

Vlaamse overheid



**Agentschap voor Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 329.1056

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN  
VAN 14 OKTOBER , 18 NOVEMBER EN 9 DECEMBER 2013 DIE GEVOERD  
WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN  
VLAAMS GEWEST

Over

ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams  
personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op  
korte termijn en andere bepalingen

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:  
  
de heren Jan Van Wesemael  
Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:  
  
de heer Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:  
  
de heren Jos Mermans  
Francis Van Lindt

anderzijds,

**Werd vastgesteld wat volgt over het voorgelegde** ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn en andere bepalingen.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten gaat akkoord met het voorgelegde ontwerp van besluit behalve voor de artikelen 50 en 62 en wenst evenwel als bijlage haar opmerkingen te voegen bij het protocol.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord over het voorgelegde ontwerp van besluit behalve voor de artikelen 12, 50, 58, 63 en 71 en wenst hiervoor haar opmerkingen te formuleren als bijlage bij het protocol.

Mits de als bijlage opgegeven opmerkingen gaat de afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt akkoord met het voorgelegde ontwerp van besluit, behalve voor alle artikelen die betrekking hebben op de toelage tijdelijke functieverzwaringen en dit om de redenen die eveneens in de bijlage bij het protocol worden opgesomd.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 13 DEC. 2013

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES:

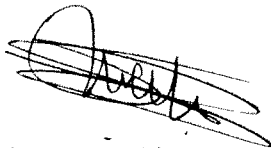
Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten

DE AFVAARDIGING VAN DE  
OVERHEID

De Voorzitter,

Kris Peeters  
minister-president van de Vlaamse Regering  
en  
Vlaams minister van Economie, Buitenlands  
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

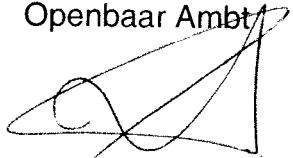
Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

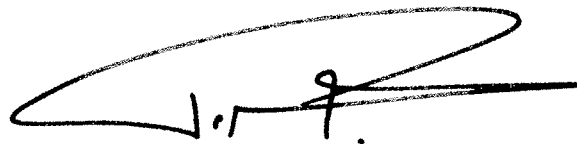
i.o.  
  
Nathalie Hiel



Geert Bourgeois  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

  
FRANCIS VAN LINDT



Philippe Muyters  
Vlaams minister van Financiën,  
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,  
en Sport



**Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn en andere bepalingen**

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;

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 Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 12 juli 2013;

Gelet op het akkoord van de federale minister, bevoegd voor de pensioenen, gegeven op 2 december 2013;

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

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

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

**Artikel 1.** In artikel I 5 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 19 juli 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009, 4 december 2009, 29 april 2011, 1 juli 2011 en ..., worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zinsnede “rang A2E of lager” vervangen door de zinsnede “rang A2E en A2 of lager”;

2° aan paragraaf 4, zesde lid, worden de woorden “of zonder een beslissing over niet hertesten voor het generieke gedeelte voor een functie in die graad” toegevoegd;

3° er wordt een paragraaf 8 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§8. In afwijking van paragraaf 1 en 2 en van de herplaatsingsregeling, vermeld in deel VI, titel 4, hoofdstuk 1, kan een personeelslid overgeplaatst worden naar een andere entiteit, raad of instelling, door een wijziging van dienstaanwijzing, los van de procedure van de vacantverklaring, na het akkoord van het personeelslid en de betrokken N-functies, om functionele redenen als het personeelslid niet in aanmerking komt voor de herplaatsingsprocedure.

**Art. 2.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, wordt een artikel I 5ter ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. I 5ter. De mandaathouders van rang A2A en de vastbenoemde ambtenaren van rang A2E en lager van een entiteit, raad of instelling, die in de volgende gevallen worden overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling, behouden:

- hun hoedanigheid;
- hun graad of een gelijkwaardige graad met overeenstemmende functionele loopbaan;
- hun administratieve en geldelijke anciënniteit;
- hun rechten inzake bevordering en hun aanspraken op bevordering;
- het salaris op de datum van de overdracht en een gelijkwaardige salarisschaal;
- de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen waarop zij op de datum van overdracht op reglementaire basis recht hebben, voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en voor zover aan deze voorwaarden blijft voldaan,

1° ter uitvoering van het decreet van 28 november 2008 tot regeling van de overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid in geval van verschuiving van taken of bevoegdheden;

2° door een wijziging van dienstaanwijzing, als vermeld in artikel I 5, §8;

Aan de contractuele personeelsleden van een entiteit, raad of instelling die worden overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling onder de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden op grond waarvan het behoud wordt gegarandeerd van de voor hen bij de entiteit, raad of instelling van herkomst bestaande contractuele rechten. Wat de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, geldt dat behoud alleen voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en voor zover aan die voorwaarden voldaan blijft.”.

**Art. 3.** Artikel I 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt opgeheven.

**Art. 4.** In artikel I 16, tweede lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 4 december 2009, wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° de personeelsleden die binnen de entiteit, raad of instelling tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefenen waardoor de functiezwaarte tijdelijk verhoogt.”.

**Art. 5.** Artikel III 15 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

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

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

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

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

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

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

**Art. 6 .** In artikel IV 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 29 mei 2009, wordt in paragraaf 3 het woord “ondertekend” opgeheven.

**Art. 7 .** In artikel IV 6, tweede lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, wordt het woord “ondertekend” opgeheven.

**Art. 8.** In artikel V 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 22 januari 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1bis, eerste lid, wordt het woord “benoemd” vervangen door de woorden “vastbenoemd in de graad van directeur-generaal of in de graad van adjunct-directeur-generaal”;

2° aan paragraaf 1bis worden een vierde tot en met een zevende lid toegevoegd, die luiden als volgt:

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

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

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

Voor het ontslag van de ambtenaar op proef is artikel III 19 van toepassing.”;

3° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt:

“§2. Als de geselecteerde kandidaat voor de mandaatfunctie van N-niveau of voor de mandaatfunctie van algemeen directeur al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid, laat de indienstnemende overheid hem toe ofwel tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal en wijst ze hem aan in de mandaatfunctie van N-niveau, ofwel tot een proeftijd in de graad van adjunct-directeur-generaal en wijst ze hem aan in de mandaatfunctie van algemeen directeur. De opdrachtgever bepaalt de nadere regelen van de proeftijd en evalueert de proeftijd. De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

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

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

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

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

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

**Art. 9.** In artikel V 12 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 juli 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en 29 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan paragraaf 2. 3, wordt de volgende zinsnede toegevoegd:



“, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwarening, vermeld in artikel VII 44bis”;

2° aan paragraaf 3, 2, van hetzelfde besluit wordt de volgende zinsnede toegevoegd:

“, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwarening, vermeld in artikel VII 44bis”.

**Art. 10.** In artikel V 17 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de zinsnede “artikel V 9, §1bis” wordt vervangen door de zinsnede “artikel V 9, §1bis, eerste lid”;

2° de zinsnede “artikel V 9, §2,” wordt vervangen door de zinsnede “artikel V 9, §2, eerste lid”.

**Art. 11.** Aan artikel V 29, §1, tweede lid, van hetzelfde besluit, wordt de volgende zinsnede toegevoegd:

“, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwarening, vermeld in artikel VII 44bis”.

**Art. 12.** 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 en 21 september 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

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

“De N-1 functie wordt door het hoofd van de entiteit, raad of instelling vacant verklaard op een van de volgende wijzen:

1° voor de ambtenaren van de interne arbeidsmarkt;

2° voor de externe arbeidsmarkt in combinatie met de ambtenaren van de interne arbeidsmarkt.”

2° in paragraaf 2, eerste lid, 3°, wordt de zinsnede “ als het interne kandidaten betreft, of over 10 jaar relevante beroepservaring voor externe kandidaten” opgeheven.

**Art. 13.** In artikel V 39 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 29 april 2011 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

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

“§1. Het opdrachtgevende hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest een kandidaat uit de lijst van geschikte kandidaten. Hij laat hem toe tot een proeftijd in de graad van 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.”.

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

2° paragraaf 2 wordt vervangen door wat volgt :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§5. Artikel III 19 en III 20 zijn van overeenkomstige toepassing.“.

**Art. 14.** In deel V, titel III, van hetzelfde besluit wordt het opschrift van hoofdstuk III vervangen door wat volgt:

“Hoofdstuk 3. De arbeidsvoorwaarden”.

**Art. 15.** Artikel V 40 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

**Art. 16.** In artikel VI 2 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, worden de woorden “de ambtenaar” telkens vervangen door de woorden “het personeelslid”.

**Art. 17.** In artikel VI 3 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden “de ambtenaar die” en het woord “hij” vervangen door respectievelijk de woorden “het personeelslid dat” en het woord “het”.

**Art. 18.** In artikel VI 3bis, tweede lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, wordt tussen het woord “de” en het woord “middenkaderfuncties” de zinsnede “directeurs- en” ingevoegd.

**Art. 19.** In artikel VI 11, §1, 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, worden punt 1° en 2° vervangen door wat volgt:

“1° de overplaatsing van een ambtenaar van rang A2E en rang A2 of lager naar een vacante statutaire betrekking van een graad van dezelfde of een lagere rang;  
2° de overplaatsing van een contractueel personeelslid met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een vacante contractuele betrekking met dezelfde salarisschaal of geldelijke loopbaan of naar een vacante contractuele betrekking met als enige of als hoogste salarisschaal, een salarisschaal die overeenstemt met een lagere rang.”.

**Art. 20.** In artikel VI 12 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 29 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 en 4 wordt het woord “arbeidsmarkt bureau” vervangen door het woord “herplaatsingsbureau”;

2° in paragraaf 1 worden aan de eerste zin de woorden “na zorgvuldige begeleiding en ondersteuning” toegevoegd;

3° aan paragraaf 1 worden een tweede, derde en vierde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

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

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

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

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

1° als het herplaatsingsbureau vaststelt dat het personeelslid niet langer geschikt is om functies uit te oefenen van dezelfde rang en als het personeelslid hiermee akkoord gaat;  
 2° om medische redenen.

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

4° paragraaf 3 wordt opgeheven.

**Art. 21.** Artikel VI 13 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt opgeheven.

**Art. 22.** In artikel VI 14 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 29 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt de zin “Hij heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige salarisschaal zou hebben genoten volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de herplaatsing.” opgeheven;

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

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

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

**Art. 23.** Artikel VI 15 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 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 24.** Aan artikel VI 18, §4, eerste lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt de volgende zinsnede toegevoegd:

“of als hij met toepassing van artikel I 5bis niet hertest hoeft te worden voor de generieke competenties voor een functie in die graad”.

**Art. 25.** In artikel VI 30bis, eerste lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011, worden tussen het woord “overheid” en het woord “mobiliteit” de woorden “of een vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector” ingevoegd.

**Art. 26.** In artikel VI 30ter van hetzelfde besluit, vervangen door het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1° worden tussen het woord “overheid” en het woord “in” de woorden “of van een vastbenoemd personeelslid uit de onderwijssector” ingevoegd en worden tussen het woord “ambtenaar” en het woord “zich” de woorden “of het vastbenoemde personeelslid uit de onderwijssector” ingevoegd;

2° in punt 2° wordt punt c) vervangen door wat volgt:

“c) de entiteiten en raden die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid, het Universitair Ziekenhuis Gent, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, de Vlaamse Radio- en Televisieomroep, het Algemeen Secretariaat van het Vlaams Parlement en de instellingen die verbonden zijn aan het Vlaams Parlement;”;

3° er wordt een punt 3° toegevoegd, dat luidt als volgt:

“3° onderwijssector:

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

**Art. 27.** Aan artikel VI 30quater van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011, wordt de zinsnede “en 3°” toegevoegd.

**Art. 28.** In artikel VI 30quinquies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juli 2011, wordt de zinsnede “overheid:” vervangen door de zinsnede “overheid of het vastbenoemde personeelslid van de onderwijssector:”.

**Art. 29.** Artikel VI 32 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 29 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

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

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

Er zijn twee soorten van bevordering:

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

2° de bevordering door overgang naar een hoger niveau.

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

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

**Art. 30.** In artikel VI 33, tweede lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt het woord “ambtenaren” vervangen door het woord “personeelsleden”.

**Art. 31.** In artikel VI 35 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 29 mei 2009, worden de woorden “de ambtenaar” vervangen door de woorden “het personeelslid”.

**Art. 32.** In artikel VI 36 en VI 37 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden “de ambtenaar die” en de woorden “de ambtenaar” vervangen door respectievelijk de woorden “het personeelslid dat” en de woorden “het personeelslid”.

**Art. 33.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, worden een artikel VI 37bis en VI 37ter ingevoegd, die luiden als volgt:

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

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

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

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

**Art. 34.** In artikel VI 38 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, worden de woorden “de ambtenaar” vervangen door de woorden “het personeelslid”.

**Art. 35.** In artikel VI 39 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 de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 29 april 2011 en 3 februari 2012, wordt paragraaf 4, eerste lid vervangen door wat volgt:

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

**Art. 36.** In artikel VI 40 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 de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 29 april 2011 en 3 februari 2012, wordt paragraaf 5 vervangen door wat volgt:

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

**Art. 37.** In artikel VI 41 van hetzelfde besluit, 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, wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

“In afwijking van artikel VI 39 en VI 40 kan de scheepstechnicus, motorist of schipper met twee jaar relevante beroepservaring of graadanciënniteit bevorderd worden tot respectievelijk een graad van hoofdscheepstechnicus, hoofdmotorist of hoofdschipper.”.

**Art. 38.** Artikel VI 44 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 29 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 39.** In artikel VI 45 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 mei 2009, worden de woorden “de ambtenaar” vervangen door de woorden “het personeelslid”.

**Art. 40.** In artikel VI 46 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, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, 1°, 2° en 3° worden de woorden “de ambtenaar” telkens vervangen door de woorden “het personeelslid” en wordt het woord “die” telkens vervangen door het woord “dat”:

2° in paragraaf 2 worden de woorden “een ambtenaar” vervangen door de woorden “een personeelslid” en wordt het woord “die” vervangen door het woord “dat”.

**Art. 41.** In artikel VI 52, §1, van hetzelfde besluit, 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, wordt het derde lid opgeheven.

**Art. 42.** Artikel VI 53 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 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

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

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

**Art. 43.** Artikel VI 54 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt opgeheven.

**Art. 44.** Artikel VI 55 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 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 45.** Artikel VI 56 en VI 57 van hetzelfde besluit, 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, worden opgeheven.

**Art. 46.** Artikel VI 57bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 47.** Artikel VI 58 van hetzelfde besluit, 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, wordt opgeheven.

**Art. 48.** Hoofdstuk 3 van titel 6 van deel VI 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, 29 april 2011, 2 december 2011 en 3 februari 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“Hoofdstuk 3.           Graadverandering

Art. VI 65. §1. De ambtenaar kan een graadverandering krijgen naar een andere graad van dezelfde rang indien hij slaagt voor dezelfde proef of hetzelfde examen als de proef of het examen voor aanwerving of bevordering in die graad.



De diplomavooraarden bij graadverandering zijn dezelfde als die bij aanwerving.

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

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

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

§ 3. Bij een graadverandering behoudt de ambtenaar de verworven anciënniteiten en wordt hij ingeschaald in de salarisschaal verbonden aan de nieuwe graad. In voorkomend geval gebeurt de inschakeling op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan.”.

**Art. 49.** Artikel VI 74 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. VI 74. Een projectleider is een ambtenaar of een contractueel personeelslid, tijdelijk belast met de leiding van een project voor een beleidsdomein of voor alle beleidsdomeinen. De duur van het project bedraagt ten hoogste vijf jaar en is eenmalig verlengbaar met een periode van maximum een jaar.

Zowel de projecten voor een beleidsdomein als de projecten voor alle beleidsdomeinen worden opgestart door het hoofd van een bepaalde entiteit, raad of instelling na voorafgaandelijk akkoord van respectievelijk de functioneel bevoegde minister(s) en de Vlaamse Regering.”.

**Art. 50.** In artikel VI 75 van hetzelfde besluit, 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, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

“§1. De projectleidersfuncties worden vacant verklaard en bekendgemaakt aan alle ambtenaren en contractuele personeelsleden die in aanmerking komen volgens de scopebepaling van artikel VI 1.

Alleen ambtenaren en contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking vermeld in deel III, hoofdstuk 2, van dit besluit kunnen kandideren voor een projectleidersfunctie.”;

2° paragraaf 4 wordt vervangen door wat volgt:

“§4. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling stelt de meest geschikte

kandidaat aan die als projectleider belast wordt met een project voor een beleidsdomein of voor alle beleidsdomeinen.”.

**Art. 51.** Aan artikel VI 77 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een paragraaf 2 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§2. Het contractuele personeelslid dat aangesteld wordt tot projectleider, krijgt een contract van bepaalde duur in de functie van projectleider voor de duur van het project.

De lopende arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid wordt voor de duur van de tijdelijke aanstelling geschorst.”.

**Art. 52.** Artikel VI 78 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 78. §1. De tijdelijke aanstelling van de ambtenaar wordt ambtshalve beëindigd bij een functioneringsevaluatie die met een onvoldoende wordt besloten, bij een beslissing tot loopbaanvertraging, bij een bevordering of bij een aanwijzing in een mandaat en, in voorkomend geval, bij een wijziging van dienstaanwijzing.

De overheid die bevoegd is voor de aanstelling, kan die aanstelling ook beëindigen om functionele redenen, bij langdurige afwezigheid of op verzoek van de functiehouder zelf.

§2. De tijdelijke aanstelling van het contractuele personeelslid wordt beëindigd volgens de regels van het arbeidsrecht.”.

**Art. 53.** Artikel VI 83 van hetzelfde besluit, 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, wordt opgeheven.

**Art. 54.** Artikel VI 84 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt opgeheven.

**Art. 55.** Artikel VI 85 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 29 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 56.** In artikel VI 124 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 mei 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen de woorden “een diploma dat overeenstemt met dat niveau” en de woorden “en slagen voor een proef” wordt de zinsnede “, of een ervaringsbewijs of toegangsbewijs voor die functie als vermeld in artikel III 2,” ingevoegd;

2° de woorden “in geval van schaarste op de arbeidsmarkt” worden vervangen door de zinsnede “als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties, vermeld in artikel III 3”.

