 29 mei 2009, 3 februari 2012 en 22 juli 2015 worden het derde tot en met vijfde lid opgeheven.

Art. 27. Artikel V 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 8. §1. De opdrachtgever heeft een interview met de geschikte kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie. De opdrachtgever wordt bijgestaan door een vertegenwoordiging van de Vlaamse Regering in het geval dat de Vlaamse Regering de indienstnemende overheid is.

De opdrachtgever kiest uit de lijst met geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en);
- 4° het interview.

§2. Als de opdrachtgever geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure opnieuw opgestart.”.

Art. 28. In artikel V 9 van hetzelfde besluit gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, 21 februari 2014 en 3 oktober 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in paragraaf 1bis wordt aan het derde lid de zin “Artikel III 15, §1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.” toegevoegd;
- 2° in paragraaf 1ter wordt aan het tweede lid de zin “Artikel III 15, §1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.” toegevoegd;
- 3° in paragraaf 2 wordt aan het tweede lid de zin “Artikel III 15, §1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.” toegevoegd.

Art. 29. In artikel V 10 van hetzelfde besluit, vervangen bij besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° in het eerste lid wordt de zin “De indienstnemende overheid bepaalt de vereiste functiespecifieke competenties voor de functie.” vervangen door de zin “De indienstnemende overheid bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties en/of andere vereisten.”;
- 2° in het tweede lid wordt de zin “De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en een beknopte weergave van de vereiste functiespecifieke competenties” opgeheven;
- 3° het vierde en vijfde lid worden vervangen door wat volgt:

De opdrachtgever organiseert de selectie.

De opdrachtgever beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de entiteit.

De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten over de beleidsvisie ten aanzien van de vacante mandaatfunctie, om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De opdrachtgever kiest de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

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

Art. 30. Aan artikel V 17 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een paragraaf 2 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§2. De regeling van de horizontale mobiliteit, vermeld in artikel V 39bis, is van overeenkomstige toepassing op de titularissen van de terugvalgraad van directeur-generaal en adjunct- directeur-generaal.”.

Art. 31. In artikel V 19, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “in het Belgisch Staatsblad” vervangen door de woorden “op de website van de VDAB”.

Art. 32. Artikel V 20 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 21 september 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 20. §1. Om in aanmerking te komen, moeten de kandidaten:

- 1° voldoen aan 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 vijf jaar, die verworven werd in de laatste tien jaar, of over tien jaar relevante beroepservaring.

Onder leidinggevende ervaring wordt in het eerste lid, 3°, ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

Voor de berekening van de relevante beroepservaring, vermeld in het eerste lid, 3°, worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

§2. De selector stelt, in overleg met de opdrachtgever, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten ;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;

6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§3. De indienstnemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 3, §2, en III 9, opnemen in de oproep voor kandidaten, vermeld in artikel V 19, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

De in dienst nemende overheid kan na overleg met de selector, in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, bijzondere aanwervingsvoorwaarden vaststellen.”.

Art. 33. Artikel V 21 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 21. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de indienstnemende overheid.

De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, een algemeen profiel voor de functie van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad. De indienstnemende overheid kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties en/of andere vereisten.

De selector sluit, in overleg met de strategische adviesraad, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit. Bij de beoordeling van de competenties wordt rekening gehouden met een externe potentieelinschatting.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.”.

Art. 34. In artikel V 22, §1, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012, worden het tweede tot en met vierde lid opgeheven.

Art. 35. In artikel V 23 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 april 2011, en 3 oktober 2014, worden paragraaf 1 en 2 vervangen door wat volgt:

“§1. De strategische adviesraad houdt een interview met de geschikte kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

§2. De strategische adviesraad kiest uit de lijst met geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en).

Als de strategische adviesraad geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure opnieuw opgestart.”.

Art. 36. In artikel V 29 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009 en 21 februari 2014, wordt paragraaf 2 opgeheven.

