

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 166.485



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 26 JUNI
2001 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

over

Voorstel van de Raad van Bestuur van het Universitair Ziekenhuis
Gent m.b.t. het meerjarenplan voor de gezondheidssector (arbeids-
duurvermindering en eindeloopbaan) voor het personeel van het UZ
Gent.

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Patrick Dewael, minister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Financiën, Begroting, Buitenlands Beleid en Europese Aangelegenheden, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Huisvesting en Ambtenarenzaken;
3. mevrouw Marleen Vanderpoorten, Vlaams minister van Onderwijs en Vorming;
4. de heer Eric Engelbrecht, afgevaardigde bestuurder van het Universitair Ziekenhuis Gent.



enerzijds,

en de afvaardigingen van de twee representatieve vakorganisaties:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heer Guido Rasschaert

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:

de heer Chris Herreman

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand voorstel van de Raad van Bestuur van het Universitair Ziekenhuis Gent m.b.t. het meerjarenplan voor de gezondheidssector (arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan) voor het personeel van het UZ Gent, mits rekening wordt gehouden met het volgende.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

1. Tussen de afvaardiging van de overheid en de afvaardigingen van de twee representatieve vakbonden wordt nog het volgende overeengekomen.

De afvaardiging van de overheid en de afvaardigingen van de twee representatieve vakbonden gaan akkoord dat UZ Gent zich inschrijft in de financieringsregeling die uitgewerkt werd voor de gezondheidssector privé. In dat geval wordt de integrale financiering gegarandeerd overeenkomstig het vermelde schema.

2. De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten maakt volgende opmerkingen.

- Deze afvaardiging wenst dat de voordelen van toepassing zouden worden gemaakt op **alle** personeelsleden die voldoen aan de leeftijdsvoorwaarden.
- Gezien in de Openbare Sector er **geen** mogelijkheid bestaat tot het nemen van een **bruggpensioen** (en dit in tegenstelling tot de private sector) is deze afvaardiging voorstander om de uitvoering te laten beginnen met de vijftig plus-sers.
- Aangezien deze afvaardiging vreest dat de uitvoering **complex** zal zijn, wenst zij dat de overheid een paritaire begeleidingscommissie installeert.

Brussel,

26 JUNI 2001

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

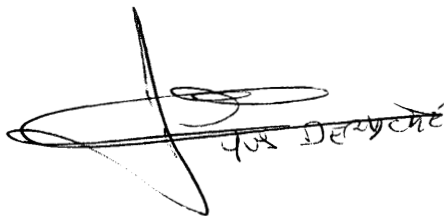
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,


G. RASSCHAERT.



Patrick Dewael,
minister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van
Financiën, Begroting, Buitenlands
Beleid en Europese Aangelegenheden

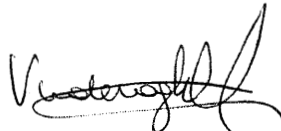

Joz Deruyckere



Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten



C VANDENBROEK




Vandenghel
Vandenghel Maïjke




Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Huisvesting en
Ambtenarenzaken

LEDEN



Marleen Vanderpoorten
Vlaams minister van Onderwijs en
Vorming



Eric Engelbrecht
Afgewaardigde bestuurder van het
Universitair Ziekenhuis Gent

ARBEIDSDUURVERMINDERING EN EINDELOOPBAAN

HOOFDSTUK I – Algemene bepalingen

Artikel 1

Dit akkoord is van toepassing op de ambtenaren en contractuele personeelsleden van het UZ-Gent.

Artikel 2

Dit akkoord geeft uitvoering aan het protocol nr. 120/2 van het gemeenschappelijk onderhandelingscomité voor alle overheidsdiensten van 28 november 2000 betreffende het meerjarenplan voor de openbare gezondheidssector en meer bepaald het punt 3 van het protocol nr. 20/03 van het federaal comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten van 22 juni 2000, verder het meerjarenplan voor de openbare gezondheidssector genoemd.

Artikel 3

Vallen onder de toepassing van dit akkoord, in volgorde van prioriteit

- §1. het verplegend en verzorgend personeel dat effectief verplegende en verzorgende taken uitoefent
- §2. het verplegend en verzorgend personeel dat effectief verplegende en verzorgende taken uitoefent en aan het onder § 1 bedoeld personeel direct leiding geeft
- §3. het gelijkgesteld personeel
Onder gelijkgesteld personeel wordt verstaan de andere werknemers die elke maand gedurende een referentieperiode van 12 maanden voorafgaand van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 45 jaar bereikt, minstens 2 van de 5 volgende prestaties verrichten :
 - zondag
 - zaterdag
 - feestdag
 - nachtdienst
 - onderbroken diensten.