**Art. 57.** Aan deel VI, titel 10, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 23 mei 2008, 29 mei 2009, 29 april 2011, 2 december 2011, 1 februari 2013 en het BVR preventiefuncties wordt een artikel VI 157 toegevoegd dat luidt als volgt:

Art. VI 157. §1. Als in het personeelsplan van de entiteit geen betrekking is opgenomen in de graad of graden van de wetenschappelijke loopbaan waarvan de ambtenaar titularis is, kan de benoemende overheid aan de titularis van een wetenschappelijke graad in die entiteit op zijn verzoek een graadverandering toekennen naar de overeenkomstige administratieve graad.

§2. Bij een graadverandering als vermeld in paragraaf 1 behoudt de ambtenaar de verworven anciënniteiten. In voorkomend geval gebeurt de inschakeling op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. De ambtenaar heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige salarisschaal zou hebben gehad volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de graadverandering.”

**Art. 58.** Artikel VII 2 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 9 januari 2009 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 april 2011 en 1 februari 2013, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. VII 2. §1. Voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij aanwerving en het opnemen van een nieuwe functie valoriseert de benoemende of indienstnemende overheid de ervaring uit de publieke sector, als begunstigde van een beurs bij een erkende onderwijsinstelling of openbare instelling en de functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige.

De valorisatie van functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige is beperkt tot een maximum van 20 jaar.

§2. Voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie komen alle perioden in dienstactiviteit in aanmerking. Verlof voor deeltijdse prestaties in non-activiteit komt ook in aanmerking.

Contractuele prestaties met een deeltijds contract komen in aanmerking volgens de prestatieregeling.

§3. In geval van herplaatsing, overplaatsing, horizontale mobiliteit, externe mobiliteit, bevordering en graadverandering behoudt het personeelslid ten minste de op dat ogenblik al gevaloriseerde privé-ervaring.”.

**Art. 59.** In artikel VII 15, tweede lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt tussen de zinsnede “lid,” en het woord “is” de zinsnede “ 2°,” ingevoegd.

**Art. 60.** Artikel VII 23 en VII 24 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden opgeheven.

**Art. 61.** Artikel VII 27 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 mei 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. VII 27. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, aan het personeelslid dat met toepassing van artikel VI 74 tot en met VI 78 wordt belast met de leiding van een project, een projectleiderstoelage toekennen die wordt vastgesteld conform artikel VII 44bis, §4 en §5.”.

**Art. 62.** Aan deel VII, titel 2, hoofdstuk 2, 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, 5 september 2008, 9 januari 2009, 29 mei 2009, 29 april 2011 en 2 december 2011, wordt een afdeling 11, die bestaat uit artikel VII 44bis, toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 11. Toelage voor tijdelijke functieverzwarende

Art. VII 44bis. §1. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° functie: het geheel van taken en werkzaamheden die aan een persoon worden toevertrouwd binnen een organisatie;
- 2° functiezwaarte: het gewicht dat aan een functie toegekend wordt op basis van het scoren van wegingscriteria als complexiteit, autonomie, verantwoordelijkheden en communicatievaardigheden. Bij de Vlaamse overheid gebeurt deze weging, hetzij, voor functies die onder de functieniveaumatrix vallen, door toepassing van de organisatie-eigen wegingsmethodiek en wordt het functiegewicht uitgedrukt in een functiële van de functieniveaumatrix, hetzij, voor andere functies, via een analytische wegingsmethodiek;
- 3° organisatie-eigen wegingsmethodiek: geautomatiseerd indelingsinstrument dat een functie toewijst aan een functiefamilie en de functie door het scoren van indelingscriteria indeelt in een niveau van de functiefamilie, en dat bijgevolg de functie toewijst aan een functiële van de functieniveaumatrix;
- 4° functieniveaumatrix: raamwerk met aanduiding van functiefamilies en niveaus binnen de functiefamilies, zoals gevalideerd door de Vlaamse Regering. Op basis van functieclassificatie worden de niveaus van de functiefamilies ten opzichte van elkaar geordend en worden ze gekoppeld aan een functiële;
- 5° functiële: een groep van functies met een gelijkwaardige functiezwaarte;
- 6° oorspronkelijk salaris: het jaarsalaris (tegen 100%), in voorkomend geval verhoogd met de toelagen voor specifieke personeelscategorieën als vermeld in hoofdstuk 3, dat het personeelslid ontvangt vóór de aanvang van de tijdelijke functieverzwarende;
- 7° functiefamilie: groep van functies met gelijksoortige activiteiten en processtappen. Niet alle functies binnen één functiefamilie zijn even complex. Elke functiefamilie wordt daarom onderverdeeld in verschillende functiefamilieniveaus. De beschrijving van die niveaus expliciteert wat de ene functie zwaarder maakt dan de andere.

§2. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, aan het personeelslid dat binnen de entiteit, raad of instelling tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefent waardoor de functiezwaarte tijdelijk verhoogt, een toelage toekennen voor de tijd dat het personeelslid de bijkomende of zwaardere taken uitoefent.

§3. Wanneer de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarend vooraf kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal vijf jaar. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, die periode na afloop maximaal één keer verlengen met een periode van maximaal één jaar.

Wanneer de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarend vooraf niet kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal één jaar. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, die periode maximaal één keer verlengen met een periode van maximaal één jaar.

§4. De tijdelijke functieverzwarend wordt vastgesteld aan de hand van de functieniveaumatrix.

§5. Het bedrag van de toelage (100%) is gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouders en een bedrag dat vastgesteld moet worden binnen de ondergrens en de bovengrens van de functieklassen waarin de verzwaarde functie wordt ingedeeld, zoals vastgesteld in bijlage 10 bij dit besluit.

Het bedrag van de toelage (100%) is minimaal gelijk aan vijf procent van het oorspronkelijk salaris van de functiehouders, zonder dat de toekenning van de toelage er toe mag leiden dat hierdoor de bovengrens van de functieklassen waarin de verzwaarde functie wordt ingedeeld, wordt te boven gegaan.

Voor functiehouders met een management- of projectleidersfunctie van N-1-niveau is het bedrag van de toelage (100%) maximaal gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het overeenstemmende salaris voor dezelfde geldelijke anciënniteit in de salarisschaal A 311. Voor de andere functiehouders is het bedrag van de toelage (100%) maximaal gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het overeenstemmende salaris voor dezelfde geldelijke anciënniteit in de salarisschaal A 213.”.

**Art. 63.** Aan deel VII, titel 2, hoofdstuk 2, 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, 5 september 2008, 9 januari 2009, 29 mei 2009, 29 april 2011 en 2 december 2011, wordt een afdeling 12, die bestaat uit artikel VII 44ter, toegevoegd, die luidt als volgt:

“Afdeling 12 – Toelage voor carpooling

Art. VII 44ter. Het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig, en een ander personeelslid meeneemt, ontvangt een toelage voor carpooling.

Het bedrag van deze toelage is gelijk aan de helft van de kilometervergoeding zoals bepaald in artikel VII 80 van dit besluit.

In afwijking van artikel VII 16, 1° gebeurt de betaling jaarlijks in de loop van het eerste kwartaal van het jaar volgend op het jaar waarop de dienstreizen betrekking hebben.”.

**Art. 64.** Artikel VII 45, §2, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt vervangen als volgt:

“Art. VII 45, §2. Aan het personeelslid tewerkgesteld in de afdeling Verwijzersbeleid of de afdeling Intersectorale Toegangspoort wordt de volgende toelage toegekend:

	bedrag	Voorwaarden
Jeugdzorgtoelage	877 euro tegen 100 % per jaar	personeelslid van niveau B werkzaam in de buitendiensten met uitzondering van de administratieve teams.

”.

**Art. 65.** In artikel VII 65, §4 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt het woord “zeedienst” vervangen door de woorden “zee- of rededienst”.

**Art. 66.** In artikel VII 80 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt paragraaf 2 opgeheven

**Art. 67.** In artikel VII 164, §1, 1<sup>ste</sup> lid en §2 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2012, worden na het getal 2012 telkens volgende woorden toegevoegd:

“en totdat het personeelslid de entiteit vrijwillig verlaat of ontslagen wordt”.

**Art. 68.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, worden een artikel VII 169 en VII 170 ingevoegd, die luiden als volgt:

“Art. VII 169. In afwijking van artikel VII 2, §1, behouden de personeelsleden die op (datum inwerkingtreding van dit besluit) tewerkgesteld zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid, de geldelijke anciënniteit die ze hebben opgebouwd.

Art. VII 170. In afwijking van artikel VII 44bis behoudt de ambtenaar die op de datum van de inwerkingtreding van artikel VII 44bis is aangesteld als projectleider of in een hoger ambt, de toelage, toegekend op basis van de regeling die gold op de datum van zijn aanstelling.”.

Zolang voor een functie van een ambtenaar de functiezwaarte niet is gewogen en een tijdelijke functieverzwaring derhalve niet kan worden geobjectiveerd in toepassing van artikel VII 44bis, kan – in afwijking daarvan – gedurende maximaal twee jaar te rekenen vanaf (de datum inwerkingtreding van dit besluit), de houder van de verzwaarde functie aangesteld worden in een hoger ambt en hiervoor een toelage ontvangen op basis van de regeling voor de waarneming van een hoger ambt die gold vóór (de datum inwerkingtreding van dit besluit).

**Art. 69.** Aan artikel X 34, §2 van hetzelfde besluit worden een tweede, derde, vierde, vijfde en zesde lid toegevoegd, die luiden als volgt:

“ In afwijking van het eerste lid kan een ambtenaar voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte, voltijdse loopbaanonderbreking opnemen met één week,

eventueel verlengbaar met één week.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt onder een zware ziekte verstaan: elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de geneesheer oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of psychologische bijstand of verzorging noodzakelijk is.

De volgende ambtenaren kunnen gebruik maken van de in het tweede lid vermelde opnamemogelijkheid:

1° de ambtenaar die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont;

2° de ambtenaar die samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Wanneer de in het vierde lid vermelde ambtenaren geen gebruik kunnen maken van de in het tweede lid vermelde opnamemogelijkheid, kunnen de volgende ambtenaren hiervan gebruik maken :

1° de ambtenaar die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont;

2° een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad, wanneer de ambtenaar sub 1° in de onmogelijkheid verkeert dit verlof op te nemen

De ambtenaar die de verlengingsmogelijkheid vermeld in het tweede lid heeft uitgeput, kan zijn voltijds medisch bijstandsverlof nog uitbreiden tot één maand door ook voor de tussenliggende periode voltijds medisch bijstandsverlof te nemen."

**Art. 70.** In artikel XI 8 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 vervangen door wat volgt:

"§1. De ambtenaar is definitief beroepsongeschikt als hij na een evaluatie "onvoldoende" bij één van de twee eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie "onvoldoende" krijgt. De ambtenaar wordt dan ontslagen."

**Art. 71.** Aan artikel XI 11 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Het contractuele personeelslid wordt ontslagen als hij na een evaluatie "onvoldoende" bij één van de twee eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie "onvoldoende" krijgt."

**Art. 72.** In bijlage 2 bij 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 en 2 december 2011, wordt aan punt 1, niveau C, een punt k) toegevoegd, dat luidt als volgt:

"k) studiegetuigschrift van een opleiding, uitgereikt in opleidingsvorm 4 van het buitengewoon secundair onderwijs door een door de staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling of door de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap."

**Art. 73.** Bijlage 4 bij hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013 en [BVR preventiefuncties], wordt vervangen door de bijlage, die bij dit besluit is gevoegd.

**Art. 74.** Aan hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 1 februari 2013, wordt een bijlage 10 toegevoegd, die als bijlage 2 bij dit besluit is gevoegd.

**Art. 75.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op de datum van goedkeuring ervan met uitzondering van:

1° artikel 64, dat in werking treedt op 1 maart 2014;

2° artikel 63 en 66, die in werking treden op 1 januari 2014;

3° artikel 67, dat uitwerking heeft met ingang van 1 december 2012;

4° artikel 69, dat in werking treedt op de datum van het akkoord van de federale ministerraad.

**Art. 76.** 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, ...

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand,

Geert BOURGEOIS



## **ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**

### **Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn en andere bepalingen**

#### **Artikel 1 (wijziging artikel I 5)**

1° Technische aanpassing overeenkomstig de omschrijving in artikel VI 11, §1, 2°.

2° Horizontale mobiliteit naar een voorbehouden betrekking is mogelijk overeenkomstig artikel I 5, §4. In afwijking van artikel VI 18, §4 kan een contractueel personeelslid met een arbeidshandicap dat recht heeft op een langdurige loonkostsubsidie door horizontale mobiliteit meedingen naar een statutaire voorbehouden betrekking in een gelijkwaardige functie zonder vrijstelling voor het generieke gedeelte. Aangezien artikel VI 18, §4 uitgebreid wordt met de mogelijkheid dat de lijnmanager een beslissing neemt inzake niet nodeloos hertesten (naast de reeds bestaande vereiste van vrijstelling van het generieke gedeelte), wordt aan artikel I 5 § 4 toegevoegd dat een beslissing inzake niet nodeloos hertesten niet nodig is voor een contractueel personeelslid met een arbeidshandicap dat recht heeft op een langdurige loonkostsubsidie om door horizontale mobiliteit mee te dingen naar een statutaire voorbehouden betrekking in een gelijkwaardige functie. Inhoudelijk verandert er niets aan de voorwaarden voor toegang tot een voorbehouden betrekking.

3° De regeling die in paragraaf 8 ingevoerd wordt, biedt de mogelijkheid om, in afwijking van de gewone regels inzake vacature-invulling en in afwijking van de herplaatsingsregeling in deel VI, een personeelslid over te plaatsen tussen de entiteit(en) (over de beleidsdomeinen heen) en ra(a)d(en) en instelling(en) van de diensten van de Vlaamse overheid). Dit gebeurt door een wijziging van dienstaanwijzing zonder vacantverklaring (d.w.z. zonder procedure), met het akkoord van de betrokken N-functies en met het akkoord van het personeelslid

Er moeten goede redenen zijn waarom afgeweken wordt van de gewone regelingen met vacantverklaring. De wijziging van dienstaanwijzing tussen de entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid kan enkel toegepast worden als een personeelslid volgens het herplaatsingsbureau niet in aanmerking komt voor herplaatsing, kan hij/zij toch om functionele redenen overgeplaatst worden (door wijziging van dienstaanwijzing) naar een andere entiteit, raad of instelling. Hieraan is volgende budgettaire regeling verbonden: het verschil tussen de totale budgettaire loonlast van het overgeplaatste personeelslid en de theoretische loonlast van de basisgraad wordt verschoven van de entiteit van de afstaande lijnmanager naar de entiteit van de ontvangende lijnmanager.

Zie voor uitgewerkte voorbeelden de toelichting bij artikel VI 11, §1.

#### **Artikel 2 (invoeving van artikel I 5ter)**

Deze bepaling regelt op algemene wijze het behoud van administratieve en geldelijke rechten voor de mandaathouders van rang A2A en voor de vastbenoemde

ambtenaren van rang A2E en lager, die worden overgedragen naar een andere entiteit, raad of instelling:

- ofwel ter uitvoering van artikel 3 van het decreet van 28 november 2008 tot regeling van overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid in geval van verschuiving van taken of bevoegdheden;
- ofwel door wijziging van dienstaanwijzing met toepassing van artikel I 5, §8 VPS. Met deze bepaling worden onnodige reglementaire besluiten van de Vlaamse Regering over geldelijke en administratieve rechten bij overdracht van personeel in de voormelde gevallen vermeden.

In het geval dat een afdelingshoofd samen met de afdeling wordt overgedragen naar een andere entiteit omwille van een verschuiving van taken, kan het hoofd van de ontvangende entiteit het mandaat van het afdelingshoofd beëindigen overeenkomstig artikel V 46, §1, 3° VPS als hij ervoor kiest om deze betrekking van afdelingshoofd om organisatorische redenen niet te behouden (= de facto afschaffen).

De contractuele personeelsleden die onder de voormelde voorwaarden worden overgedragen aan een nieuwe entiteit, raad of instelling krijgen een arbeidsovereenkomst aangeboden van de nieuwe entiteit, raad of instelling. Zij behouden hun bestaande contractuele rechten.

### **Artikel 3 (opheffing artikel I 6 - tijdelijke waarneming vacante permanente functie)**

De figuur van de tijdelijke waarneming van een vacante (permanente) betrekking overeenkomstig de procedure en betoelaging hoger ambt, houdt organiek op te bestaan en gaat op in de toelage voor tijdelijke functieverzwaaring (art. VII 44bis). Zolang echter de functiezwaarte van de functie van een ambtenaar nog niet bepaald is, blijft het mogelijk om een hoger ambt toe te kennen tot maximaal 2 jaar na de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis (zie overgangsmaatregel in artikel VII 170, tweede lid).

### **Artikel 4 (wijziging artikel I 16 - terugkeerrecht)**

De figuur van het hoger ambt en de daaraan gekoppelde toelage houdt organiek op te bestaan en gaat op in de toelage voor tijdelijke functieverzwaaring (art. VII 44bis). Zolang echter de functiezwaarte van de functie van een ambtenaar nog niet bepaald is, blijft het mogelijk om een hoger ambt toe te kennen tot maximaal 2 jaar na de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis (zie overgangsmaatregel in artikel VII 170, tweede lid).

### **Artikel 5 (wijziging van artikel III 15)**

De regeling van de proeftijd wordt vereenvoudigd. Voor statutaire en contractuele personeelsleden blijft de duur van de proeftijd bepaald zoals voorheen. Elke maand staat forfaitair evenwel gelijk met 21 werkdagen. Alle werkdagen waarop voltijds of deeltijds werd gepresteerd tellen mee als een gewerkte dag. Tellen ook mee als een gewerkte dag: wettelijke en decretale feestdagen, 2 en 15 november, 26 december, de vakantiedagen tussen kerst en nieuw vermeld in artikel X 11, §2, eerste lid van dit besluit, inhaalrust en de dienstvrijstellingen. Tellen niet mee als gewerkte dag: de hele dagen afwezigheid als gevolg van verlof voor deeltijdse prestatie, contractueel

overeengekomen deeltijdse prestaties, jaarlijks verlof, deeltijdse loopbaanonderbreking of andere verlofvorm.