Art. 37. In deel V, titel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 29 april 2011, 3 februari 2012, 21 september 2012, 11 februari 2014, 3 oktober 2014 en 3 juli 2015, wordt een hoofdstuk 3bis, dat bestaat uit artikel V 29bis, ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk 3bis. Horizontale mobiliteit

Art. V 29bis. In afwijking van hoofdstuk 1 en 2 en van artikel V 23 en V 24, kan de indienstnemende overheid een vacante functie van hoofd het secretariaatspersoneel strategische adviesraad invullen door mobiliteit. De indienstnemende overheid bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties en/of andere vereisten.

Een vacante functie van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad wordt bekend gemaakt.

De titularissen van een functie van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad, die beschikken over een evaluatie, die niet met onvoldoende werd besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

De opdrachtgever organiseert de selectie.

De opdrachtgever beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de entiteit.

De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten over de beleidsvisie ten aanzien van de vacante functie, om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De opdrachtgever kiest de voor hem meest geschikte kandidaat voor de functie of kiest uitzonderlijk niet, wanneer hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

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

Art. 38. In artikel V 36 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 21 september 2012 en 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

“De oproep voor externe kandidaten wordt ten minste op de website van de VDAB gepubliceerd.”;

2° in paragraaf 2 worden het tweede en derde lid opgeheven;

3° er worden een paragraaf 3 tot en met paragraaf 5 toegevoegd, die luiden als volgt:

“§3. Het Agentschap Overheidspersoneel treedt op als selector.

§4. De selector stelt, in overleg met het hoofd van de entiteit, raad of instelling, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moeten zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§5. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, voorafgaand aan de selectie, met toepassing van artikel III 3, §2, en III 9, , opnemen in de oproep tot kandidaten, vermeld in paragraaf 1, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen."

Art. 39. Artikel V 37 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 29 april 2011 en 3 februari 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V 37. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt een algemeen profiel voor de management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau. De lijnmanager kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties of andere vereisten.

De selector sluit, in overleg met het hoofd van de entiteit, raad of instelling, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie."

Art. 40. Artikel V 38 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 september 2006 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 9 januari 2009, 29 mei 2009, 29 april 2011, 3 februari 2012 en 3 juli 2015, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V 38. Het managementorgaan van het beleidsdomein waar er een vacature is, beoordeelt, in overleg met de selector, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit. Bij de beoordeling van de competenties

wordt rekening gehouden met een externe potentieelinschatting die georganiseerd wordt door het Agentschap Overheidspersoneel.

Voor de beoordeling van de competenties en andere vereisten wordt het Gemeenschapsonderwijs geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming.

In afwijking van het eerste lid kan het managementorgaan 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.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.”.

Art. 41. In artikel V 39, §1, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en).

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling laat de meest geschikte kandidaat toe tot een proeftijd in de graad van hoofdadviser en wijst hem aan in de vacantverklaarde managementfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A.”.

Art. 42. In deel V, titel III, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2015, wordt een hoofdstuk IIbis, dat bestaat uit artikel V 39bis en V 39ter, ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk 2bis. Horizontale mobiliteit

Art. V 39bis. Bij invulling van een N-1 functie via de horizontale mobiliteit zijn artikel V 37 en V 38 niet van toepassing. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling organiseert de selectie en bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties en/of andere vereisten. In afwijking van artikel V 36, §3, stelt het hoofd van de entiteit, raad of instelling een selectiereglement vast.

De titularissen van een N-1 functie en de titularissen van de functie van hoofd secretariaatpersoneel strategische adviesraad, die beschikken over een evaluatie die niet met onvoldoende is besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling sluit de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement, uit van deelname aan de selectie.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling houdt een interview met de kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De ambtenaar wordt overgeplaatst naar de entiteit, raad of instelling van de vacature en behoudt ook de graad waarin hij vastbenoemd is. Het overplaatsingsbesluit vermeldt de termijn waarbinnen het afdelingshoofd of de projectleider N-1 zijn nieuwe functie opneemt.