Artikel 4

- §1. **Vanaf 1 augustus 2001** heeft het **voltijds** personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 2 uren onder de vorm van 12 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als voltijdse werknemers.
Het voltijds personeel bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd van 38 uur. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 5,26 %, berekend op zijn voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §2. **Vanaf 1 augustus 2001** heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **90 %** werkt en dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 1,8 uren onder de vorm van 10,8 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatierégime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 4,73%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.

- 2
- §3. **Vanaf 1 augustus 2001** heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **80 %** werkt en dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 1,6 uren onder de vorm van 9,6 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 4,20 %, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §4. **Vanaf 1 augustus 2001** heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **75 %** werkt en dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 1,5 uren onder de vorm van 9 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 3,95%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §5. **Vanaf 1 augustus 2001** heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **70 %** werkt en dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 1,4 uren onder de vorm van 8,4 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 3,68%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §6. **Vanaf 1 augustus 2001** heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **60%** werkt en dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 1,2 uren onder de vorm van 7,2 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 3,16%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §7. **Vanaf 1 augustus 2001** heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **50 %** werkt en dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 1 uur onder de vorm van 6 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 2,63%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.

Artikel 5

- §1. **Vanaf 1 december 2002**¹ heeft het *voltijds* personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 4 uren onder de vorm van 24 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als voltijdse werknemers.
Het voltijds personeel bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd van 38 uur. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 10,52 %, berekend op zijn voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.

- §2. **Vanaf 1 december 2002**¹ heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **90 %** werkt en dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 3,6 uren onder de vorm van 21,6 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden.
Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 9,47% , berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §3. **Vanaf 1 december 2002**¹ heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **80 %** werkt en dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 3,2 uren onder de vorm van 19,2 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden.
Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 8,42% , berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §4. **Vanaf 1 december 2002**¹ heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **75 %** werkt en dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 3 uren onder de vorm van 18 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden.
Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 7,89% , berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §5. **Vanaf 1 december 2002**¹ heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **70 %** werkt en dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 2,8 uren onder de vorm van 16,8 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden.
Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 7,36% , berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §6. **Vanaf 1 december 2002**¹ heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **60 %** werkt en dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 2,4 uren onder de vorm van 14,4 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden.
Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 6,31% , berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §7. **Vanaf 1 december 2002**¹ heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **50 %** werkt en dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 2 uren onder de vorm van 12 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.
De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde

hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 5,26%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.

Artikel 6

- §1. **Vanaf 1 december 2003**² heeft het *voltijds* personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 6 uren onder de vorm van 36 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar. De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als voltijdse werknemers. Het voltijds personeel bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd van 38 uur. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 15,78 %, berekend op zijn voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §2. **Vanaf 1 december 2003**² heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **90 %** werkt en dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 5,4 uren onder de vorm van 32,4 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar. De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 14,20%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §3. **Vanaf 1 december 2003**² heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **80 %** werkt en dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 4,8 uren onder de vorm van 28,8 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar. De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 12,62%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §4. **Vanaf 1 december 2003**² heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **75 %** werkt en dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 4,5 uren onder de vorm van 27 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar. De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 11,85%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §5. **Vanaf 1 december 2003**² heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **70 %** werkt en dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 4,2 uren onder de vorm van 25,2 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar. De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 11,05%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.
- §6. **Vanaf 1 december 2003**² heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **60 %** werkt en dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te

verminderen met 3,6 uren onder de vorm van 21,6 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar.

De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 9,48%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.

- §7. **Vanaf 1 december 2003**² heeft het personeel bedoeld in artikel 3 dat **50 %** werkt en dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, het recht om zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd te verminderen met 3 uren onder de vorm van 18 bijkomende betaalde compensatiedagen per jaar. De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Het personeelslid kan evenwel opteren voor het reëel behoud van zijn wekelijkse arbeidstijd. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een bonus, gelijk aan 7,89%, berekend op het voltijds loon in het stelsel van de 38-urenweek.