Indien aan een contractueel personeelslid ontslag wegens negatieve evaluatie van de proeftijd wordt gegeven, wordt de proeftijd arbeidsrechtelijk herberekend overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet. Indien het ontslag nog plaats vindt tijdens de arbeidsrechtelijke proeftijd wordt de regeling inzake verkorte opzeggingstermijn/beperkte verbrekingsvergoeding toegepast. Indien het ontslag wordt gegeven na het einde van de arbeidsrechtelijke proeftijd worden de normale regels inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst toegepast.

#### **Artikel 6 en 7 (wijziging van artikel IV 5 en IV 6)**

Momenteel vereist het VPS dat het personeelslid bepaalde documenten (het evaluatieverslag of een document dat ongunstige feiten vaststelt) met zijn eventuele opmerkingen ondertekend terugbezorgt. Bedoeling van de ondertekening was de identiteit/authenticiteit van de ondertekenaar duidelijk te maken.

Een moderne overheid kan echter niet achter blijven op technologisch vlak. In het kader van e-Ploeg wil men de identiteit/authenticiteit van de geëvalueerde en de evaluator elektronisch verifiëren en het openen/lezen van het document registreren. Daarom wordt het woord "ondertekend" geschrapt. Dit neemt niet weg dat bij een papieren versie de handtekening nog steeds vereist is om de identiteit/authenticiteit te kunnen vaststellen.

#### **Artikel 8 (wijziging van artikel V 9)**

1° In paragraaf 1bis wordt verduidelijkt dat de externe kandidaat die met goed gevolg de proeftijd heeft doorlopen, vastbenoemd wordt in de graad van directeur-generaal of adjunct- directeur-generaal.

2° In deze paragraaf wordt een procedure toegevoegd voor het geval dat de eindevaluatie van de proeftijd ongunstig is. In dat geval heeft de ambtenaar op proef en titularis van de mandaatfunctie het recht om gehoord te worden door de indienstnemende overheid (hetzij de Vlaamse Regering of de raad van bestuur in die EVA's waar het hoofd van het agentschap wordt aangesteld door de raad van bestuur of de Raad van het Gemeenschapsonderwijs) met bijstand van een persoon naar keuze. Als de ambtenaar op proef wil gebruik maken van dit recht, moet hij dit schriftelijk vragen binnen een termijn van 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag volgend op de betekening van het eindevaluatieverslag, naar gelang het geval aan de minister-president van de Vlaamse Regering of aan de voorzitter van de raad van bestuur of aan de voorzitter van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs . Het hoorrecht impliceert dat de betrokkene behoorlijk wordt opgeroepen en gelegenheid krijgt tot inzage in zijn dossier.

Als de indienstnemende overheid de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, dan eindigt de mandaatfunctie (overeenkomstig artikel V 14, 1°) en wordt de ambtenaar op proef, die extern geworven is, ontslagen door de indienstnemende overheid. In geval van ontslag van de ambtenaar op proef ten gevolge van een negatieve eindevaluatie van de proefperiode, gelden de bepalingen van artikel III 19.

3° In paragraaf 2 wordt bepaald dat de intern geselecteerde kandidaten voortaan een proeftijd (minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden) moeten doorlopen zoals de extern geselecteerde kandidaten, omwille van de aard van de functie (zwaarte, verantwoordelijkheden, ...) . Hij wordt dus eerst toegelaten tot de proeftijd in de graad van directeur-generaal of adjunct- directeur-generaal en aangewezen in de mandaatfunctie. Als hij met goed gevolg de proeftijd heeft doorlopen, wordt hij vastbenoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct- directeur-generaal. Indien de eindevaluatie van de proeftijd ongunstig is, heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de indienstnemende overheid met bijstand van een persoon naar keuze.

Om dit hoorrecht uit te oefenen, moet hij schriftelijk een verzoek binnen een termijn van 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de dag volgend op de betekening van het eindevaluatieverslag, naar gelang het geval aan de minister-president van de Vlaamse Regering of aan de voorzitter van de raad van bestuur of aan de voorzitter van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs .

Als de indienstnemende overheid de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, dan eindigt de mandaatfunctie (overeenkomstig artikel V 14, 1°) en keert de betrokkene terug naar de graad of de terugvalgraad die hij voorheen bekleedde.

#### **Artikel 9 (wijziging van artikel V 12 - geldelijke arbeidsvoorwaarden topkader)**

De management- en projectleidersfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur kunnen geen aanspraak maken op een toelage voor tijdelijke functieverzwaring.

#### **Artikel 10 (wijziging van artikel V17)**

Technische aanpassingen ingevolge de wijzigingen, aangebracht aan artikel V 9.

#### **Artikel 11 (wijziging van artikel V 29 - geldelijke arbeidsvoorwaarden hoofd secretariaatpersoneel strategische adviesraad)**

Het hoofd van het secretariaatpersoneel van een strategische adviesraad kan geen aanspraak maken op een toelage voor tijdelijke functieverzwaring.

#### **Artikel 12 (wijziging van artikel V 36)**

1° Tot op heden was er in geval van vacantverklaring een voorrang voor bevraging van de interne markt ingebouwd.

Voortaan wordt het mogelijk gemaakt in paragraaf 1 dat het hoofd van de entiteit, raad of instelling de wijze van begeven van de vacatures in het middenkader vrij kan kiezen in volgende zin:

- ofwel kan hij de vacature intern vacant verklaren;
- ofwel kan hij de vacature extern aanbieden in combinatie met de interne arbeidsmarkt (dit beperkt in bepaalde gevallen de doorlooptijden en maakt het mogelijk om sneller meer geschikte kandidaten aan te trekken);

Het gaat in deze om een mogelijkheid, en niet om een verplichting. Gelet op het belang van het geven van voldoende interne doorstromingsmogelijkheden (zowel voor bekwame kandidaten van de eigen entiteit, als voor bekwame kandidaten van de gehele DVO) zullen er ook in de toekomst nog voldoende middenkaderfuncties in eerst intern aangeboden worden

2° In paragraaf 2 wordt het huidige onderscheid in aanwervingsvoorwaarden tussen interne kandidaten (zes jaar relevante beroepservaring) en externe kandidaten en contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid (10 jaar nuttige professionele ervaring aantonen) ongedaan gemaakt. Voortaan moeten alle kandidaten voor een N-1 functie evenveel relevante beroepservaring hebben, namelijk zes jaar relevante beroepservaring.

### **Artikel 13 (wijziging van artikel V 39)**

§1. Voortaan moeten alle geselecteerde kandidaten voor een N-1 functie (zowel extern geselecteerde kandidaten en contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid als interne kandidaten, die reeds ambtenaar zijn) een proeftijd doorlopen. Tot op heden moesten enkel extern geselecteerde kandidaten en contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid een proeftijd doorlopen.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling laat de geselecteerde kandidaat eerst toe tot de proeftijd in de graad van hoofdadviser en wijst hem tegelijkertijd aan in de vacantverklaarde mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1.

§2. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling bepaalt de nadere regelen van de proeftijd en evalueert ook de proeftijd. Onder de nadere regelen dient verstaan o.m. de duur van de proeftijd binnen de grenzen van artikel III 15, de inhoud van de proeftijd en ev. de evaluatiecriteria. Overeenkomstig artikel III 15 dat van toepassing wordt verklaard bedraagt de proeftijd minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden (cfr. de proeftijd voor niveau A).

Als hij met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van hoofdadviser.

De bepalingen van lid 3 en van de leden 5 tot 9 zijn gebaseerd op de bepalingen van artikel III 16.

Indien de eindevaluatie van de proeftijd ongunstig is, kan de ambtenaar op proef beroep instellen bij de raad van beroep tegen de negatieve eindevaluatie van de proefperiode. De raad van beroep adviseert over de negatieve eindevaluatie van de proefperiode van de ambtenaar op proef. Bij eenparigheid kan de raad van beroep beslissen dat de proefperiode positief of negatief geëvalueerd wordt, wat automatisch hetzij de vaste benoeming in de graad van hoofdadviser hetzij de terugplaatsing in de vorige graad (voor de ambtenaar op proef, die al ambtenaar was bij de diensten van de Vlaamse overheid) of het ontslag (voor de ambtenaar op proef, die extern geworven is) tot gevolg heeft. Indien er geen eenparigheid is, wordt de definitieve beslissing over de evaluatie genomen door het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Deze beslissing heeft automatisch hetzij de vaste

benoeming in de graad van hoofdadviseur hetzij de terugplaatsing in de vorige graad of het ontslag tot gevolg.

§3. De hoedanigheid van de ambtenaar op proef wordt behouden vanaf de toelating tot de proeftijd, tot de dag waarop het ontslag of de terugplaatsing naar de vorige graad of de vaste benoeming in de graad van hoofdadviseur ingaat (desgevallend na de beslissing van het managementorgaan of raad van beroep).

§4. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling ondertekent (en betekent) de beslissing tot ontslag of tot terugplaatsing in de vorige graad tot vaste benoeming (in de graad van hoofdadviseur) van de ambtenaar op proef.

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

#### **Artikel 14 (vervanging opschrift van deel V, titel III, hoofdstuk 3)**

Het opschrift van hoofdstuk 3 wordt aangepast ingevolge de aanpassing van artikel V 39 dat bepaalt dat alle geselecteerde kandidaten voor een N-1 functie een proeftijd moeten doorlopen.

#### **Artikel 15 (opheffing van artikel V 40)**

Artikel V 40 wordt opgeheven ingevolge de aanpassing van artikel V 39 dat bepaalt dat alle geselecteerde kandidaten voor een N-1 functie een proeftijd moeten doorlopen.

#### **Artikel 16, 17, 31, 32, 34, 39 en 40 (wijziging aan artikel VI 2, eerste en tweede lid, VI 3, VI 35, VI 36, VI 37, VI 38 tweede lid, VI 45 en VI 47 eerste lid)**

De bepalingen in titel 5 inzake bevordering worden van toepassing gemaakt op de contractuele personeelsleden. Bijgevolg moeten ook in de artikelen VI 2 en VI 3 de bepalingen inzake vrijstelling voor een test van de generieke competenties voor een bepaalde graad of voor een test van de functiespecifieke competenties voor een welbepaalde functie tevens van toepassing gemaakt worden op de contractuele personeelsleden.

Sommige tijdelijke aanstellingen worden ook toegankelijk gemaakt voor contractuelen. Bijgevolg wordt artikel VI 3 ook van toepassing gemaakt op de contractuele personeelsleden.

#### **Artikel 18 (wijzigingen aan artikel VI 3bis)**

De toevoeging van de directeursfuncties betreft een technische rechtzetting: het is logisch dat ook de positieve testresultaten voor een directeursfunctie zelf vrijstelling geven gedurende 7 jaar nadat het mandaat of de benoeming werd beëindigd (en niet alleen de testresultaten van zwaardere functies).

#### **Artikel 19 (wijziging van artikel VI 11, §1)**

Volgens de huidige regeling gebeurt herplaatsing van ambtenaren zonder verandering van graad, behoudens twee uitzonderingen, met name bij herplaatsing

om persoonlijke of functionele redenen kan tevens herplaatst worden in een andere graad van dezelfde rang en bij herplaatsing om medische redenen kan tevens herplaatst worden in een graad van een lagere rang.

Herplaatsing van contractuelen betreft een beweging naar een betrekking met dezelfde benaming en dezelfde geldelijke loopbaan of salarisschaal. Hierop bestaat één uitzondering, met name herplaatsing om medische redenen (artikel VI 15, § 3). Voortaan wordt herplaatsing (om dezelfde redenen als in de huidige regeling) mogelijk naar om het even welke gelijke of lagere graad. Dit betekent dus ook naar een graad van een andere rang of naar een graad van een lagere rang in hetzelfde niveau of een lager niveau. Dit is de essentie van herplaatsing. De mogelijkheid wordt voorzien om personeelsleden die niet meer (kunnen) functioneren op een bepaald niveau, rang of graad te herplaatsen naar een lager "niveau" omdat dit beter in overeenstemming is met het jobprofiel.

Demotie (of ook remotie genoemd) kan een alternatief zijn voor ontslag. Daarbij is het essentieel voor de motivatie van betrokkene dat de aangeboden betrekking op een lager niveau zinvol blijft.

De overheid wil nog verder gaan met de medewerker. De doelstelling is om de medewerker gemotiveerd te laten werken in een nieuwe functie, niet om met hem af te rekenen. De focus ligt duidelijk op een nieuwe weg/uitdaging/mogelijkheid.

Voor contractuelen is herplaatsing voortaan ook mogelijk naar een betrekking met dezelfde salarisschaal of geldelijke loopbaan of met een salarisschaal die overeenstemt met een lagere rang dan die van de (begin)salarisschaal van de betrekking waaruit de herplaatsing gebeurt.

Om de herplaatsing bijkomend te faciliteren wordt in een financiële incentive voorzien door de personeelsleden in herplaatsing een financiële rugzak mee te geven. Deze budgettaire regeling houdt in dat het verschil tussen de totale budgettaire loonlast van het herplaatste personeelslid en de theoretische loonlast van de basisgraad verschoven wordt van de entiteit van de afstaande lijnmanager naar de entiteit van de ontvangende lijnmanager.

1. Voorbeeld herplaatsing in zelfde rang
  - a. Statutair titularis van rang C1 in entiteit A, schaal C113 (max.); loonkost 52.000 € = effectieve loonkost
  - b. Herplaatsing in zelfde rang C1 in entiteit B
  - c. Aanwervingskost C1: C111 à 6j.: 34.300 €
  - d. Rugzak = effectieve loonkost C113 (max.) - aanwervingskost = 17.700 €
2. Voorbeeld herplaatsing in lagere rang
  - a. Statutair titularis van rang C1, schaal C113 (max.) in entiteit A; loonkost 52.000 €
  - b. Herplaatsing in lagere rang D1 in entiteit B
  - c. Aanwervingskost D1: D111 à 6j.: 30.400 €
  - d. Inschaling in rang D1 op 3de trap Fulo = D113 (max.) maar met behoud van schaal C113: 52.000 € = effectieve loonkost

e. Rugzak=effectieve loonkost in C113 (max.) - aanwervingskost in D1= 21.600 €

Deze budgettaire rugzak wordt door entiteit A naar entiteit B recurrent overgedragen, in de regel naar aanleiding van een begrotingsopmaak of -aanpassing, tenzij dit reeds gebeurde via een herschikking (herverdelingsbesluit) bv. in het jaar van de herplaatsing a rato van x/12 van het verschil.

Op recurrente basis wil zeggen op steeds terugkerende (jaarlijkse) basis.

### **Artikel 20 (wijziging van artikel VI 12)**

1° Het huidige begrip “arbeidsmarkt bureau” wordt vervangen door het begrip “herplaatsingsbureau” omdat hieruit duidelijker blijkt dat dit bureau het herplaatsingsbeleid coördineert.

2° Aanmelding voor herplaatsing bij het herplaatsingsbureau zal pas kunnen nadat de lijnmanager met het personeelslid een traject aflegde van begeleiding en ondersteuning, waaronder vorming, training, ontwikkeling, ... om zijn functioneren te verbeteren. De lijnmanager gaat zo mogelijk over tot wijziging van dienstaanwijzing of vrijwillige terugzetting in graad binnen de entiteit, raad of instelling. Na afloop van het voortraject zonder resultaat, meldt de lijnmanager het personeelslid aan bij het herplaatsingsbureau.

3° In paragraaf 1 wordt expliciet toegevoegd dat het personeelslid aan de lijnmanager kan vragen om aangeduid te worden voor herplaatsing.

Het is de bedoeling om binnen het herplaatsingsbureau enkel personen op te nemen die herplaatsbaar zijn met de normale HR-tools (competentiescreening, bepalen jobdoelwit, zelfanalyse, analyse interne arbeidsmarkt, sollicitatietraining, begeleiding bij vacatures, gerichte bijscholing, ...). Het is niet de bedoeling om personeelsleden in herplaatsing te nemen met een ernstige achterliggende problematiek van medische, sociale of psychische aard. Deze problematiek moet door de entiteit, raad of instelling zelf worden opgenomen, eventueel na advies van een multidisciplinair team.

Het herplaatsingsbureau doet eerst een ontvankelijkheidstoets om correct te kunnen inschatten of het om een personeelslid gaat dat in een andere functie kan worden geplaatst mits vorming, arbeidsstage, begeleiding, enz., dan wel of het om een personeelslid gaat met een te afwijkend jobprofiel.

De intakefase/ontvankelijkheidstoets kan in deze gevallen bestaan uit:

- aanmeldingsgesprek (gesprek met de leidinggevende en de P&O verantwoordelijke)
- intakegesprek (eerste kennismaking met de persoon)
- in kaart brengen van de problematiek a.d.h.v. een aantal psychotechnische proeven, interview en persoonlijkheidsvragenlijst
- 1 à 2 opvolgesprekken.
- aan de hand van de informatie die de trajectbegeleider verzamelt, wordt een rapport opgesteld waarin wordt gemotiveerd waarom de persoon (nog) niet herplaatsbaar is. Dit rapport wordt besproken met de uitsturende entiteit, raad of



instelling en wordt mits instemming van de kandidaat aan de preventieadviseur bezorgd.

Indien uit de ontvankelijkheidstoets blijkt dat het gaat over een personeelslid, dat omwille van een achterliggende problematiek niet herplaatsbaar is via de normale HR-tools, wordt het traject afgesloten. Op dat ogenblik (of desgevallend vroeger als de problematiek reeds duidelijk is) kan de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling, waartoe het personeelslid behoort advies vragen aan een multidisciplinair team (Emancipatiezaken, sociale dienst, preventieambtenaar, arbeidsgeneesheer, herplaatsingsbureau) binnen de Vlaamse overheid, die op een gepaste wijze kunnen doorverwijzen of verder adviseren.

De lijnmanager heeft de mogelijkheid (vrije keuze) om het personeelslid, dat niet in aanmerking kwam voor herplaatsing omwille van de achterliggende problematiek, na een trajectbegeleiding (externe begeleiding of behandeling) opnieuw aan te melden bij het herplaatsingsbureau. Na de aanmelding wordt het traject hernomen door het herplaatsingsbureau.

Indien uit de ontvankelijkheidstoets blijkt dat het personeelslid kan herplaatst worden in een andere, eventueel lagere functie mits vorming, arbeidsstage, begeleiding, enz., wordt het herplaatsingstraject opgestart en is het personeelslid in herplaatsing. Aangezien het doel bij herplaatsing is om de medewerker gemotiveerd te laten werken in een nieuwe functie, en dit bij herplaatsing naar een functie van een lagere rang niet evident is door de financiële consequenties, kan herplaatsing naar een lagere rang enkel onder de volgende voorwaarden:

- als het herplaatsingsbureau vaststelt dat het personeelslid niet langer geschikt is om functies uit te oefenen van dezelfde rang en als het personeelslid akkoord gaat met een herplaatsing naar een functie van lagere rang;
- om medische redenen.