In afwijking van het vijfde lid, wordt de titularis van de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad, vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur en aangesteld als afdelingshoofd of projectleider N-1. Bij overgang van de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad naar de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1, wordt de schaalanciënniteit of de periode verworven in de graad van hoofd secretariaatspersoneel strategische adviesraad, aangerekend op de schaalanciënniteit in de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1 en in de graad van hoofdadviseur.

Art. V 39ter. De regeling van de horizontale mobiliteit vermeld in artikel V 39bis, is van overeenkomstige toepassing op de titularis van de terugvalgraad van hoofdadviseur.

Artikel VI 18, VI 25, VI 26 en VI 27, eerste lid, zijn van overeenkomstige toepassing."

Art. 43. In artikel V 42 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009, 29 april 2011 en 3 oktober 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

2° in paragraaf 4, eerste lid wordt de zinsnede "die over de generieke competenties voor de functie van N-1 niveau beschikken" vervangen door de zinsnede "die over de competenties voor de functie van N-1 niveau beschikken".

Art. 44. Aan artikel V 46, §4, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Op zijn verzoek kan de titularis van de graad van hoofdadviseur worden herplaatst in een betrekking van dezelfde graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid."

Art. 45. Artikel V 47 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 3 februari 2012, wordt opgeheven.

Art. 46. Artikel V 48 van hetzelfde besluit, opgeheven door het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

"Art. V 48. Wie meedingt naar een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of een functie van algemeen directeur wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor diezelfde management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor diezelfde functie van algemeen directeur, niet getest voor de gedragscompetenties en de vaktechnische competenties die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor diezelfde functie. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van selectietesten voor diezelfde functie, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een management- of projectleidersfunctie van N-niveau wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur

van de vrijstelling van de selectietesten voor die andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van algemeen directeur, wordt, voor zover hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor een andere functie van algemeen directeur, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor die andere functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.”.

Art. 47. In deel V, titel V, hoofdstuk 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007, 29 mei 2009, 22 januari 2010, 3 februari 2012, wordt een artikel V 51sexies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V 51sexies. De procedures voor de invulling van topkaderfuncties via werving en mobiliteit, die aangevat zijn vóór de inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de hervorming van selectieprocedures en andere bepalingen en tot opheffing van het APKB, worden voort gezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.”.

Art. 48. In deel V, titel 5, van hetzelfde besluit wordt hoofdstuk 2, dat bestond uit artikel V 52, opgeheven bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Hoofdstuk 2. De rechtspositie voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad

Art. V 52. Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een functie van algemeen directeur, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van selectietesten voor een andere functie als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die andere functie als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij een onvoldoende.

Art. 49. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 13 november 2015, wordt een artikel V 52bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V 52bis. De procedures voor de invulling van functies als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die aangevat zijn vóór de inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams

personeelsstatuut, wat betreft de hervorming van selectieprocedures en andere bepalingen en tot opheffing van het APKB, worden voort gezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.”.

Art. 50. Artikel V 53 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009 en 3 februari 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 53. Wie meedingt naar een middenkaderfunctie, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van de externe potentiëleinschatting in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie voor de resterende duur van de vrijstelling, vrijgesteld van de externe potentiëleinschatting in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een middenkaderfunctie, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van de eindbeoordeling van de generieke competenties in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de eindbeoordeling van de generieke competenties, behalve bij een onvoldoende.”

Art. 51. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse regering van 13 november 2015, wordt een artikel V 56quinquies ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V 56quinquies. De procedures voor de invulling van middenkaderfuncties, die aangevat zijn vóór de inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering van (datum) tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de hervorming van selectieprocedures en andere bepalingen en tot opheffing van het APKB, worden voortgezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.”.

Art. 52. Artikel VI 1, eerste lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt:

“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 richten 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 aanwijzing in een mandaat;
- 4° de procedure van tijdelijke aanstelling.