Artikel 7

- §1. De werknemers die in uitvoering van dit akkoord hun effectieve arbeidsprestaties verminderen, blijven evenwel beschouwd als werknemers die hun vroeger prestatieregime behouden. Daartoe zal de rechtspositieregeling bepalen dat aan deze arbeidsduurvermindering de stand dienstactiviteit is gekoppeld. Hierdoor wordt het recht op behoud van wedde, op bevordering in wedde en op bevordering in schaal evenals het recht op bevordering in graad gegarandeerd.
- §2. De werknemers die in uitvoering van dit akkoord niet opteren voor arbeidsduurvermindering en hun reële wekelijkse arbeidstijd behouden, hebben recht op een bonus. Deze bonus wordt gelijkgesteld met loon. In de geldelijke statuten zal daartoe bepaald worden dat de bonus gelijk is aan een weddesupplement dat integraal deel uitmaakt van het loon. Daaruit volgt dat daarop dezelfde R.S.Z.- en pensioenbijdragen verschuldigd zijn.

HOOFDSTUK II – Toepassingsmodaliteiten

Artikel 8

De werkgever moet aan de betrokken werknemer, in de loop van de 3^{de} maand, voorafgaand aan de maand waarin deze de leeftijd van respectievelijk 45, 50 of 55 jaar bereikt, de keuze, zoals voorzien in de artikelen 4 tot 6, voorleggen. De werknemer heeft één maand tijd om zijn keuze aan zijn werkgever mee te delen. De arbeidsduurvermindering of de toekenning van de bonus gaat in vanaf de 1^{ste} dag van de maand waarin de genoemde leeftijden worden bereikt. De werknemer heeft het recht om bij elke leeftijdssprong (50 en 55 jaar) zijn keuze te bepalen. De optie arbeidsduurvermindering is steeds definitief. De optie tot uitkering van een bonus kan bij een volgende leeftijdssprong omgezet worden in arbeidsduurvermindering. Vanaf 50 jaar is een combinatie van arbeidsduurvermindering en uitkering van een bonus mogelijk.

Artikel 9

De vermindering van de arbeidstijd, voortvloeiend uit dit akkoord wordt gerealiseerd onder de vorm van betaalde compensatiedagen. Een compensatiedag is gelijk aan het gemiddeld aantal arbeidsuren van het individuele prestatieregime per dag. Artikel 10

De compensatiedagen bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 worden per kalendermaand genomen en op voorhand vastgelegd in het werkrooster. Op het niveau van de instelling kunnen in het arbeidsreglement andere modaliteiten ter zake afgesproken worden.

HOOFDSTUK III – Slotbepalingen

Artikel 11

De maatregelen van dit akkoord zijn niet van toepassing op de werknemers die gebruik maken van een vorm van loopbaanonderbreking.

De werknemers die gekozen hebben voor een vorm van loopbaanonderbreking kunnen rekening houdend met de wettelijke voorschriften ter zake overstappen naar één van de maatregelen van dit akkoord.

Artikel 12

Er wordt uitdrukkelijk overeengekomen dat de voordelen van dit akkoord ter implementatie van het meerjarenplan voor de openbare gezondheidssector zullen worden toegekend voor zover de federale regering de ten laste neming van de kosten verzekert en voor zover zij tijdig de nodige maatregelen uitvaardigt voor de bescherming van de sociale zekerheidsrechten van de werknemers die er gebruik van maken. De uitvoering van de maatregelen en de fasering ervan worden dan ook slechts gegarandeerd in de mate dat de federale regering haar financiële engagementen nakomt. Hieruit moet afgeleid dat de individuele instelling niet kan gedwongen worden zelf de kosten van de maatregelen van dit akkoord op zich te nemen indien de federale financiering ervan ontoereikend zou zijn.

¹ Indien de private of de lokale openbare sector evenwel overgaat tot een versnelde uitvoering van het meerjarenplan, worden de vervroegde ingangsdata – voor zover de federale financiering is gewaarborgd – overgenomen in bijgevoegd voorstel van de Raad van Bestuur

² idem

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap
Afdeling Statutaire Aangelegenheden

Boudewijnlaan 30, 1000 BRUSSEL
Tel. (02)553 50 25 - Fax (02)553 51 06
E-mail: azf.aaz_sa@vlaanderen.be

uw kenmerk

vragen naar / e-mail

Lutgart De Buel
Lutgart.debuel@azf.vlaanderen.be

ons kenmerk

SEC XVIII
\12AA-U-01-0523

telefoonnummer

02/553.50.13

bijlagen

datum

25 JULI 2001



Betreft : Vergadering van 26 juni 2001

Geachte,

Hierbij zend ik u een afschrift van het protocol nr. 166.485 overeenkomstig artikel 30 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Met de meeste hoogachting,

de voorzitter,
Patrick Dewael
Minister-president van de Vlaamse regering,
i.o. Lutgart De Buel
secretaris