De medische ongeschiktverklaring voor een bepaalde functie gebeurt door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (cfr. art. 48 van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht) of na advies van de arts van MEDEX in het kader van een onderzoek met het oog op een vervroegde pensionering of na een arbeidsongeval.

Voor het contractuele personeelslid vergt dit een aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

4° De bepaling in paragraaf 3 dat een personeelslid in herplaatsing kan ingeschakeld worden in een tewerkstellingsproject, waarvan de lijnmanager van het departement Bestuurszaken de voorwaarden bepaalt, wordt opgeheven omdat deze mogelijkheid van tewerkstellingsprojecten met de nodige budgettaire omkadering niet uitgewerkt werd of zal worden.

Er wordt geen maximale termijn van 2 jaar voor herplaatsing meer voorzien. Zolang het personeelslid in herplaatsing is, behoudt hij het voorrangrecht op vacatures.

### **Artikel 21 (opheffing van artikel VI 13)**

De bepaling in artikel VI 13 dat de herplaatsing eindigt als na twee jaar geen definitieve oplossing werd gevonden wordt opgeheven. Er wordt geen maximale termijn voor herplaatsing meer voorzien. Ook de bepaling dat het arbeidsmarkt-bureau beslist (in overleg met lijnmanager van het personeelslid) om een personeelslid na 2 jaar in herplaatsing in een tewerkstellingsproject in te schakelen wordt opgeheven omdat tewerkstellingsprojecten niet geïmplementeerd zijn of zullen worden (budgettaire gevolgen).

### **Artikel 22 (wijziging van artikel VI 14)**

De ambtenaar die herplaatst wordt in een andere (lagere) graad, wordt benoemd in die nieuwe graad en ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad (ook in geval van arbeidsongeval en beroepsziekte en medische redenen) .

De ambtenaar die wordt herplaatst naar een functie in een lagere rang behoudt echter het salaris dat hij had in zijn salarisschaal van herkomst op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij in zijn organieke graad een hoger salaris bereikt.

Het contractuele personeelslid, dat wordt herplaatst, krijgt een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of de geldelijke loopbaan, verbonden aan de nieuwe contractuele betrekking. Bij herplaatsing naar een functie in een lagere rang behoudt het personeelslid het salaris dat hij had in zijn salarisschaal van herkomst op de datum van de herplaatsing, tot het moment dat hij een hoger salaris bereikt in zijn nieuwe betrekking.

### **Artikel 23 (opheffing van artikel VI 15)**

Opgeheven: specifieke regeling voor herplaatsing om persoonlijke of medische redenen.

### **Artikel 24 (wijziging aan art. VI 18, § 4)**

Een contractueel personeelslid kan meedingen voor een vaste betrekking in een gelijkwaardige functie bij horizontale mobiliteit indien hij over een vrijstelling bij aanwerving beschikt voor het generieke gedeelte voor dezelfde graad. Zodra het principe van niet nodeloos hertesten in werking treedt, kan de lijnmanager tevens beslissen dat een kandidaat niet nodeloos hertest moet worden voor de generieke competenties voor een bepaalde functie. Ook in deze situatie wordt de vaste benoeming via horizontale mobiliteit gefaciliteerd.

### **Artikel 25 (wijziging aan artikel VI 30 bis, eerste lid)**

Het toepassingsgebied van de externe mobiliteit breidt uit naar de onderwijssector. Voortaan kunnen ook vastbenoemde personeelsleden van de onderwijssector via de procedure van externe mobiliteit kandideren voor een betrekking bij de diensten van de Vlaamse overheid. Vooraleer men in de onderwijssector een vaste benoeming kan verkrijgen dient men onder meer minstens 720 dagen dienstanciënniteit te

hebben waarvan minstens 600 dagen effectief gepresteerd De vastbenoemde personeelsleden uit de onderwijssector zijn geen ambtenaren. Hun werkgever is immers de school of de inrichtende macht en niet de overheid. Naast onderwijzend personeel richt men zich ook tot opvoedend, administratief, technisch personeel, ... tewerkgesteld in scholen en aanverwante instellingen (internaten, CLBS's, ....). Tevens komen personeelsleden uit de inspectiediensten in aanmerking. De vastbenoemde personeelsleden uit de onderwijssector hoeven niet voltijds vastbenoemd te zijn om in aanmerking te komen voor externe mobiliteit. Ook de ambtenaren van de lokale overheden zijn niet altijd voltijds vastbenoemd en komen nu ook in aanmerking voor externe mobiliteit).

#### **Artikel 26 (wijzigingen aan artikel VI 30 ter)**

1° toevoeging van vastbenoemd personeel uit de onderwijssector;

2° toevoegen van het Algemeen Secretariaat van het Vlaams Parlement (administratieve diensten) en de paraparlementaire instellingen (PPI's) (Vlaamse Ombudsdienst, het Kinderrechtencommissariaat en het Vlaams Vredesinstituut). Politieke medewerkers in dienst van het Vlaams Parlement, alsook de volksvertegenwoordigers, komen niet in aanmerking voor de externe mobiliteit.

3° toevoegen van het personeel uit de onderwijssector als een apart en nieuw segment. De regeling geldt voor al het personeel uit de onderwijssector dat ressorteert onder één van de statuten die beheerd worden door het Vlaams ministerie van onderwijs: statuut van het gemeenschapsonderwijs, van het gesubsidieerd onderwijs, van de hogescholen of van de universiteiten. Het statuut van het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs heeft telkens betrekking op het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het deeltijds kunstonderwijs en het volwassenenonderwijs. Het gesubsidieerd onderwijs omvat zowel het vrij gesubsidieerd onderwijs als het officieel gesubsidieerd onderwijs (o.m. stedelijk, provinciaal, gemeentelijk onderwijs). Ook de vastbenoemde leden van de onderwijsinspectie en de inspectie en begeleiding van levensbeschouwelijke vakken kan gebruik maken van de regeling van externe mobiliteit.

#### **Artikel 27 (wijziging aan artikel VI 30quater)**

De lijnmanager die kiest voor de procedure van externe mobiliteit kan de oproep beperken tot één of meer segmenten van de externe mobiliteit (bv. alleen ambtenaren van de lokale besturen, alleen vastbenoemd personeel uit de onderwijssector). Hij kan zich ook richten tot meerdere segmenten of tot alle segmenten tegelijk.

#### **Artikel 28 (wijziging aan artikel VI 30quinquies)**

Uitbreiding van de externe mobiliteit naar het vastbenoemd personeel van de onderwijssector.

#### **Artikel 29 (wijziging aan artikel VI 32)**

Alleen contractuelen die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, als vermeld in deel III, hoofdstuk 2, VPS, kunnen deelnemen aan een bevorderingsprocedure/ bevorderd worden.

De voorwaarde van het aangeworven zijn op basis van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, cfr. deel III, hoofdstuk 2, geldt dus op gelijke wijze voor statutairen en contractuelen.

Het contractueel personeelslid kan bijgevolg enkel bevorderen als het in dienst kwam met een selectieprocedure zoals voor de statutaire personeelsleden geldt, dit wil zeggen met de nodige waarborgen inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid (art. III 6 VPS), met algemene aankondiging van de selectieprocedure (III 7), het opstellen van een selectiereglement (III 9), waarbij de generieke en functiespecifieke competenties getest worden (III 8), en de lijnmanager op basis van deze procedure de meest geschikte kandidaat voor de functie kiest (III 10).

Contractuelen die werden in dienst genomen met toepassing van één van de uitzonderingsgronden vermeld in artikel I 5 § 2 en III 2 (bv. vervangingsopdrachten) komen niet voor bevordering in aanmerking, voor zover zij niet met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking cfr deel III, hoofdstuk 2 werden in dienst genomen..

Dat het selectiereglement voor de contractuele aanwerving niet vermeldde dat een latere statutaire betrekking tot de mogelijkheden behoorde, is geen bezwaar. Voor toekomstige contractuele aanwervingen moet het selectiereglement wel bepalen of na contractuele aanwerving op basis van de selectie in kwestie het personeelslid in aanmerking kan komen voor een bevordering naar een statutaire betrekking.

Het openstellen van de loopbaan voor contractuele personeelsleden onder bepaalde voorwaarden is een generieke beleidskeuze in het VPS.

Ook bij de lokale besturen werden bevorderingsmogelijkheden alleen gecreëerd voor contractuelen die voldoen aan welbepaalde voorwaarden inzake aanwervingswijzen. De Raad van State formuleerde in zijn advies nr. 43.608/3 van 23 oktober 2007 met betrekking tot de rechtspositieregeling van het gemeente en provinciepersoneel terzake geen bezwaren, zodat een precedent bestaat voor de regeling bij de diensten van de Vlaamse overheid.

In de adviesaanvraag aan de Raad van State zal bijzondere aandacht gevraagd worden voor de artikelen inzake bevordering van contractuele personeelsleden.

### **Artikel 30 (wijziging aan artikel VI 33)**

Voortaan wordt de vacature bekendgemaakt zowel aan de vastbenoemde personeelsleden als aan de contractuelen die in aanmerking komen. Hierdoor kan de term 'ambtenaren' vervangen worden door 'personeelsleden'.

### **Artikel 31 (wijziging aan artikel VI 35)**

Net als de ambtenaar nu, zal een contractueel personeelslid een bevordering kunnen weigeren, waardoor ook hier de term 'ambtenaar' vervangen kan worden door 'personeelslid'.

### **Artikel 32 (wijziging aan artikel VI 36 en VI 37)**

In beide artikelen wordt het woord ambtenaar vervangen door het woord personeelslid.

Art. VI 36: als een personeelslid op het moment van de bevordering een verlof heeft, of een mandaat opneemt van preventieadviseur – coördinator of een tijdelijke aanstelling als preventieadviseur, dan mag zij/hij het verlof/mandaat/tijdelijke aanstelling verder zetten tot de toegestane einddatum

Art. VI 37: dit artikel stelt de voorwaarden vast waaraan een personeelslid moet voldoen om te kunnen bevorderen. De voorwaarden om te kunnen bevorderen zijn voor een statutair en contractueel personeelslid gelijk.

### **Artikel 33 (toevoeging van artikel VI 37bis en VI 37 ter)**

#### VI 37 bis:

Artikel VI 39 en artikel VI 40 bevatten regelingen inzake schaalanciënniteit en toeganggevende rangen om te kunnen bevorderen binnen het niveau. Deze regelingen worden tevens van toepassing gemaakt op contractuele personeelsleden die verlood worden in een salarisschaal overeenstemmend met de bedoelde rangen. Een ambtenaar met de graad van ingenieur bv. Kan bevorderen naar de graad van directeur-ingenieur; een contractueel personeelslid verlood in de salarisschaal van ingenieur kan bevorderen tot de graad van directeur-ingenieur, voor zover verder tevens aan alle voorwaarden van het organiek reglement is voldaan (diplomavooraarden, toeganggevende graden). De vereisten inzake niveauanciënniteit vermeld in artikel VI 46 voor bevordering naar het hogere niveau worden doorvertaald naar de specifieke situatie van de contractuele personeelsleden met een salarisschaal van het niveau in kwestie (samentelling van de loopbaanduur in een contractuele betrekking van waaruit bevordering mogelijk is).

#### VI 37 ter:

De mogelijkheid om te bevorderen wordt uitgebreid tot contractuelen die aan welbepaalde voorwaarden voldoen. Als gevolg hiervan kunnen zowel statutaire als contractuele personeelsleden kandideren en kan men niet meer voorspellen of de bevordering aan een statutair of contractueel personeelslid zal toegekend worden. Voor contractuele personeelsleden is een bevordering een eerste aanwerving in statutair verband.

Gelet op de juridische verplichting van de BWHI om Selor te betrekken als partner in het recruteringsproces voor de statutaire wervingen in de ministeries (departementen en intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid) wordt bepaald dat de bemiddeling van Jobpunt nodig is bij alle bevorderingen in de ministeries. Dit betekent dat voor de bevorderingen binnen het niveau bij de ministeries de MOD of personeelsfunctie niet langer kan optreden als selector. De entiteiten buiten het ministerie kunnen met een selector naar keuze (desgevallend personeelsfunctie zelf) werken voor de bevordering binnen het niveau.

Voor de bevordering naar het hogere niveau was Jobpunt reeds de selector voor het geheel van de diensten van de Vlaamse overheid. De afwijking die er mogelijk was om bij beleidsdomeinspecifieke bevorderingsvacatures geen beroep te doen op Jobpunt vervalft bij de ministeries aangezien men de vacature verplicht moet open stellen voor zowel statutaire als contractuele personeelsleden en het voor contractuele personeelsleden bij bevordering om een eerste tewerkstelling in statutair verband gaat.

**Artikel 35 (wijziging van artikel VI 39)**

De bepaling dat om te kunnen bevorderen naar een leidinggevende bevorderingsfunctie binnen het niveau men moet slagen voor een proef waarbij zowel de generieke als de functiespecifieke competenties getest worden, wordt van toepassing op zowel statutaire als contractuele personeelsleden. Aan de inhoud van de proef verandert niets.

**Artikel 36 (wijziging van artikel VI 40)**

De bepaling dat om te kunnen bevorderen naar een inhoudelijke bevorderingsfunctie binnen het niveau men moet slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties, wordt van toepassing op zowel statutaire als contractuele personeelsleden. Aan de inhoud van de proef verandert niets.

**Artikel 37 (wijziging van artikel VI 41)**

Ook de contractuele scheepstechnicus, motorist of schipper kan bevorderen tot hoofdscheepstechnicus, hoofdmotorist of hoofdschipper.

**Artikel 38 (opheffing van artikel VI 44)**

De bepalingen inzake de selector bij bevordering zijn verschoven naar het nieuwe artikel VI 37 ter.

**Artikel 40 (wijziging van artikel VI 46)**

In het artikel dat de toegangsvoorwaarden voor bevordering naar het hoger niveau beschrijft, wordt het woord 'ambtenaar' vervangen door 'personeelslid' aangezien de bevordering tevens toegankelijk gemaakt wordt voor contractuele personeelsleden.

**Artikel 41 (wijziging van artikel VI 52)**

Alle geslaagden worden steeds toegelaten tot de proeftijd (zowel bij bevordering binnen het niveau als bij bevordering naar het hogere niveau). Nieuw is dus dat voortaan ook bij bevordering binnen het niveau een proeftijd wordt opgelegd. De reden is dat voor contractuele personeelsleden een bevordering binnen het niveau tevens de eerste tewerkstelling in statutair verband inhoudt.

**Artikel 42 (wijziging van artikel VI 53)**

De bepalingen inzake de proeftijd na bevordering worden gealigneerd met de proeftijd na aanwerving.

Het personeelslid dat voor de statutaire proeftijd contractueel was tewerkgesteld krijgt bij een negatieve evaluatie van de proeftijd een contract van drie maanden (overeenkomstig artikel III 19) waarna het onbetaald verlof van artikel X 63 een einde neemt.

#### **Artikel 43-47 (opheffing van artikel VI 54 t.e.m. VI 58)**

Opheffing van aparte bepalingen inzake proeftijd na bevordering en verwijzing naar de bepalingen inzake proeftijd na aanwerving in deel III van het VPS (zie art. VI 53).

#### **Artikel 48 (wijziging van artikel VI 65)**

Het voordeel van een graadverandering ten opzichte van aanwerving is de overzetting van de schaalanciënniteit naar de nieuwe graad (en het behoud van de geldelijke anciënniteit). Graadverandering (uiteraard steeds binnen dezelfde rang) was tot nu toe slechts in beperkte mate geregeld (van wetenschappelijke graad naar overeenkomstige administratieve graad als overgangsmaatregel na BBB bij de opmaak van de personeelsplannen, van inhoudelijke naar leidinggevende graden en vice versa, mits te slagen voor dezelfde proef als die bij bevordering, van rang A 1 naar informaticus mits het slagen voor hetzelfde examen als bij bevordering). Nu wordt radicaal geopteerd voor een generieke regeling van de graadverandering i.p.v. een ad hoc aanpak voor bepaalde graden.

Het is logisch dat dit enkel kan mits men slaagt voor hetzelfde examen of proef als diegene die bij aanwerving of bevordering georganiseerd wordt en dat de diplomavooraarde is zoals bij aanwerving (bv. ingenieur). De ervaringsvereiste wordt bepaald door de lijnmanager. De specifieke diploma- en ervaringsvereisten die thans gevraagd worden bij de graadverandering naar informaticus (minstens een graduaats- of bachelordiploma in de informatica en drie jaar relevante informatica-ervaring ofwel zes jaar relevante informatica-ervaring) worden voor de graadverandering niet meer expliciet vermeld maar elke lijnmanager houdt deze kwaliteitsstandaard de facto best aan in zijn selectiereglement. De graad van informaticus is een knelpuntfunctie (= mogelijkheid af te wijken van de diplomavooraarden). Uiteraard kan men niet afwijken van de diplomavooraarden voor graden als arts of ingenieur omdat de uitoefening van functies in deze graden een specifiek en/of reglementair geregeld diploma vereisen.

De inschaling bij graadverandering gebeurt in de (mogelijks lagere) salarisschaal van de nieuwe graad en desgevallend op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan. Dit is een logische keuze gelet op de vrijwilligheid van deze overstap. De anciënniteiten waaronder ook de graadanciënniteit worden volledig overgenomen.

Aan sommige graden en functies is het voordeel van actieve diensten gekoppeld (voordeliger pensioenberekening, bv. technicus met de functie van boswachter). Bij een graadverandering verliest men mogelijks het voordeel hiervan.

De graadverandering van een wetenschappelijke graad naar de overeenkomstige administratieve graad zonder enig salarisverlies binnen dezelfde entiteit was bedoeld als overgangsmaatregel na opmaak van de personeelsplannen na BBB en wordt verschoven naar de overgangsbepalingen.