Art. 53. In hetzelfde besluit worden de volgende artikelen opgeheven:

- 1° artikel VI 2, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014;
- 2° artikel VI 3, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het vervangen van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014;
- 3° artikel VI 3bis, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en 21 februari 2014.

Art. 54. Aan artikel VI 12 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, 21 februari 2014 en 3 juli 2015, wordt een paragraaf 7 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§7. Het herplaatsingsbureau kan een lopend herplaatsingstraject stopzetten indien het personeelslid in herplaatsing de aangeboden mogelijkheden niet actief benut."

Art. 55. Artikel VI 18 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 21 februari 2014, wordt vervangen door wat volgt:

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

- 1° de overplaatsing van een ambtenaar van rang A2E en rang A2 of lager naar een statutaire functie van dezelfde of een lagere rang;
- 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 contractuele functie met dezelfde of een lagere rangindicie van de salarisschaal waarin het personeelslid voor de overplaatsing wordt uitbetaald;
- 3° 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 statutaire functie met overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang dan de rangindicie van de salarisschaal waarin het personeelslid voor de overplaatsing wordt uitbetaald.

Bij overplaatsing naar een functie waarvoor conform bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, een specifiek diploma vereist is, gelden dezelfde diplomavooraarden.

§2 Een contractueel personeelslid kan alleen meedingen naar een statutaire functie via horizontale mobiliteit als het geslaagd is voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking als vermeld in deel III.

De bepalingen over de proeftijd, vermeld in deel III, hoofdstuk III, zijn van toepassing op het contractuele personeelslid dat overgeplaatst wordt naar een statutaire functie."

Art. 56. Artikel VI 22 en VI 23 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012, worden vervangen door wat volgt:

"Art. VI 22. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en).

Art. VI 23. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie."

Art. 57. Artikel VI 25 en VI 26 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden vervangen door wat volgt:

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

Het personeelslid dat voor zijn overplaatsing geslaagd is voor een examen of proef, behoudt de aanspraken die hij door het slagen daarvoor heeft verworven.

Art. VI 26. §1. De ambtenaar wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de graadanciënniteit en de schaalanciënniteit, verworven in de laatste graad.

In afwijking van het eerste lid wordt de schaalanciënniteit bij een benoeming in een graad met een functionele loopbaan van kortere duur dan die van de laatste graad, breuksgewijs herleid pro rata het verschil in schaalanciënniteit voor het bereiken van de volgende trap .

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

Het contractuele personeelslid dat wordt overgeplaatst naar een statutaire functie, wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal."

Art. 58. In hetzelfde besluit worden de volgende artikelen opgeheven:

1° artikel VI 28, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008;
2° artikel VI 29, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009.

Art. 59. In artikel VI 30bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het vierde lid opgeheven

Art. 60. In artikel VI 30quater van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt de zinsnede "VI 30 bis, vierde lid en" opgeheven.

Art. 61. Artikel VI 30septies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. VI 30septies. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

Art. 62. Artikel VI 30octies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. VI 30octies. §1. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar de betrekking vacant is, kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en).

§2. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie."

Art. 63. Artikel VI 34 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. VI 34. §1. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

§2. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

§ 3. Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;

7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§4. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en).”.

Art. 64. In artikel VI 36 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt vervangen door wat volgt:

“De benoemende overheid laat het geselecteerde personeelslid toe tot de proeftijd en geeft het een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling ten laatste uiterlijk binnen drie maanden na de selectiebeslissing.”;

2° tussen het eerste en het tweede lid worden twee leden ingevoegd die luiden als volgt:

“Het personeelslid kan pas worden bevorderd nadat het met goed gevolg de proeftijd in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht. Voor die proeftijd gelden de bepalingen, vermeld in deel III, hoofdstuk III.