#### **Artikel 49 (wijziging van artikel VI 74)**

De functie van projectleider wordt ook toegankelijk gemaakt voor contractuele personeelsleden. De voorwaarde dat men dient te behoren tot rang A1 of rang A2 vervalt. Projecten situeren zich op het niveau van 1 bepaald beleidsdomein of alle beleidsdomeinen. Projecten in een entiteit gaan op in de tijdelijke functieverzwaren binnen de entiteit. De duur van het project wordt vooraf vastgelegd en bedraagt maximaal vijf jaar. Het project kan één maal verlengd worden voor de duur van maximaal één jaar. De beperkingen in duur van het project en in duur van de toelage voor tijdelijke functieverzwaren zijn op elkaar afgestemd.

Ongeacht het niveau waarop het project zich situeert, is het steeds het hoofd van een specifieke entiteit dat een bepaald project opstart en betaalt. Dit kadert dus volledig binnen zijn responsabilisering als lijnmanager en zijn budgettaire middelen. Deze bevoegdheid is niet delegerbaar (vandaar de term "hoofd van de entiteit" en niet "lijnmanager"). Het hoofd van de entiteit moet weliswaar voorafgaandelijk eerst het akkoord vragen van de functioneel bevoegde minister (s) voor de opstart van projecten voor een beleidsdomein en van de Vlaamse Regering voor de opstart van beleidsdomeinoverschrijdende projecten.

#### **Artikel 50 (wijziging aan artikel VI 75)**

De vacature van projectleider wordt tevens bekendgemaakt aan alle contractuele personeelsleden. De scope van de tijdelijke aanstelling is het betrokken beleidsdomein of alle beleidsdomeinen (art. VI 1).

Alleen ambtenaren en contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals bepaald in deel III, hoofdstuk 2, van dit besluit kunnen kandideren voor een projectleidersfunctie

Het contractueel personeelslid kan bijgevolg enkel projectleider worden als het in dienst kwam met een selectieprocedure zoals voor de statutaire personeelsleden geldt, dit wil zeggen met de nodige waarborgen inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid (art. III 6 VPS), met algemene aankondiging van de selectieprocedure (III 7), het opstellen van een selectiereglement (III 9), waarbij de generieke en functiespecifieke competenties getest worden (III 8), en de lijnmanager op basis van deze procedure de meest geschikte kandidaat voor de functie kiest (III 10).

Contractuelen die werden in dienst genomen met toepassing van één van de uitzonderingsgronden vermeld in artikel I 5 § 2 en III 2 (bv. vervangingsopdrachten) komen niet voor projectleidersfuncties in aanmerking, voor zover zij niet met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking cfr deel III, hoofdstuk 2 werden in dienst genomen..



**Artikel 51 en 52** (wijziging aan artikel VI 77 en VI 78)

De gevolgen van de aanstelling en de beëindiging worden nader toegelicht, enerzijds voor de ambtenaar en anderzijds voor het contractuele personeelslid. De tijdelijke aanstelling als projectleider gebeurt steeds voltijds. Er wordt geen proeftijd voorzien: het gaat om een tijdelijke aanstelling op basis van de statutaire of contractuele tewerkstelling buiten het wervingscircuit.

**Artikel 53 - 55** (opheffing artikel VI 83 tot en met VI 85 - tijdelijke aanstelling hoger ambt)

De figuur van de waarneming van een hoger ambt en de daaraan gekoppelde toelage houdt organiek op te bestaan en gaat op in de toelage voor tijdelijke functieverzwaring (art. VII 44bis). Zolang echter de functiezwarte van de functie van een ambtenaar nog niet bepaald is, blijft het mogelijk om een hoger ambt toe te kennen tot maximaal 2 jaar na de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis (zie overgangsmaatregel in artikel VII 170, tweede lid).

**Artikel 56** (wijziging artikel VI 124)

Technische aanpassing, naar aanleiding van vroegere wijzigingen van het VPS:

- 1° "diploma" wordt aangevuld met "ervaringsbewijs of toegangsbewijs";
- 2° "schaarste op de arbeidsmarkt" wordt vervangen door "knelpuntfuncties".

**Artikel 57** (opname van artikel VI 157)

De graadverandering van een wetenschappelijke graad naar de overeenkomstige administratieve graad zonder enig salarisverlies binnen dezelfde entiteit (huidig artikel VI 65, §1) die bedoeld was als overgangsmaatregel na opmaak van de personeelsplannen na BBB wordt verschoven naar de overgangsbepalingen.

**Artikel 58** (vervangen van artikel VII 2)

De mogelijkheid om functierelevante privé-ervaring te valoriseren tot maximum 9 (of 15) jaar wordt opgetrokken tot maximum 20 jaar.

Er wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen:

1. **vaststelling van de geldelijke anciënniteit** bij aanwerving/opnemen van een nieuwe functie (paragraaf 1)

Prestaties uit de publieke sector of als begunstigde van een beurs bij een erkende onderwijsinstelling of openbare instelling worden gevaloriseerd.

De aanwervende overheid kan functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige valoriseren tot maximum 20 jaar  
Personeelsleden die in het onderwijs in tienden werden betaald mogen niet benadeeld worden.

2. **opbouw van de geldelijke anciënniteit (periodieke salarisverhogingen) tijdens de loopbaan** in de functie (paragraaf 2).

Voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie komen alle perioden in dienstactiviteit in aanmerking. Verlof voor deeltijdse prestaties in non-activiteit komt eveneens in aanmerking.

Contractuele prestaties met een deeltijds contract komen in aanmerking volgens het prestatieregime.

schematisch

<b>Opname van een <u>nieuwe functie</u> (GA)</b>	<b><u>Opbouw GA (periodieke salarisverhoging) in de functie</u></b>
Enkel functierelevante privé-ervaring of als zelfstandige.  Prestaties in de publieke sector of als beurshouder worden altijd	Perioden dienstactiviteit = opbouw Perioden non-activiteit = geen opbouw, behalve verlof voor deeltijdse prestaties
Prestaties als "vrijwilliger"/onbezoldigd = "niet functierelevant"	Deeltijdse prestaties als contractueel = opbouw volgens prestatieregime

Paragraaf 3 somt de wijzigingen in de loopbaan op, waarbij een garantieregeling wordt ingevoerd, waarbij het personeelslid ten minste de op dat ogenblik reeds gevaloriseerde privé-ervaring behoudt. Belangrijk in de formulering is het woord "ten minste". Er kan dus eventueel wel een meer aantal jaren functierelevante privé-ervaring worden gevaloriseerd.

Samenvattende tabel garantie reeds verworven functierelevante privé-ervaring

Garantie/behoud gevaloriseerde functierelevante privé-ervaring		
Omschrijving = opname "nieuwe functie"	Artikel(en) VPS	Garantie/behoud gevaloriseerde functierelevante privé-ervaring
Herplaatsing	VI 11 – VI 17	ja
Horizontale mobiliteit	VI 18	Ja
Overplaatsing administratieve naar niet-administratieve graad	VI 26, §1	ja
overplaatsing naar een betrekking van een graad van een lagere rang.	VI 26, §3	ja
overplaatsing naar een betrekking van dezelfde graad en rang	VI 26, §4	ja
Externe mobiliteit	VI 30bis – VI 30duodecies	Ja
Bevordering	VI 32	Ja
Specifieke graadveranderingen binnen het zeewezen	VI 59 e.v.	Ja
Specifieke functiewijziging binnen het zeewezen	VI 60	Ja
Graadveranderingen binnen dezelfde	VI 65	Ja

rang		
Vrijwillige terugzetting in graad	VI 66 e.v.	neen

Door deze nieuwe regeling inzake vaststelling van de geldelijke anciënniteit, wordt de omzendbrief DVO 2010/2 van 23 december 2010 met betrekking tot het in aanmerking nemen van diensten en ervaring de facto opgeheven.

#### **Artikel 59 (wijziging van artikel VII 15, 2<sup>de</sup> lid)**

Dit is een technische rechtzetting. Artikel VII 15, eerste lid van het VPS bepaalt dat een toelage niet is verschuldigd:

1° ingeval geen salaris wordt betaald of

2° bij een afwezigheid die langer dan 35 werkdagen duurt.

Het tweede lid van artikel VII 15 bepaalt dat het eerste lid niet van toepassing is op de in het tweede lid opgesomde toelagen (vb. haard- en standplaatstoelage, milieutoelage, ...). Het is echter enkel artikel VII 15, eerste lid, 2°, dat niet van toepassing is.

#### **Artikel 60 (opheffing artikel VII 23 en VII 24 - toelage hoger ambt)**

De figuur van het hoger ambt en de daaraan gekoppelde toelage houdt organiek op te bestaan en gaat op in de toelage voor tijdelijke functieverzwaren (art. VII 44bis). Zolang echter de functiezwaarte van de functie van een ambtenaar nog niet bepaald is, blijft het mogelijk om een hoger ambt en de daaraan gekoppelde toelage toe te kennen tot maximaal 2 jaar na de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis (zie overgangsmaatregel in artikel VII 170, tweede lid).

#### **Artikel 61 (vervanging artikel VII 27 - projectleiderstoelage).**

De projectleiderstoelage wordt vastgesteld volgens dezelfde methodiek als de toelage voor tijdelijke functieverzwaren (artikel VII 44bis), d.w.z. door de tijdelijke functieverzwaren die het leiden van een project inhoudt te wegen aan de hand van de functieniveaumatrix. Hieraan wordt een toelage gekoppeld die het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouder en een bedrag vast te stellen binnen de onder- en bovengrens van de betrokken functieklasse overbrugt.

#### **Artikel 62 (invoeving artikel VII 44bis - toelage tijdelijke functieverzwaren)**

Om personeelsleden te stimuleren om tijdelijk bijkomende of zwaardere taken op te nemen, waardoor de functiezwaarte tijdelijk verhoogt, wordt de mogelijkheid voorzien voor het hoofd van de entiteit, raad of instelling (deze bevoegdheid is dus niet delegerbaar) om een toelage toe te kennen voor de tijd dat deze taken uitgeoefend worden. Deze beslissing wordt voorafgaandelijk ter advies voorgelegd aan het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling.

De tijdelijke functieverzwaren kan voortvloeien uit het feit dat het personeelslid binnen de eigen entiteit, raad of instelling tijdelijk belast wordt met bijkomende of zwaardere taken (bv. tijdelijk zwaardere functie, leidinggevende rol, toegenomen complexiteit, leiden van of meewerken aan een project, enz.).

Alle personeelsleden kunnen deze toelage genieten, d.w.z. zowel contractuele als statutaire en ongeacht het niveau, met uitzondering van (cf. geldelijke arbeidsvoorwaarden topkader, deel V):

- management- en projectleidersfuncties van N-niveau;
- algemeen directeurs;
- hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

Het topkader wordt uitgesloten van de toelage voor tijdelijke functieverzwarende, omdat:

- de N-functies reeds door de Vlaamse Regering volgens een eigen wegingsmethodiek zijn ingedeeld in klassen (A, B, C, D) en ze een mandaattoelage ontvangen waarvan het bedrag afhankelijk is van de klasse waarin de N-functie ingedeeld is;
- de functies in het topkader niet kunnen gewogen worden aan de hand van het verplicht te gebruiken wegingsinstrument (=de functieniveaumatrix, zie verder);
- er reeds een geldelijke regeling bestaat voor het tijdelijk en bijkomend waarnemen van de leiding van een andere entiteit of project, voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt;
- de toelage door de Vlaamse Regering (of bij delegatie door de functioneel bevoegde minister) zou moeten toegekend worden (topkader kan zichzelf geen toelagen toekennen).

De functieverzwarende is steeds tijdelijk. Hierbij kunnen grosso modo twee scenario's onderscheiden worden: ofwel wéét men van bij de aanvang (ab initio) precies hoe lang de functieverzwarende normaliter zal duren (zie hieronder 1), ofwel kan men bij de aanvang niet precies zeggen hoe lang de functieverzwarende normaliter zal duren (zie hieronder 2):

1. de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarende kan vooraf (d.w.z. van bij de aanvang of ab initio) worden bepaald (bv. gekoppeld aan de duurtijd van een concreet project, vervanging van een collega met verlof voor opdracht of detachering). In dit geval moet de duurtijd minimum 30 kalenderdagen bedragen, en geldt een bovengrens van maximaal 5 jaar. Dit betekent dat het hoofd van de entiteit, raad of instelling meteen de vooraf gekende duurtijd van de tijdelijke functieverzwarende kan hanteren in zoverre deze de maximumduur van 5 jaar niet overschrijdt. Na afloop van deze vooraf bepaalde duurtijd, kan het hoofd van de entiteit, raad of instelling deze periode – opnieuw na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling – indien nodig (bv. om een project waarvan de duurtijd wordt overschreven te kunnen afwerken) expliciet (dus nooit stilzwijgend) nog maximum 1 maal verlengen met een periode van maximaal 1 jaar.

In het geval de tijdelijke functieverzwarende vroegtijdig wordt stopgezet (bv. omdat het naar het kabinet gedetacheerd personeelslid wiens taken tijdelijk worden overgenomen vroegtijdig terugkomt), dan wordt uiteraard ook de betaling van de hieraan gekoppelde toelage (zie verder) stopgezet (cf. §2 in fine van dit artikel: "(...) kan (...) een toelage toekennen voor de tijd dat het personeelslid de bijkomende of zwaardere taken uitoefent").

2. de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarende kan vooraf niet bepaald worden (bv. opname bijkomende of zwaardere taken waarvan men bij de start niet exact weet voor hoe lang precies, vervanging van een langdurig ziek personeelslid waarvan men niet weet wanneer die terugkomt). In dit geval bedraagt de duurtijd eveneens minimum 30 kalenderdagen, maar geldt er een bovengrens van 1 jaar, waarbij het hoofd van de entiteit, raad of instelling deze periode – opnieuw na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling – expliciet (dus nooit stilzwijgend) maximaal 1 keer kan verlengen met een periode van maximaal 1 jaar.

Ook hier geldt dat, wanneer de tijdelijke functieverzwarende wordt stopgezet, ook de betaling van de hieraan gekoppelde toelage (zie verder) wordt stopgezet (cf. §2 in fine van dit artikel).

De tijdelijke functieverzwarende wordt geobjectiveerd aan de hand van de functieniveaumatrix (gevalideerd door Vlaamse Regering op 22 november 2013); dit is een raamwerk met aanduiding van functiefamilies (kolommen) en niveaus binnen de functiefamilies (rijen). De basisfunctiebeschrijving wordt eerst ingedeeld in de matrix om de basisfunctieklasse te bepalen; de tijdelijk verzwaarde functiebeschrijving wordt daarna gewogen. Door het toevoegen van verzwaarde elementen, bijvoorbeeld projectleiderschap of bijkomende/zwaardere taken, en eventueel het toevoegen van extra resultaatgebieden, en scores op de indelingscriteria wordt de functieverzwarende geobjectiveerd.

Specifieke functies die niet kunnen worden ingedeeld via het geautomatiseerde indelingsinstrument moeten apart worden gewogen.

Eens de tijdelijke functieverzwarende op geobjectiveerde wijze is vastgesteld (zie hierboven) kan hiervoor aan de functiehouders een toelage voor tijdelijke functieverzwarende worden toegekend voor de tijd dat het personeelslid de bijkomende of zwaardere taken uitoefent (zie hieronder).

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling bepaalt het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwarende. Dit is het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouders en een bedrag vast te stellen binnen de voor de betrokken functieklasse vastgelegde ondergrens en bovengrens (zie tabel hieronder, die wordt opgenomen als bijlage 10 bij het VPS). In dit 'oorspronkelijk' salaris zijn desgevallend begrepen de toelagen voor specifieke personeelscategorieën zoals vermeld in hoofdstuk 3.

Voor de vaststelling van de toelage binnen het opgegeven bereik kan het hoofd van de entiteit, raad of instelling rekening houden met de interne billijkheid binnen de entiteit, de geldelijke anciënniteit van de functiehouders, de relevante ervaring van de betrokken functiehouders, de voorziene duurtijd, de budgettaire mogelijkheden, de minimale beloning voor het opnemen van een zwaardere functie, en dergelijke meer.

Het bedrag van de toelage mag echter niet lager zijn dan 5% van het oorspronkelijk salaris van het personeelslid aan wie wordt gevraagd om tijdelijk een zwaardere functie op te nemen, zónder dat dit met zich meebrengt dat daardoor de bovengrens van de functieklasse overschreden wordt. In voorkomend geval wordt de toelage

afgetopt op de bovengrens en wordt dus een kleiner percentage toegekend of geen toelage toegekend.

Het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwarende wordt bovendien begrensd:

- voor functiehouders met een management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau (middenkader) tot maximaal het verschil tussen het oorspronkelijk salaris en het overeenstemmende salaris voor dezelfde geldelijke anciënniteit in de salarisschaal A 311;
- voor de andere functiehouders tot maximaal het verschil tussen het oorspronkelijk salaris en het overeenstemmende salaris voor dezelfde geldelijke anciënniteit in de salarisschaal A 213 (→ hierdoor vallen een aantal functies de facto buiten de scope voor tijdelijke functieverzwarende: bv. senior experten (rang A2E), hoofdadviseurs (rang A2M), navorsers (2de schaal), directeur-ingenieur en -informaticus (2de schaal), wetenschappelijk directeur).

Tabel koppeling functieklasse - ondergrens/bovengrens (bijlage 10 VPS)

Funcieklasse	Ondergrens	Bovengrens
20	58.500	71.500
19	49.500	60.500
18	42.300	51.700
17	36.000	44.000
16	31.500	38.500
15	27.900	34.100
14	24.300	29.700
13	22.500	27.500
12	20.700	25.300
11	18.900	23.100
10	18.000	22.000
9	17.100	20.900
8	16.200	19.800
7	-	-

De in bovenstaande tabel (bijlage 10 VPS) vermelde grensbedragen kunnen enkel gebruikt worden voor de vaststelling van het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwarende binnen de context van het huidige beloningsbeleid en vormen op geen enkele wijze een voorafname op welke beslissing dan ook betreffende een aangepast loopbaan- of beloningsbeleid.

Hieronder twee concrete voorbeelden ter illustratie:

#### Situatie A

Een dossier- en gegevensbeheerder niveau 2 (functieklasse 12), zoals financieel dossierbeheerders, medewerkers begroting en boekhouding, HR-medewerker loonadministratie, wordt aangeduid om de teamleider die met loopbaanonderbreking gaat te vervangen gedurende een jaar. Dit heeft impact op de complexiteit, de optimalisatie van de werking van de dienst en het coördineren. Deze nieuwe verantwoordelijkheden worden in de functiebeschrijving opgenomen. De scores op de indelingscriteria wijzigen zoals hierna weergegeven. De functie wordt hierdoor ingedeeld in niveau 3 (functieklasse 14) van dezelfde functiefamilie.

### Niveauberekening

- Complexiteit: 2 → 3
- Autonomie bij de behandeling: 2
- Optimalisatie van de werking: 2 → 3
- Coördineren / kennisdelen: 2 → 3
- Sociale interactie: 2

### Berekening toelage

- Huidige situatie: hoofdmedewerker, C211, 18 jaar geldelijke anciënniteit, jaarwedde à 100% = 24.730 euro
- Grensbedragen functieklasse 14: van 24.300 euro (ondergrens) tot 29.700 euro (bovengrens)
- De lijnmanager beslist het verschil met het gemiddelde van de onder- en bovengrens (= 27.000 euro) te overbruggen
- 27.000 euro - 24.300 euro = 2.700 euro (op jaarbasis) > minimaal bedrag toelage ten belope van 5% van het oorspronkelijk salaris (1.215 euro = 24.300 euro x 5%)  
→ geïndexeerd: 2.700 euro x 1,6084 = 4.343 euro (op jaarbasis)  
→ incl. patronale van gemiddeld 15%: 4.343 x 1,15 = 4.994 euro (op jaarbasis)

### Situatie B

Een technisch specialist niveau 1 (functieklasse 15), zoals studie-ingenieur, architect, bouwkundig ingenieur, binnenhuisarchitect, herverkavelaar, landschapsdeskundige, wordt aangeduid om gedurende een periode een aantal collega's van niveau 1 te coördineren en zich zelf enkel over de meer complexe opdrachten te ontfermen. Deze nieuwe tijdelijke verantwoordelijkheden worden in de functiebeschrijving opgenomen. De scores op de indelingscriteria wijzigen zoals hierna weergegeven. De functie wordt hierdoor ingedeeld in niveau 1+ (functieklasse 16) van dezelfde functiefamilie.

### Niveauberekening

- Complexiteit van de opdrachten: 1 → 2
- Type opdracht: 1
- Risico (op vlak van techniek, veiligheid of financieel): 1
- Aansturen van anderen: 1 → 2
- Externe vertegenwoordiging: 1

### Berekening toelage

- Huidige situatie: ingenieur, A122, 7 jaar geldelijke anciënniteit, jaarwedde à 100% = 34.280 euro
- Grensbedragen functieklasse 16: van 31.500 euro (ondergrens) tot 38.500 euro (bovengrens)
- Lijnmanager wil het verschil met het gemiddelde van de onder- en bovengrens (=35.000 euro) overbruggen
- 35.000 euro - 34.280 euro = 720 euro (op jaarbasis)  
MAAR < minimaal bedrag toelage ten belope van 5% van het oorspronkelijk salaris (1.714 euro = 34.280 euro x 5%), dus bedrag toelage wordt vastgesteld op 1.714 euro; én 34.280 euro + 1.714 euro = 35.994 euro < 38.500 euro (bovengrens)  
→ geïndexeerd: 1.714 euro x 1.6084 = 2.757 euro (op jaarbasis)

→ incl. patronale van gemiddeld 15%:  $2.757 \times 1,15 = 3.170$  euro (op jaarbasis)

De kwaliteit van voormelde wegingen alsook de vaststelling van de toelagebedragen (=overbrugging bedrag tussen ondergrens/bovengrens) wordt gewaarborgd door het beleidsdomein Bestuurszaken door middel van:

- een jaarlijkse rapportering;
- ondersteuning ad hoc d.m.v. niet-bindende adviezen.

De toelagen voor tijdelijke functieverzwarende worden intern bekend gemaakt conform de transparantieregeling van omzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/18 inzake openbaarheid beloningsbeleid d.m.v. een lijst met namen en percentages die ter inzage ligt bij de personeelsdienst (MOD).

De toekenning van een toelage voor tijdelijke functieverzwarende mag niet leiden tot het uitstellen van bevorderingen. Een bevordering is immers definitief, terwijl het hier gaat om een tijdelijke toelage.

**Artikel 63 en 66 (toevoeging toelage voor carpooling – artikel VII 44ter en VII 80, 2<sup>de</sup> lid) – vanaf 1 januari 2014**

Artikel VII 80, §2 VPS bepaalt dat in geval van carpooling de kilometervergoeding voor de bestuurder met de helft wordt verhoogd. De Vlaamse Regering voerde deze maatregel in om personeelsleden ertoe aan te sporen om ook voor dienstreizen zoveel als mogelijk de verplaatsing samen af te leggen, en dit in het kader van de milieu- en mobiliteitsproblematiek.

Met een brief van 18 maart 2010 stelde de RSZ naar aanleiding van een inspectiecontrole dat op de extra vergoeding in geval van carpooling sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, tenzij de werkgever kan bewijzen dat de kosten die de bestuurder maakt werkelijk de helft meer bedragen. Zowel de RSZ als de fiscus aanvaarden als “vrijgesteld” bedrag, het bedrag van de kilometervergoeding dat de federale overheid aan haar personeelsleden toekent.

Met een brief van 28 april 2010 vroeg de Vlaamse minister voor Bestuurszaken, Geert Bourgeois, aan mevrouw Laurette Onkelinx, federaal minister bevoegd voor sociale zaken, om via een wijziging van het Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet, ook het supplement carpooling vrij te stellen van RSZ. Dezelfde vraag werd aan de FOD Financiën gesteld met een brief van 24 april 2009.

Als gevolg van het schrijven aan mevrouw Onkelinx heeft de RSZ er zich akkoord mee verklaard om, in afwachting van een antwoord van de bevoegde federale minister van Sociale Zaken, geen verdere stappen in het dossier te ondernemen.

Dit werd meegedeeld op de vergadering van het TOPO van 24 juni 2010.

Wegens het uitblijven van een antwoord van de federale minister werd de vraag herinnerd met een brief van 19 juli 2011 en 26 januari 2012.



Met een brief van 15 juli 2013 heeft de RSZ aan het departement Bestuurszaken laten weten dat een normale afhandeling van het dossier zich opdringt wegens het uitblijven van een nieuw standpunt op beleidsvlak.

Wat betreft de belastingen deelde de FOD Financiën met een brief van 27 oktober 2009 niet akkoord te kunnen gaan om het supplement carpooling aan te merken als een niet-belastbare bezoldiging. Zij stellen dat niet kan worden aangenomen dat de verhoogde kilometervergoeding overeenstemt met de werkelijke gemiddelde kostprijs per kilometer. Dit zou er in de praktijk immers op neerkomen dat door het feit dat de bestuurder passagiers meeneemt, de gemiddelde kostprijs per kilometer steeds met de helft zou stijgen. Het supplement carpooling is dus een belastbare bezoldiging van werknemers in de zin van artikel 31, 2de lid WIB 92.

Door het feit dat op het supplement carpooling dus zowel RSZ-bijdragen als bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn, wordt dit in het VPS ondergebracht als een "toelage" en niet meer als een "vergoeding".

De toelage voor carpooling wordt toegekend als een "personeelslid als passagier wordt meegenomen. De tekst van dit artikel bepaalt dus niet dat in geval van carpooling de medereizigers van dezelfde entiteit moeten zijn als de chauffeur. Het personeelslid dat collega's die bij de DVO werken meeneemt, heeft dus recht op het supplement carpooling, de medereizigers hebben geen recht op een kilometervergoeding.

In afwijking van de andere toelagen zal deze toelage niet maandelijks maar één keer per jaar worden betaald, namelijk in het eerste kwartaal van het jaar volgend op het jaar waarop de dienstreizen betrekking hebben. Dit geldt voor alle entiteiten, ook voor de entiteiten die (nog) niet bij Vlippers zijn aangesloten. De motivering is dat de bedragen onvoldoende zijn om een maandelijks berekening (netto, rsz, fiscaliteit) en betaling te verantwoorden.

#### **Artikel 64 (vervanging artikel VII 45, §2)**

De Vlaamse Regering hechtte op 1 maart 2013 haar goedkeuring aan het ontwerp van decreet betreffende de integrale jeugdhulp op de vergadering (VR 2013 0103 DOC.0155/2).

Door dit decreet wijzigt de jeugdhulpverlening in Vlaanderen grondig door de invoering - vanaf 1 maart 2014 - van een intersectorale toegangspoort (ITP). De invoering van een ITP grijpt in op de structuur van het agentschap Jongerenwelzijn aangezien de ITP wordt ingebed in dit agentschap. De ITP vormt een nieuwe afdeling binnen het agentschap Jongerenwelzijn, die regionaal wordt georganiseerd.

Dit heeft ook gevolgen voor de afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid van het agentschap Jongerenwelzijn doordat de preventiewerking van deze afdeling wordt opgeheven, evenals de Comités voor Bijzondere Jeugdzorg en de Bemiddelingscommissies.

De wijziging van organisatiestructuur gaat gepaard met een personeelsmigratie binnen het agentschap Jongerenwelzijn. Concreet wordt het takenpakket van een

deel van de personeelsleden van de huidige afdeling Preventie- en Verwijzersbeleid geïntegreerd in de nieuwe afdeling Intersectorale Toegangspoort. Aangezien de intrinsieke taakinhoud van de gemigreerde functies niet wijzigt, ligt het voor de hand dat ook de geldelijke voordelen verbonden aan deze specifieke functies behouden blijven.

**Artikel 65 (wijziging artikel VII 65, §4)**

Dit is een technische rechtzetting. Het zeegeld werd in het VPS van 24 november 1993 ingevoegd met het besluit van de Vlaamse Regering van 23 juli 1998 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993, wat het zeegeld betreft (B.S. 25/9/1998).

Artikel XIII 106sexiesdecies, §4 van het VPS van 24/11/1993 bepaalde het volgende: “De ambtenaar die ingevolge een arbeidsongeval niet voor de zee- of rededienst ingezet kan worden, ontvangt per kalenderdag 1/365ste van het op hem toepasselijke jaarbedrag”.

Met het VPS van 15 juli 2002 luidde artikel XIII 67, §4 als volgt: “De ambtenaar die ingevolge een arbeidsongeval niet voor de zeedienst ingezet kan worden, ontvangt per kalenderdag 1/365ste van het op hem toepasselijke jaarbedrag.

Dezelfde bepaling is dan ook in het VPS van 13 januari 2006 opgenomen.

Het is echter nooit de bedoeling geweest de oorspronkelijke tekst te wijzigen, en dus een onderscheid te maken tussen zeedienst of rededienst.

**Artikel 67 (overgangsbepaling compenserende toelage maaltijdcheques - VII 164, §1 en §2)**

Bij het uniformiseren van de nominale waarde van een maaltijdcheque tot € 7 vanaf 1 december 2012 (uitvoering sectoraal akkoord 2010 – 2012) werd de organieke regeling van de compenserende toelage (artikel VII 70quater) als overgangsregeling in het VPS opgenomen (artikel VII 164).

In het toepassingsgebied is duidelijk omschreven dat deze toelage enkel maar kan toegekend worden aan de personeelsleden in dienst bij één van die entiteiten op 1 december 2012.

Conform de regeling die reeds in het VPS bestaat voor de op 1 januari 2009 overgehevelde personeelsleden van het VLAO naar het Agentschap Ondernemen (artikel VII 154) moet ook in artikel VII 164 worden toegevoegd dat de toelage behouden blijft totdat het personeelslid de entiteit vrijwillig verlaat of ontslagen wordt.

Bij vrijwillige mobiliteit is er verlies van de toelage. De parallel met VLAO is logisch maar omwille van een duidelijke rechtsregel wordt dit best toegevoegd.

Deze wijziging moet uitwerking hebben op dezelfde datum als het oorspronkelijk artikel, namelijk 1/12/2012.

## **Artikel 68** (toevoeging van artikel VII 169 en VII 170)

### **Art. VII 169.**

Het optrekken van de mogelijkheid om het aantal functierelevante jaren privé-ervaring te valoriseren van 9/15 jaar tot 20 jaar leidt niet tot een herziening van de dossiers van de op het ogenblik van inwerkingtreding van dit besluit in dienst zijnde personeelsleden. Zij behouden de opgebouwde geldelijke anciënniteit.

Indien zij een nieuwe functie opnemen (bv. bevordering of horizontale mobiliteit) kan eventueel wel meer geldelijke anciënniteit worden toegekend (indien het aantal jaren functierelevante privé-ervaring hoger is).

### **Art. VII 170.**

De projectleiderstoelage en de toelage voor hoger ambt gaan – in gewijzigde vorm (berekening via de functieniveaumatrix) – op in de toelage voor tijdelijke functieverzwaren (art. VII 44bis).

De ambtenaren die op het tijdstip van inwerkingtreding van artikel VII 44bis zijn aangesteld als projectleider of in een hoger ambt, behouden de toelage toegekend op basis van de regeling die gold op de datum van aanstelling.

De ambtenaren wiens functie niet is gewogen en voor wie derhalve een verzwaren van deze functie niet geobjectiveerd kan worden in toepassing van de regeling inzake de toelage voor tijdelijke functieverzwaren (artikel VII 44bis), kunnen ná de datum van inwerkingtreding van artikel VII 44bis bij wijze van overgangsmaatregel gedurende maximaal 2 jaar te rekenen vanaf deze datum tijdelijk een hoger ambt waarnemen en hiervoor een toelage ontvangen in toepassing van de regeling voor de waarneming van een hoger ambt die gold vóór hoger vermelde datum (cf. de opgeheven artikels VI 83-85 en VII 23-24).

## **Artikel 69** (wijziging van artikel X 34, §2)

Verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid is een vorm van verlof voor loopbaanonderbreking, dat voor het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) geregeld wordt in het Vlaams personeelsstatuut (VPS).

Het VPS kan vooralsnog<sup>1</sup> - na akkoord van de federale ministerraad - enkel in vormen van verlof voor loopbaanonderbreking voorzien die ook voorkomen op “de menukaart” van het koninklijk besluit van 7 mei 1999<sup>2</sup>.

Voltijdse loopbaanonderbreking voor de bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid moet worden opgenomen met een minimumperiode van één maand. Dit komt doordat het koninklijk besluit van 7 mei 1999 tot voorheen alleen in deze vorm van medisch bijstandsverlof voorzag.

<sup>1</sup> De regionalisering van de voorwaarden en financiering voor loopbaanonderbreking in de openbare sector is een onderdeel van het akkoord over de staatsheraanleg opgenomen in het federaal regeerakkoord.  
<sup>2</sup> Koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de loopbaan van het personeel van de overheid in dienst.

Sinds 1 augustus 2013 kan evenwel in het personeelsstatuut worden bepaald dat voltijds medisch bijstandsverlof kan worden opgenomen met één week, eventueel verlengbaar met één week. De federale overheid maakte dit mogelijk door een wijziging van het KB van 7 mei 1999<sup>3</sup>. Artikel 73 zorgt voor de statutaire verankering van deze nieuwe opnamemogelijkheid in het VPS

De opname van voltijds medisch bijstandsverlof met één week (en verlengbaar met één week) is enkel mogelijk voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte en is beperkt tot de ambtenaren die voldoen aan de voorwaarden opgesomd in het vierde en vijfde lid van dit artikel.

Om van deze opnamemodaliteit gebruik te kunnen maken, zowel wat de eerste als tweede week betreft, moeten voorts de volgende attesten worden ingediend:

- een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind, waaruit blijkt dat de ambtenaar bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan het zwaar zieke kind.
- een attest van het betrokken ziekenhuis waaruit de hospitalisatie van het kind blijkt.

Wanneer de hospitalisatie van het kind onvoorzienbaar is, kan van de normale aanvraagtermijnen worden afgeweken. De ambtenaar moet dan wel zo spoedig mogelijk een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind bezorgen waaruit het onvoorzienbaar karakter van de hospitalisatie blijkt. Deze mogelijkheid geldt ook ingeval het verlof verlengd wordt met een week

De ambtenaar die twee weken medisch bijstandsverlof heeft genomen voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte kan voor de verzorging van datzelfde kind het voltijds medisch bijstandsverlof nog uitbreiden tot één maand. Deze uitbreiding kan nadat de ambtenaar een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke kind heeft voorgelegd waaruit blijkt dat de ambtenaar bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan het zwaar zieke kind.

Volgend op de uitbreiding tot één maand kan de ambtenaar voor het desbetreffende kind medisch bijstandsverlof opnemen met periodes van minimum één maand en maximum drie maanden voor zover hij de maxima voorzien in artikel X 34, §1 VPS voor desbetreffende kind niet heeft uitgeput.

Deze nieuwe opnamemogelijkheid is ook van toepassing op het contractueel personeel. Op hen is namelijk overeenkomstig artikel X 41, §2 VPS dezelfde regeling van toepassing als deze die voor de ambtenaren geldt.

Deze nieuwe regeling treedt pas in werking na akkoord van de federale ministerraad en na akkoord van de federale minister bevoegd voor de pensioenen.

### **Artikel 70 (wijziging van artikel XI 8)**

Momenteel heeft de evaluatie betrekking op één kalenderjaar, en moet een slecht functionerende ambtenaar na twee opeenvolgende jaarlijkse evaluaties "onvoldoende" worden ontslagen (verplicht ontslag). Daardoor is het bijna onmogelijk om een slecht functionerende ambtenaar te ontslaan. Na een negatieve evaluatie zal men zich logischerwijze meer gaan inspannen om ervoor te zorgen dat de volgende evaluatie net wat beter is. Ontslag na twee negatieve evaluaties komt bij ambtenaren in de praktijk dan ook nauwelijks voor, zelfs niet bij disfunctioneren.

Daarom worden twee opeenvolgende negatieve evaluaties vervangen door een van de twee eerstvolgende negatieve evaluaties na een (eerste) onvoldoende. Het zal dus niet meer volstaan om na een onvoldoende één jaartje goed te functioneren om ontslag te vermijden.

### **Artikel 71 (wijziging van artikel XI 11)**

Net als bij de ambtenaar, moet een slecht functionerend contractueel personeelslid worden ontslagen indien hij na de eerste evaluatie "onvoldoende" bij een van de twee eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie "onvoldoende" krijgt (verplicht ontslag).