Het personeelslid dat voor de proeftijd als ambtenaar was tewerkgesteld, wordt in geval van een negatieve eindevaluatie van de proeftijd teruggeplaatst in zijn vorige graad na de definitieve beslissing van de benoemende overheid.”.

Art. 65. In artikel VI 38 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het eerste lid opgeheven.

Art. 66. In artikel VI 39 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 29 april 2011, 3 februari 2012 en 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 4 wordt vervangen door wat volgt:

“§4. Een directeursfunctie is een leidinggevende functie van rang A2”;

2° paragraaf 5 tot en met paragraaf 8 worden opgeheven.

Art. 67. In artikel VI 40 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 29 april 2011, 3 februari 2012 en 21 februari 2014, worden paragraaf 5 en 6 opgeheven.

Art. 68. In artikel VI 41 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 69. In artikel VI 45 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van

29 mei 2009 en 21 februari 2014, worden de woorden "Om zich voor een vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau in te schrijven" vervangen door de woorden "Om bevorderd te worden naar een hoger niveau".

Art. 70. In artikel VI 46 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden "Het vergelijkend examen voor overgang naar een hoger niveau" vervangen door de woorden "De bevordering naar een hoger niveau";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "het vergelijkend overgangsexamen voor de graad" vervangen door de woorden "de bevordering naar de graad".

Art. 71. Artikel VI 47 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en 13 maart 2015, wordt opgeheven.

Art. 72. Artikel VI 48 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt opgeheven.

Art. 73. In deel VI, titel 5, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt hoofdstuk 4, dat bestaat uit artikel VI 49 tot en met VI 53, opgeheven.

Art. 74. Aan artikel VI 65 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:
1° aan paragraaf 3 wordt een lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"In afwijking van het eerste lid wordt de schaalanciënniteit bij een benoeming in een graad met een functionele loopbaan van kortere duur dan die van de laatste graad, breuksgewijs herleid pro rata het verschil in schaalanciënniteit voor het bereiken van de volgende trap."

2° artikel VI 65 wordt opgeheven.

Art. 75. In artikel VI 68 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 13 maart 2015, worden paragraaf 2 en 3 vervangen door wat volgt:

"§2. Voor de aanwijzing in één van de mandaten, vermeld in paragraaf 1, komen alleen vastbenoemde ambtenaren van rang A1, A2, A2M en A2E in aanmerking.

§3. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.
De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie."

Art. 76. Artikel VI 70 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2011, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. VI 70. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie."

Art. 77. Artikel VI 71 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. VI 71. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en)."

Art. 78. In artikel VI 75 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden paragraaf 2 tot en met 4 vervangen door wat volgt:

"§2. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

§3. De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie (naargelang het aantal kandidaten);
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels rond de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§4. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. 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(en).

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."

Art. 79. In artikel VI 89 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, worden paragraaf 1 en 2 vervangen door wat volgt:

"§1. Het mandaat van preventieadviseur-coördinator en de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur zijn toegankelijk voor ambtenaren onder de hierna bepaalde voorwaarden.

De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur kan, in afwijking van artikel I 5, §1, gecombineerd worden met:

- 1° een overplaatsing via de horizontale mobiliteit;
- 2° een aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt en overplaatsing via de externe mobiliteit.

§2. Bij de aanwijzing van een ambtenaar van een andere entiteit, raad of instelling in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur met overdracht via horizontale mobiliteit wordt de ambtenaar overgeplaatst naar de entiteit, raad of instelling van de vacature en behoudt de ambtenaar tevens de graad waarin hij vastbenoemd is.

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

Bij de aanwijzing van een ambtenaar van dezelfde of een andere entiteit, raad of instelling in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of de tijdelijke aanstelling als preventieadviseur zonder overdracht via horizontale mobiliteit behoudt de ambtenaar

tevens de graad waarin hij vastbenoemd is. Na afloop van het mandaat of de tijdelijke aanstelling keert de ambtenaar terug naar de entiteit, raad of instelling van herkomst.