### **Artikel 72 (wijziging van bijlage 2)**

Het buitengewoon secundair onderwijs kent verschillende opleidingsvormen:

Opleidingsvorm 1: sociale aanpassing

Opleidingsvorm 2: sociale aanpassing en arbeidsgeschiktmaking

Opleidingsvorm 3: beroepsonderwijs (komt overeen met het tweede leerjaar van de tweede graad van het beroepssecundair onderwijs)

Opleidingsvorm 4: algemeen, beroeps-, kunst- en technisch onderwijs (komt overeen met de studierichtingen uit het gewoon voltijds secundair onderwijs)

Enkel opleidingsvorm 4 wordt opgenomen in bijlage 2 bij niveau C.

### **Artikel 73 (wijziging van bijlage 4)**

Door de wijziging aan bijlage 4 wordt mogelijk gemaakt dat zowel de technisch assistent als de speciaal assistent telkens kunnen bevorderen naar de graden van technisch hoofdassistent en speciaal hoofdassistent. Oorspronkelijk was het de bedoeling om de graden van technisch assistent en speciaal assistent samen te voegen tot één nieuwe graad (waardoor o.m. de bevorderingsmogelijkheden identiek zouden zijn), maar dit zou ongewenste neveneffecten hebben naar pensioenberekening. Door de PDOS zijn actieve diensten toegekend aan bepaalde functies, hetzij met de graad van technisch assistent, hetzij met de graad van speciaal assistent. Een nieuwe graadbenaming zou een nieuwe erkenningsprocedure door de PDOS betekenen waarvan het resultaat op voorhand onzeker is.

Tevens wordt in bijlage 4 in de laatste kolom opgenomen of een graad kan ingenomen worden door graadverandering (wijziging aan artikel VI 65 VPS).

Ook wordt opgenomen dat men vanuit de graden van leidinggevend hoofdassistent of senior hoofdassistent met de functie van hoofdschipper kan bevorderen tot scheepstechnicus. De bevordering vanuit de graden van leidinggevend hoofdassistent of senior hoofdassistent met de functie van hoofdmotorist tot scheepstechnicus was reeds mogelijk gemaakt door een wijziging aan bijlage 4 met het wijzigend VPS besluit van 29 april 2011.

#### **Artikel 74 (nieuwe bijlage 10 VPS)**

De tabel met de koppeling functieklassen-referentiepunten (met aanduiding van het bereik 90%-100%-110%), noodzakelijk voor de vaststelling van het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwaren, wordt als bijlage 10 opgenomen bij het VPS.

#### **Artikel 75 (datum inwerkingtreding)**

Dit artikel regelt de data van inwerkingtreding.

- artikel 64 (wijziging van artikel VII 45, §2 VPS – jeugdzorgtoelage voor nieuwe afdeling Intersectorale Toegangspoort) treedt in werking op 1 maart 2014.
- de artikelen 63 en 66 (wijziging van artikel VII 44 ter en VII 80 VPS inzake de toelage voor carpooling) treden in werking op 1 januari 2014.
- artikel 67 (wijziging van artikel VII 164, VPS betreffende overgangsbepaling compenserende toelage maaltijdcheques) heeft uitwerking met ingang van 1 december 2012.
- artikel 69 (wijziging van artikel X 34, §2 VPS betreffende het medisch bijstandsverlof) treedt in werking op de datum van het akkoord van de federale ministerraad.

R	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5

## NIVEAU A

A3	secretaris-generaal			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A3	administrateur-generaal			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A3	gedeeltegeerd bestuurder			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A3	projectleider N-niveau			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A3	hoofd secretariatspersoneel strategische adviesraad			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad te begeven volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 2
A3	directeur-generaal				graad van waaruit de mandaatfunctie van N-niveau toegekend wordt en terugvalgraad na beëindiging van de mandaatfunctie, bepaald in deel V, titel 1[11]
A2L	adjunct-directeur			open procedure voor interne en externe kandidaten tegelijk	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 1
A2L	adjunct-directeur-generaal				graad van waaruit de mandaatfunctie van algemeen directeur toegekend wordt en terugvalgraad na beëindiging van de mandaatfunctie, bepaald in deel V, titel 1[11]
A2A	afdelingshoofd			externe aanwerving mogelijk als er intern geen geschikte kandidaten zijn (artikel V 34)	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 3 en door overplaatsing volgens de procedure van de horizontale mobiliteit
A2A	projectleider N-1			externe aanwerving mogelijk als er intern geen geschikte kandidaten zijn (artikel V 34)	graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en procedure bepaald in deel V, titel 3 en door overplaatsing volgens de procedure van de horizontale mobiliteit

N	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2A	contractbeheerder				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1
A2A	strategiebeheerder				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1
A2A	coördinator IT-ressourcesbeheerder				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1
A2A	beheerder interne IT-uitbesteding				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1
A2A	projectleadviseur-coördinator				graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 4 en door overplaatsing volgens de procedure van de horizontale mobiliteit
A2B	senior adviseur	alle graden van de rangen A2, A2M en A1			met toepassing van artikel VI 40 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties
A2B	hoofadviseur			(...) opgeheven[11]	graad middenkader van waaruit het mandaat van afdelingshoofd toegekend wordt en terugvalgraad na beëindiging van het mandaat volgens de procedure beschreven in deel V, titel 3
A2	arts	arts		vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij <u>aanwerving</u>:                      diploma van master in de geneeskunde (beroepstitel arts)</p> <p>bij <u>overgangsmaatregel</u>:                      diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of diploma van arts</p> <p>bij <u>bevordering</u>:                      met toepassing van artikel VI 39 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p> <p>bij <u>graadverandering</u>:                      met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p>
A2	directeur-informaticus	informaticus		vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij <u>aanwerving</u>:                      diploma van initiële masteropleiding binnen de volgende studiegebieden:                      - wetenschappen                      - ingenieurswetenschappen                      - bio-ingenieurswetenschappen                      - wetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen                      - ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen</p>



H 4 5 6 7	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
	2	3A	3B	4	5
					<ul style="list-style-type: none"> <li>- wetenschappen + ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen</li> <li>- wetenschappen + ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen + geneeskunde</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen + politieke en sociale wetenschappen</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen + rechten, notariaat en criminologische wetenschappen</li> <li><u>diploma van master-na masteropleiding</u></li> <li>- master in de toegepaste informatica</li> <li>- master in de aanvullende studies in de informatica</li> <li>diploma van</li> <li>- master in de industriële wetenschappen</li> <li>- master handelsingenieur</li> <li>bij overgangsmaatregel:</li> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur,</li> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur architect of</li> <li>- getuigschrift uitgereikt aan degenen die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben volindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur,</li> <li>- diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouwindustrieën of van bio-ingenieur,</li> <li>- diploma van licentiaat in de wetenschappen, van licentiaat in de economische wetenschappen, van licentiaat in de toegepaste wetenschappen of van licentiaat in de informatica</li> <li>- diploma van industrieel ingenieur</li> <li>- diploma van handelsingenieur</li> <li>- bijzondere licentie in de informatica</li> <li>- diploma in gespecialiseerde studies of aanvullende studies in de informatica uitgereikt door een universiteit, als de houder ervan een diploma bezit dat toegang verleent tot niveau A</li> <li>bij bevoordering:</li> <li>- met toepassing van artikel VI 39 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</li> <li>bij graadverandering:</li> <li>- met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</li> </ul>

H G B D	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
	2	3A	3B	4	5
AZ	technisch directeur	loods			met toepassing van artikel VI 39 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties
AZ	directeur-ingenieur	Ingenieur wetenschappelijk attaché met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur		vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij <u>aanwerving</u>: diploma van</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- master in de ingenieurswetenschappen</li> <li>- master in de bio-ingenieurswetenschappen</li> </ul> <p>bij <u>overgang</u>maatregel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur</li> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur-architect</li> <li>- getuigschrift uitgereikt aan degenen die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben voleindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur</li> <li>- diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouwindustrieën of van bio-ingenieur, eventueel met specialisatie zoals gevraagd in de functiebebeschrijving</li> </ul> <p>bij <u>bevordering</u>: met toepassing van artikel VI 39 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p> <p>bij <u>graadverandering</u>: met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p>
AZ	directeur	alle graden van rang A1		vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij <u>aanwerving</u>: diploma's die toegang geven tot niveau A, zoals gevraagd in de functiebebeschrijving</p> <p>bij <u>bevordering</u>: met toepassing van artikel VI 39 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p> <p>bij <u>graadverandering</u>: - vanuit de graad van wetenschappelijk directeur (artikel VI 157, §1) - organiek vanuit de graad van adviseur of navorser: in toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties - bij <u>overgang</u>maatregel vanuit de graad van adviseur (artikel VI 144, §2)</p>
AZ	wetenschappelijk directeur	wetenschappelijk attaché		aanwerving	<p>bij <u>aanwerving</u>: - houder zijn van een diploma van doctor op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord hiermee gelijkwaardig daaraan wordt erkend</p>

A1	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2	adviseur-arts	arts		vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij bevordering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- houder zijn van een diploma van doctor op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord als gelijkwaardig daaraan wordt erkend</li> <li>- een indrukwekkend wetenschappelijk werk op hoog niveau kunnen voorleggen dat door de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid erkend wordt als equivalent aan de doctoraatsvereiste</li> <li>- met toepassing van artikel VI 39 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</li> </ul> <p>bij aanwerving:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van master in de geneeskunde (beroepstitel arts)</li> </ul> <p>bij overgangsmaatregel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of diploma van arts</li> </ul> <p>bij bevordering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- met toepassing van artikel VI 40 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</li> </ul> <p>bij graadverandering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</li> </ul>
A2	adviseur-informaticus	Informaticus		vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij aanwerving:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van initiële masteropleiding binnen de volgende studiegebieden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- wetenschappen</li> <li>- ingenieurswetenschappen</li> <li>- bio-ingenieurswetenschappen</li> <li>- wetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen</li> <li>- ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen</li> <li>- wetenschappen + ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen</li> <li>- wetenschappen + ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen + geneeskunde</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen + politieke en sociale wetenschappen</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen + rechten, notariaat en criminologische wetenschappen</li> </ul> </li> <li>- diploma van master-na-masteropleiding:</li> <li>- master in de toegepaste informatica</li> <li>- master in de aanvullende studies in de informatica</li> </ul>

F a c t	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
					<p><u>diploma van</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- master in de industriële wetenschappen</li> <li>- master handelsingenieur</li> </ul> <p><u>bij overgangsmaatregel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur,</li> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur architect</li> <li>- getuigschrift uitgereikt aan degenen die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben voleindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur</li> <li>- diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouwindustrieën of van bio-ingenieur,</li> <li>- diploma van licentiaat in de wetenschappen, van licentiaat in de economische wetenschappen, van licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen, van licentiaat in de handelswetenschappen of van licentiaat in de informatica</li> <li>- diploma van industrieel ingenieur</li> <li>- diploma van handelsingenieur</li> <li>- bijzondere licentie in de informatica</li> <li>- diploma in gespecialiseerde studies of aanvullende studies in de informatica uitgereikt door een universiteit, als de houder ervan een diploma bezit dat toegang verleent tot niveau A</li> </ul> <p><u>bij bevordering:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- met toepassing van artikel VI 40 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</li> </ul> <p><u>bij graadverandering:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</li> </ul>
AC	absoluit-ingenieur	Ingenieur wetenschappelijk attaché met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur		vergelijkend aanwervings-examen	<p><u>bij aanwerving:</u></p> <p><u>diploma van</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- master in de ingenieurswetenschappen</li> <li>- master in de bio-ingenieurswetenschappen</li> </ul> <p><u>bij overgangsmaatregel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur</li> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur-architect</li> <li>- getuigschrift uitgereikt aan degenen die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben voleindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur</li> </ul>

R	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
A2	arts	alle graden van rang A1		vergelijkend aanwervings-examen	<p>- diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouwindustrieën of van bio-ingenieur, eventueel met specialisatie zoals gevraagd in de functiebeschrijving</p> <p><u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 40 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</p> <p><u>bij graadverandering:</u> met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</p> <p><u>bij aanwerving:</u> - houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A - blijk geven van het volgens de functiebeschrijving vereiste aantal jaren ervaring die nuttig is voor de functie, of in het bezit zijn van het bijkomend diploma of getuigschrift zoals bepaald in de functiebeschrijving</p> <p><u>bij bevordering:</u> met toepassing van artikel VI 40 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</p> <p><u>bij graadverandering:</u> - organiek vanuit de graad van directeur of navorser: met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties - bij overgangsmaatregel vanuit de graad van directeur (artikel VI 144, §2)</p> <p>graad uitsluitend te begeven via mandaat volgens de voorwaarden en de procedure bepaald in deel VI, titel 7, hoofdstuk 1</p>
A2	inrichtings- en administratief beheerder				
A2	instructeur (waterschapsbeleid)			aanwerving	
A2	vertegenwoordiger van de Vlaamse Regering in het buitenland			vergelijkend aanwervingsexamen	<p>houder zijn van een diploma van doctor dat behaald is na verdediging in het openbaar van een afstudeerscriptie of van een diploma van ingenieur van academische graad, en minstens zes jaar nuttige ervaring hebben</p>
A1	wetenschappelijk attaché			aanwerving	<p>diploma's die toegang geven tot niveau A zoals gevraagd in de functiebeschrijving</p>
A1	attaché (academies)			aanwerving	<p>diploma's die toegang geven tot niveau A zoals gevraagd in de functiebeschrijving</p> <p>houder zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A zoals vereist volgens de functiebeschrijving</p>

Functie	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordeling door verhoging in graad	bevoordeling door overgang naar het andere niveau		
	2	3A	3B	4	5
A1	adjunct van de directeur		graden van niveau B en C	vergelijkend aanwervings-examen	<p><u>bij aanwerving:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma's die toegang geven tot niveau A zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- bij de DAB's Regionale Luchthavens                             <ul style="list-style-type: none"> <li>. brevet van politieofficier als dat gevraagd is in de functiebeschrijving</li> <li>. toepassing van artikel VI 117 van dit besluit</li> </ul> </li> </ul> <p>bij overgang naar het andere niveau:</p> <p>bij de DAB's Regionale Luchthavens</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. is het vergelijkend overgangsexamen voorbehouden voor de hoofd-technicus die, zoals bepaald in de functiebeschrijving, houder is van het brevet van politieofficier of overeenkomstig artikel VI 114 houder is van het getuigschrift luchthaveninspectie</li> <li>. toepassing van artikel VI 117 van dit besluit</li> </ul> <p><u>bij graadverandering:</u></p> <p>vanuit de graad van wetenschappelijk attaché (artikel VI 157, §1) vanuit andere graden van rang A1 (artikel VI 65)</p>
A1	ingenieur			vergelijkend aanwervings-examen	<p><u>diploma van</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- master in de ingenieurswetenschappen</li> <li>- master in de bio-ingenieurswetenschappen</li> </ul> <p><u>bij overgangsmaatregel:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur,</li> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur-architect</li> <li>- getuigschrift uitgereikt aan degene die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben voleindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur</li> <li>- diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouw-industrieën of van bio-ingenieur, eventueel met specialisatie zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> </ul> <p>bij graadverandering:</p> <p>vanuit rang A1 (artikel VI 65)</p>
A1	ingenieur		graden van niveau B of C op voorwaarde dat ze beschikken over:	vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij aanwerving:</p> <p>diploma van initiële masteropleiding binnen de volgende studiegebieden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wetenschappen</li> <li>- ingenieurswetenschappen</li> <li>- bio-ingenieurswetenschappen</li> <li>- wetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen</li> <li>- ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen</li> </ul>

R A N N U	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
	2	3A	3B	4	5
			ervaring of - zes jaar relevante informatica-ervaring		<ul style="list-style-type: none"> <li>- wetenschappen + ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen</li> <li>- wetenschappen + ingenieurswetenschappen + bio-ingenieurswetenschappen + geneeskunde</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen + politieke en sociale wetenschappen</li> <li>- economische wetenschappen en toegepaste economische wetenschappen + rechten, notariaat en criminologische wetenschappen</li> <li>- master in de handelswetenschappen[18]</li> <li><u>diploma van master-na-masteropleiding</u></li> <li>- master in de toegepaste informatica</li> <li>- master in de aanvullende studies in de informatica</li> <li><u>diploma van</u></li> <li>- master in de industriële wetenschappen</li> <li>- master handelsingenieur</li> </ul> overgangmaatregel <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur,</li> <li>- diploma van burgerlijk ingenieur-architect</li> <li>- getuigschrift uitgereikt aan degene die met vrucht de studies aan de polytechnische afdeling van de Koninklijk Militaire School hebben voleindigd en die ingevolge de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van hoger onderwijs, gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur</li> <li>- diploma van landbouwkundig ingenieur of van ingenieur in de scheikunde en de landbouw-industrieën of van bio-ingenieur,</li> <li>- diploma van licentiaat in de wetenschappen, van licentiaat in de economische wetenschappen, van licentiaat in de toegepaste economische wetenschappen, van licentiaat in de handelswetenschappen, van licentiaat in de informatica</li> <li>- diploma van industrieel ingenieur</li> <li>- diploma van handelsingenieur</li> <li>- bijzondere licentie in de informatica of diploma in gespecialiseerde studies of aanvullende studies in de informatica uitgereikt door een universiteit, als de houder ervan een diploma bezit dat toegang verleent tot niveau A</li> </ul> bij <u>graadverandering</u> : vanuit een graad van rang A1, na het slagen voor een vergelijkend examen voor graadverandering (artikel VI 65)

A1	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
	2	3A	3B	4	5
A1	loods			vergelijkend aanwervingsexamen	<p><u>bij aanwerving:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van master in de nautische wetenschappen</li> <li>- bij overgangsmaatregel: diploma van licentiaat in de nautische wetenschappen</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift, enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- toepassing van artikelen VI 112- VI 113</li> </ul> <p><u>bij functiewijziging:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>stuurman van de loodsboot</u>: artikel VI 60</li> <li>- slagen voor een vergelijkende competentieproef</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- <u>chefloods</u>: artikel VI 60</li> <li>- slagen voor een vergelijkende competentieproef</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- <u>kapitein van de loodsboot</u>: artikel VI 61</li> <li>- slagen voor een vergelijkende competentieproef</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- de functiewijziging naar loods met de functie van kapitein van de loodsboot kan op z'n vroegst ingaan na 100 effectieve vaardagen in de functie van stuurman</li> <li>- <u>loods algemene functie</u>: artikel VI 62</li> <li>- slagen voor een vergelijkende competentieproef en proefreizen zoals bepaald in artikel VI 113, §1, 2° en 3°</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> </ul>
A1	arts			vergelijkend aanwervings- examen	<p>master in de geneeskunde (beroepstitel arts)</p> <p><u>bij overgangsmaatregel:</u></p> <p>diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of diploma van arts</p> <p><u>bij graadverandering:</u></p> <p>vanuit een graad van rang A1 (artikel VI 65)</p>