De extern via aanwerving of externe mobiliteit geworven ambtenaar wordt benoemd bij de entiteit, raad of instelling van de vacature in een graad van waaruit de aanwijzing in het mandaat of de tijdelijke aanstelling voor een ambtenaar mogelijk is overeenkomstig artikel VI 93, §1."

Art. 80. In artikel VI 93 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, wordt paragraaf 2 opgeheven.

Art. 81. In artikel VI 94 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, worden paragraaf 1 tot en met 5 vervangen door wat volgt:

"§1. De lijnmanager stelt de competenties vast waarover de preventieadviseur-coördinator moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering.

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.

§2. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

De lijnmanager kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

De selector sluit, in overleg met de lijnmanager, de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement uit van deelname aan de selectie.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement regelt minstens welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure, de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, het aantal en de aard van de testen, en de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement regelt voorkomend geval ook :

- 1° een mogelijke voorselectie naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

§3. Een bijzondere commissie beoordeelt de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie van preventieadviseur-coördinator.

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.

De bijzondere commissie legt aan de lijnmanager de lijst voor van de kandidaten die over de vereiste competenties en andere vereisten voor de uitoefening van de functie van preventieadviseur-coördinator beschikken.

§4. De selector beoordeelt, in overleg met de lijnmanager, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie van preventieadviseur, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit.

§5. De lijnmanager draagt de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie van preventieadviseur-coördinator en preventieadviseur en die aan de voorwaarden voldoet, voor aan het overlegcomité. Hij draagt uitzonderlijk geen kandidaat voor als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde beslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en)."

Art. 82. Aan artikel, VI 106, 2°, a° van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt de zinsnede ", met uitzondering van voltijds ouderschapsverlof" toegevoegd.

Art. 83. In deel VI, titel 9 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 juli 2015, wordt een hoofdstuk 4, dat bestaat uit artikel VI 118bis, ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Hoofdstuk 4. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht

Art. VI 118bis. Alleen de personen die beschikken over een positief veiligheidsadvies van de Nationale Veiligheidsoverheid dat niet ouder is dan drie jaar, zoals bedoeld in de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie van veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen, hebben toegang tot een functie bij het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht."

Art. 84. In artikel VI 158 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 13 november 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 1 wordt een derde lid toegevoegd dat luidt als volgt:

"Bij keuze voor vacature-invulling via graadverandering kan de lijnmanager de oproep richten tot kandidaten van de entiteit, van het betrokken beleidsdomein of van alle beleidsdomeinen.";

2° in paragraaf 2 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 85. Aan deel VI, titel 10, van hetzelfde besluit, worden een artikel VI 160 t.e.m. VI 162 toegevoegd die luiden als volgt:

"Art. VI 160 Wie meedingt naar een betrekking via een procedure opgenomen in deel VI van dit besluit, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van de test van de generieke competenties voor een graad, functie, mandaat of tijdelijke aanstelling, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. Deze vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de test van de generieke competenties, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een betrekking via een procedure opgenomen in deel VI van dit besluit, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van een test van de functiespecifieke competenties voor die functie, niet getest voor de gedragscompetenties en de vaktechnische competenties die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie. Deze vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de test van de functiespecifieke competenties of van de gehele test van functiespecifieke competenties voor die functie, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een betrekking via een procedure opgenomen in deel VI van dit besluit, wordt, als hij op (datum goedkeuring wijziging artikel) vrijgesteld was van een test van de externe potentiële inschatting voor die functie, vrijgesteld van de externe potentiële inschatting, als het selectiereglement een externe potentiële inschatting vermeldt, behalve bij een onvoldoende.

Art. VI 161. In afwijking van art. VI 18 § 2 kan een contractueel personeelslid meedingen voor een vaste betrekking in een gelijkwaardige functie via de horizontale mobiliteit als hij overeenkomstig artikel III 22 bij aanwerving voor die graad vrijgesteld is van het generieke gedeelte.

Art. VI 162. Selecties overeenkomstig één van de procedures opgenomen in deel VI van dit besluit, die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de hervorming van selectieprocedures en andere bepalingen en tot opheffing van het APKB, worden verder gezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures."

Art. 86. In artikel VII 3, § 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt paragraaf 2 vervangen door wat volgt: "§2. Het personeelslid dat wordt herplaatst, overgeplaatst, een specifieke graadverandering krijgt of wordt teruggezet in graad, wordt ingeschaald conform artikel VI 14, VI 25, VI 26, VI 59 en VI 66."

Art. 87. In artikel VII 10 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt tussen het woord "via" en het woord "overschrijving" de woorden "een Europese SEPA-" ingevoegd.

Art. 88. In artikel VII 12, §1, 1^o, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008 en 29 mei 2009, wordt onder de salarisbepaling van "Projectleider N-1 (mandaat)" de volgende bepaling ingevoegd: "hoofdstatisticus A285 na zes jaar schaalanciënniteit in A285 A286".

Art. 89. In de tabel van artikel VII 31 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt tussen het woord "ambt," en het woord "de" de zinsnede "de toelage voor tijdelijke functieverzwaring," ingevoegd.

Art. 90. In artikel VII 44ter van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt het derde lid vervangen door wat volgt: "De entiteiten hebben de keuze tussen een maandelijks of jaarlijkse betaling".

Art. 91. In artikel VII 45 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de inleidende zin vervangen door wat volgt:

"De volgende toelagen worden toegekend aan het personeelslid van de afdeling Gemeenschapsinstellingen, tewerkgesteld in een gemeenschapsinstelling of in het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard:";

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

"§2. De volgende toelage wordt toegekend aan het personeelslid dat tewerkgesteld is in de afdeling Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank of de afdeling Intersectorale Toegangspoort:

	bedrag	voorwaarden
Jeugdzorgtoelage	877 euro tegen 100 % per jaar	personeelslid van niveau B werkzaam in de buitendiensten van de afdeling Intersectorale Toegangspoort en de afdeling Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank, met uitzondering van de administratieve teams.

Art 92. In artikel VII 49 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 5 toegevoegd die luidt als volgt:

"§5. De personeelsleden die op 31 december 2015 de functie van controleur van de vastleggingen uitoefenden, en hiervoor de toelage vermeld in artikel VII 48 ontvingen, behouden het recht op deze toelage bij wijze van overgangsregeling, op voorwaarde dat zij verder tewerk gesteld blijven bij de diensten van het Vlaams ministerie, bevoegd voor het financiële en budgettaire beleid, die belast zijn met de opmaak en consolidatie van de algemene rekeningen en dit tot ten laatste 31 december 2025."

Art. 93. In deel VII, titel 3 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt hoofdstuk 4, bestaande uit artikel VII 86, opgeheven.

Art. 94. In deel VII, titel 3, hoofdstuk 9 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de titel worden de woorden "en Amsterdam" geschrapt;

2° in artikel VII 91bis worden de woorden "of tewerkgesteld in de Brakke Grond in Amsterdam," geschrapt.

Art. 95. In artikel VII 104, vierde lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden tussen het woord "is" en het woord "niet" de woorden "voor hetzelfde deeltraject van het woon-werkverkeer" ingevoegd.

Art. 96. In artikel VII 109septies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2011, wordt de zinsnede "samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders van 19 december 1939, hierna SWKL te noemen" vervangen door de zinsnede "Algemene kinderbijslagwet (AKBW) van 19 december 1939".

Art. 97. In deel VII, titel 5 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2014, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° Aan artikel VII 164, §1 van hetzelfde besluit, ingevoegd Besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, wordt tussen het eerste en het tweede lid een nieuw lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De in het eerste lid vermelde toelage blijft eveneens behouden voor de 4 statutaire personeelsleden vermeld in bijlage 1, punt 1.3. van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2015 houdende overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid ingevolge de omvorming van de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid en Bestuurszaken tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur, die worden overgedragen van het FIT naar het departement Kanselarij en Bestuur.”