R	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5

NIVEAU B

B3	bedrijfsgevend functionaris/kundige	alle graden van de rangen B2 en B1			<p>bij bevordering: met toepassing van artikel VI 39 geslaagd zijn voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p> <p>bij graadverandering: met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p>
B3	assistent hoofddeskundige	alle graden van de rangen B2 en B1			<p>bij bevordering: met toepassing van artikel VI 40 geslaagd zijn voor een proef van de functiespecifieke competenties</p> <p>bij graadverandering: met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</p>
B2	hoofdprogrammeur	programmeur			<p>bij graadverandering: toepassing van artikel VI 65</p>
B2	brandstoft verkeersleider			vergelijkend aanwervingsexamen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma's die toegang geven tot niveau B zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort.</li> <li>- toepassing van artikel VI 112</li> </ul>
B2	hoofdassistent	deskundige			<p>bij graadverandering: toepassing van artikel VI 65</p>
B1	programmair			vergelijkend aanwervings-examen	<p>diploma van</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bachelor in de toegepaste informatica</li> <li>- bachelor in het bedrijfsmanagement</li> <li>- bachelor in de elektronica-ICT</li> </ul> <p>bij overgangsmaatregel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma van gegradueerde in de afdeling informatica, in de afdeling boekhouding-informatica, in de afdeling programmering en in de afdeling elektronica</li> </ul> <p>bij graadverandering: vanuit de graad van deskundige, na het slagen voor een vergelijkend examen voor graadverandering (artikel VI 65)</p>

Bijlage	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5
B1	4-onderwijzer		graden van niveau C	vergelijkend aanwervings-examen	bij aanwerving diploma's die toegang geven tot niveau B zoals gevraagd in de functiebeschrijving bij overgang naar het andere niveau houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau B zoals gevraagd in de functiebeschrijving bij graadverandering: vanuit de graad van programmeur na het slagen van een examen

R	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5

Niveau 2

C5	hoofdgevend luchtmedewerker	alle graden van de rangen C2 en C1			<p>bij bevordering: met toepassing van artikel VI 39 geslaagd zijn voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p> <p>bij graadverandering: met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties</p>
C3	senior hoofdmedewerker	alle graden van de rangen C2 en C1			<p>bij bevordering: met toepassing van artikel VI 40 geslaagd zijn voor een proef van de functiespecifieke competenties</p> <p>bij graadverandering: met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties</p>
C2	hoofdmedewerker	medewerker			<p>bij graadverandering: toepassing van artikel VI 65</p>
C2	luchttechnicus	technicus			<p>in DAB's Regionale Luchthavens:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- bij bevordering tot hoofdtechnicus, belast met luchthavenbeveiliging: overeenkomstig artikel VI 114, §2 en zoals bepaald in de functiebeschrijving : in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging</li> <li>- twee jaar ervaring hebben op een luchthaven</li> </ul> </p> <p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bij bevordering tot hoofdtechnicus belast met luchthaveninspectie: overeenkomstig artikel VI 114, §1 en zoals bepaald in de functiebeschrijving : in het bezit zijn van het getuigschrift van luchthaveninspectie</li> <li>- twee jaar ervaring hebben op een luchthaven</li> </ul> </p> <p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bij graadverandering: toepassing van artikel VI 65</li> </ul> </p>
C2	luchtvaartmedewerker	scheepstechnicus		<p>vergelijkend aanwervings-examen</p>	<p>bij aanwerving:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort. zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> </ul> </p> <p>bij bevordering:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- slagen voor een vergelijkende competentieproef (artikel VI 41)</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> </ul> </p>

R	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordering door verhoging in graad	bevoordering door overgang naar het andere niveau		
	2	3A	3B	4	5
C1	sk. bejegelschrijver		motorist, schipper, hoofdmotorist, hoofdschipper, leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdmotorist of hoofdschipper) en senior hoofdassistent (functie hoofdmotorist of hoofdschipper)	vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij <u>aanwerving</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>. titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enz. zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> </ul> <p>bij <u>bevordering</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- slagen voor een vergelijkend overgangsexamen;</li> <li>- titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort. zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> </ul>
C1	stuurwielker		graden van niveau D	vergelijkend aanwervings-examen	<p>bij <u>aanwerving</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> </ul> <p>bij <u>graadverandering</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>toepassing van artikel VI 65</li> </ul>
C1	technicus		graden van niveau D	vergelijkend aanwervings-examen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bij <u>aanwerving</u>: diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving</li> <li>- voor de technicus met de functie van bos- of natuurwachter: door de Vlaamse overheid uitgereikt attest van natuur- en bosbeheer als dat gevraagd wordt in de functiebeschrijving</li> <li>- bij de DAB's Regionale Luchthavens overeenkomstig artikel VI 114, zoals bepaald in de functiebeschrijving:</li> <li>- voor de technicus belast met luchthavenbeveiliging</li> <li>- voor de technicus belast met de luchthaveninspectie: in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthaveninspectie</li> <li>- bij <u>graadverandering</u>: toepassing van artikel VI 65</li> </ul>
C1	luchtwachter			vergelijkend aanwervings-examen	diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving

P a 1 3	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwending	Bijzondere voorwaarden
		bevordering door verhoging in graad	bevordering door overgang naar het andere niveau		
1	2	3A	3B	4	5

Niveau D

D0	verdienlijge verhoofdassistent	alle graden van de rangen D2 en D1			bij bevordering: met toepassing van artikel VI 39 geslaagd zijn voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties bij <u>graadverandering</u> : met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de generieke en functiespecifieke competenties
D0	verhoofdassistent	alle graden van de rangen D2 en D1			bij bevordering met toepassing van artikel VI 40 geslaagd zijn voor een proef van de functiespecifieke competenties bij <u>graadverandering</u> met toepassing van artikel VI 65 slagen voor een proef van de functiespecifieke competenties
D2	hoofdassistent	assistent			
D2	technisch hoofdassistent	technisch assistent of speciaal assistent			bij <u>graadverandering</u> : toepassing van artikel VI 65
D2	speciaal hoofdassistent	speciaal assistent of technisch assistent			bij <u>graadverandering</u> : toepassing van artikel VI 65
D2	hoofdschipper	schipper			- slagen voor een vergelijkende competentieproef (artikel VI 41) - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving
D2	hoofdmotorist	motorist			- slagen voor een vergelijkende competentieproef (artikel VI 41) - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving
D1	assistent			vergelijkend aanwervings-examen	bij <u>graadverandering</u> : toepassing van artikel VI 65

R J C J	Graad	Graden die toegang verlenen tot de in kolom 2 vermelde graden voor:		Aanwerving	Bijzondere voorwaarden
		bevoordeling door verhoging in graad	bevoordeling door overgang naar het andere niveau		
	2	3A	3B	4	5
D1	technisch assistent			vergelijkend aanwervings-examen	bij graadverandering: toepassing van artikel VI 65
D1	schouper			vergelijkend aanwervings-examen	aanwerving bij het IVA Maritieme Dienstverlening en Kust: - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving functiewijziging bij het IVA Maritieme Dienstverlening en Kust: artikel VI 63: slagen voor een vergelijkende competentieproef - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enz. zoals gevraagd in de functiebeschrijving bij graadverandering: toepassing van artikel VI 59
D1	inloerist			vergelijkend aanwervings-examen	bij aanwerving: - titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving bij graadverandering: toepassing van artikel VI 59
D1	speciaal assistent			vergelijkend aanwervings-examen	- voor de functies van matroos en stoker bij het IVA Maritieme Dienstverlening en Kust: titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving - bij graadverandering: toepassing van artikel VI 65

Gezien om gevraagd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van ... tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft het modern hr beleid op korte termijn en andere bepalingen.

Bruce 2015

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand

Geert BOURGEOIS

Bijlage 2 bij het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn en andere bepalingen

Bijlage 10 bij het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006

**Tabel koppeling functieklasse – ondergrens/bovengrens  
als vermeld in artikel VII 44bis, §5, eerste en tweede lid, betreffende de toelage voor tijdelijke  
functieverzwarening**

<b>Functieklasse</b>	<b>Ondergrens</b>	<b>Bovengrens</b>
20	58.500	71.500
19	49.500	60.500
18	42.300	51.700
17	36.000	44.000
16	31.500	38.500
15	27.900	34.100
14	24.300	29.700
13	22.500	27.500
12	20.700	25.300
11	18.900	23.100
10	18.000	22.000
9	17.100	20.900
8	16.200	19.800
7	-	-

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van ... tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn en andere bepalingen.

Brussel, (datum)

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris Peeters

Vlaams minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering,  
Toerisme en Vlaamse Rand

Geert Bourgeois

---

## Standpunt ACOD-overheidsdiensten in verband met de voorstellen van de overheid rond het modern HR-beleid.

Het Algemeen Comité van ACOD-overheidsdiensten stelt vast dat er sinds september 2012 verschillende toelichtingvergaderingen, informele overlegmomenten en formele onderhandelingen hebben plaatsgevonden rond de nota en aanpassing VPS in het kader van het modern HR-beleid bij de Vlaamse overheid.

Wij stellen vast dat er na de onderhandelingsrondes bijsturingen, aanpassingen en schrappingen zijn gebeurd op de oorspronkelijke tekst en op de oorspronkelijke voorstellen. Meestal waren deze aanpassingen/bijsturingen/schrappingen positief.

### 1. De tegemoetkomingen in verband met o.a.:

- het volledig behoud van de statutaire tewerkstelling en het statutair ambt als basis van het VPS;
- de rol en behoud van de Raden van Beroep (gunstverloven, negatieve evaluatie proeftijd),
- evenals de toezegging van informele betrokkenheid van de vakorganisaties bij de verdere uitwerking van loopbaan- en beloningsbeleid,
- het behoud van de valorisatie van alle ervaring in de publieke sector
- het voorzien van de versoepelde opnamemogelijkheid van verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid,
- het schrappen van de aanpassing naar verminderde verloning bij herplaatsing (om welke reden ook) naar gelijke of lagere graad/schaal,
- het schrappen van het streven naar herplaatsing in de private sociale economie (met al dan niet behoud van hun statutair dienstverband),....  
zijn positief.

### 2. Er zijn aanpassingen waar we het als ACOD moeilijk blijven mee hebben:

- De **versoepelde ontslagregeling voor statutairen bij art. 70.**  
In artikel XI 8 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 1 vervangen door wat volgt:  
"§1. De ambtenaar is definitief beroepsongeschikt als hij na een evaluatie "onvoldoende" bij één van de twee eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie "onvoldoende" krijgt. De ambtenaar wordt dan ontslagen."  
In de huidige context van de Vlaamse overheid en binnen de huidige organisatiecultuur blijft de voorgestelde versoepelde ontslagregeling voor statutairen moeilijk liggen.  
Voor ons is de huidige, bestaande regelgeving in het VPS beter.  
Maar wij aanvaarden het compromis.

- art. 29: De techniek om contractuelen (geslaagd voor een objectief wervingsstelsel met



algemene bekendmaking) toe te laten tot **bevordering en meteen de eerste statutaire aanstelling**, is een aanpassing die wij niet volledig verwerpen. Echter vrezen wij dat de andere contractuelen die niet kunnen bevorderen een grote meerderheid zijn die dit niet zullen appreciëren. Daarnaast dient het principe van de “gelijke toegang tot het openbaar ambt” behouden te blijven.

### **3. Er blijven nog enkele voorstellen over die geen akkoord kunnen krijgen:**

- art.50: De **projectleiderstoelage voor contractuelen** ligt moeilijk. Eigenlijk dienen contractuelen zo vlug als mogelijk toegelaten tot het statutair ambt aangezien alle permanente taken ook statutaire tewerkstelling dient te zijn, zo krijgen contractuelen ook kans op projectleiderstoelage.

- art.62: De **toelage voor - en techniek van - tijdelijke functieverzwarening** is een verregaand experiment en is eigenlijk een voorafname op een nieuw beloningsbeleid. De tijdelijke functieverzwarening koppelen aan het nieuw beloningsbeleid kan pas als alle functies gewogen zijn. Hier dient een vergelijk te worden gezocht. Wij willen niet dat heel de oefening van functieclassificatie hiermee zou worden ondergraven.

Chris Moortgat - Jan Van Wesemael  
Algemeen secretarissen ACOD-overheidsdiensten Vlaamse overheid



**FCSOD**  
**Helihavenlaan 21**  
**1000 BRUSSEL**  
Tel: 02/208.23.61

---

Brussel, 11 december '13

Kabinet minister-president Vlaamse Regering  
De heer Jeroen Vervloessem  
Voorzitter Sectorcomité XVIII  
Martelaarsplein 19  
1000 BRUSSEL

**Betreft: Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn, de raad van beroep en andere bepalingen.**

Geachte heer voorzitter,

De FCSOD betreurt het feit dat de Vlaamse regering met dit Besluit kiest voor 'quick wins' en 'korte termijn maatregelen' i.p.v. een lange termijnvisie op HR-vlak te ontwikkelen. Het is hierbij opvallend dat het Besluit een aaneenrijging is van ad hoc maatregelen die eerder neigen naar een ontslag- dan naar een modern hr-beleid. De personeelsleden van de DVO verdienen ons inziens beter.

Langdurig voorafgaand formeel en informeel overleg en intense onderhandelingen hebben de scherpste kantjes van de oorspronkelijk tekst (VR20131101MED.0011/1) afgehaald. Hierdoor, en met abstractie van onderstaande artikelen, kan de FCSOD zich uiteindelijk vinden in de bepalingen van het Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het modern hr-beleid op korte termijn, de raad van beroep en andere bepalingen.

**Art. 12.** artikel V 36 VPS: De FCSOD vindt het geen goed idee om af te stappen van de voorrang voor interne kandidaten voor N-1 functies. Momenteel is er geen gebrek aan potentieel binnen de DVO. Door deze voorrangsregel nu plots te wijzigen worden de loopbaankansen voor de interne kandidaten gefnuikt. Dit is geen toonbeeld van goed bestuur en een aanfluiting van het continuïteitsbeginsel.

**Art. 50.** artikel VI 75 VPS: De functie van projectleider niet statutair invullen is voor de FCSOD geen optie. Het impact van projecten die de noodzaak van het aanstellen van een projectleider verrechtvaardigen kan en mag niet onderschat worden. Het lijkt ons dan ook eerder aangewezen om projectleiders uitsluitend statutair aan te stellen.

**Art. 58.** artikel VII 2 VPS: Het optrekken van de plafonds van respectievelijk maximaal 9 (alle functies) en 15 jaar (knelpuntfuncties) voor het valoriseren van functierelevante privé ervaring tot een maximum van 20 jaar (de facto onbeperkt dus), vergroot de kans op (een gevoel van) willekeur. Deze maatregel past niet in het aantrekken van jonge beloftevolle krachten, maar vergroot wel de discriminatie met zij die toegetreden zijn zonder (of met beperkte) mogelijkheid om hun relevante privé ervaring te valoriseren. Dit is geen toonbeeld van 'voorbeeldig werkgeverschap'.

**Art. 63.** artikel VII 44ter VPS: Met het omzetten van de vergoeding voor carpooling naar een toelage, gaat de incentive grotendeels verloren. Eens te meer komt de Vlaamse overheid (weliswaar noodgedwongen) terug op een bij Sectoraal Akkoord verworven voordeel voor de personeelsleden. Dit is geen toonbeeld van continu beleid.

Bijkomend (**Art. 71.** artikel XI 11) lijkt het ons ook weinig consequent om de ontslagregeling voor contractuele personeelsleden niet gelijk te schakelen met de regeling voor statutairen. Als het de Vlaamse overheid menens is om de arbeidsvoorwaarden naar elkaar toe te laten groeien, dan zou het logisch zijn dat een eerste onvoldoende evenmin tot ontslag kan leiden voor het contractueel personeelslid. Beroepsmogelijkheden zouden dan ook voorzien moeten worden voor de contractuele personeelsleden. Dit is geen toonbeeld van consequent beleid.

Gelieve dit schrijven integraal op te nemen bij het protocol.

Met vriendelijke groeten,  
Namens de FCSOD,  
Christoph Vandenbulcke  
Coördinator

## Cornelis, Frans

---

**Van:** Mermans, Jos <Jos.Mermans@vsoa-g2.eu>  
**Verzonden:** woensdag 11 december 2013 17:18  
**Aan:** Cornelis, Frans  
**CC:** Eerebout, Cedric; Sermant, Christine; Vanlindt, Francis; De Norre, Gerda  
**Onderwerp:** FW: VSOA - wijziging VPS - Modern HR beleid- versie 2

Beste,

Het VSOA kan zich vinden in een protocol van akkoord mits volgende opmerkingen :

- 1) Wat de evaluaties betreft is er geen functionele reden om het huidige systeem te wijzigen, de voorgestelde wijziging is een verslechtering van de rechtspositie van het personeelslid
- 2) Wat betreft de toegang tot bevorderingsbetrekkingen wijst het VSOA erop dat hier een beheersysteem aan dient gekoppeld te worden. Daarenboven vreest het VSOA hiermee een verdere uitholling van de statutaire tewerkstelling.

Het VSOA geeft een uitdrukkelijk niet akkoord voor alle artikelen die betrekking hebben op de toelage tijdelijke functieverzwaren en dit om de volgende redenen :

Het voorgestelde systeem van toelage tijdelijke functieverzwaren :

- 1) Is een duidelijke voorafname van een toekomstig beloningsbeleid, en hierdoor wordt de toekomstige discussie met de vakorganisaties ernstig gehypothekeerd.
- 2) behelst het structureel invoeren van een reeks onbillijkheden en anomalieën
- 3) er bestaat onvoldoende kwaliteitsborging waardoor dit systeem heel verschillend zal worden toegepast
- 4) dit systeem zal willekeur in de hand werken

Mvg  
Namens het VSOA,  
Jos Mermans  
Vz.-vst afgevaardigde