2° Er wordt een hoofdstuk 3, dat bestaat uit artikel VII 194, toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Hoofdstuk 3. Overgangsbepalingen voor de in het kader van de herstructurerings binnen de diensten van de Vlaamse overheid overgedragen personeelsleden

Art. VII 194. De 4 statutaire personeelsleden vermeld in bijlage 1, punt 1.3. van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2015 houdende overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid ingevolge de omvorming van de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid en Bestuurszaken tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur, die worden overgedragen van het FIT naar het departement Kanselarij en Bestuur, behouden:

1° de specifieke salarisschalen die zij op het ogenblik van de overdracht genoten en opgenomen zijn in bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 februari 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen, zoals eventueel later gewijzigd, alsook de daaraan verbonden functionele loopbaan;

2° de jaartoeelage zoals vastgesteld in de artikelen 10 en 11 van hetzelfde besluit van 28 februari 2014.”.

Art. 98. In artikel X 9 §3, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “een gesloten federaal centrum” worden vervangen door de woorden “het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard”;

2° de woorden “of nachtwaker” worden vervangen door de zinsnede “, nachtwaker of bewakingsassistent”.

Art. 99. Aan deel X, titel 14 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007, 2 december 2011 en 23 mei 2014, wordt een artikel X 91 toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. X 91. De ambtenaren van de Strategische Adviesraad Landbouw en Visserij die worden overgedragen aan de SERV in het kader van de hervorming van de strategische adviesraden behouden hun recht op terugkeer naar de diensten van de Vlaamse overheid via de procedures van de interne arbeidsmarkt waarvoor zij kunnen meedingen.

Voor de toepassing van deze bepaling worden ze geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur.”.

Art. 100. In bijlage 2 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 29 mei 2009, 2 december 2011, 1 februari 2013 en 3 oktober 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan punt 1 wordt onder niveau A een punt c) toegevoegd dat luidt als volgt: "c) diploma's of getuigschriften van mastersopleidingen of master-na-masteropleidingen die erkend en geaccrediteerd zijn door een door een Benelux-lidstaat erkende instelling hoger onderwijs en erkende opleiding in het hoger onderwijs" en wordt het bestaande punt c) gewijzigd in punt d).

2° aan punt 1 wordt onder niveau B een punt c) toegevoegd dat luidt als volgt: "c) diploma's of getuigschriften van bacheloropleidingen of bachelor-na-bacheloropleidingen die erkend en geaccrediteerd zijn door een door een Benelux-lidstaat erkende instelling hoger onderwijs en erkende opleiding in het hoger onderwijs" en worden de bestaande punten c) en d) gewijzigd in punten d) en e).

Art. 101. In bijlage 3 bij hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, worden in rang A2A na de woorden "projectleider N-1" de woorden "hoofdstatisticus" toegevoegd.

Art. 102. Bijlage 4 bij hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014 en ..., wordt vervangen door de bijlage 1. die bij dit besluit is gevoegd.

Art. 103. Het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rechtsambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen, wordt opgeheven voor de diensten van de Vlaamse overheid die ressorteren onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Art. 104. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van goedkeuring ervan, met uitzondering van:

1° artikel 16 dat uitwerking heeft op de statutaire proeftijden die aanvangen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de goedkeuring of daarna;

2° artikel 20 dat uitwerking heeft op de evaluatie van het werkjaar 2015 en de daarop volgende evaluaties;

3° artikelen 93 en 94 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2013;

4° artikelen 89 en 91 die uitwerking hebben met ingang van 1 maart 2014;

5° artikel 96 dat uitwerking heeft met ingang van 30 juni 2014;

6° artikel 97 dat uitwerking heeft met ingang van 1 april 2015;

7° artikel 74, 1° dat uitwerking heeft met ingang van 1 september 2015.

Art. 105. De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth Homans