



uw kenmerk

ons kenmerk

Bijlagen

SEC XVIII

12AA-U-02-0419

vragen naar / e-mail

Telefoonnummer

Datum

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

02/553.50.13

22.07.2002

Betreft : Vergadering van 28 mei en 18 juni 2002

Geachte,

Hierbij zend ik u een afschrift van het protocol nr. 180.540 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

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 180.540



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 28 MEI
EN 18 JUNI 2002 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

over

ontwerp van omzendbrief m.b.t. de uitvoering van het besluit van de
Vlaamse regering d.d. houdende organisatie van het ministerie
van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van
het personeel.

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Patrick Dewael, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Innovatie, Media en Ruimtelijke Ordening.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heer Hilaire Berckmans
- 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 groepeerst, vertegenwoordigd door:

de heren Stefaan Van de Kerckhove
Jan François
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

mevrouw Michèle Claeys

anderzijds,



Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand ontwerp van omzendbrief m.b.t. de uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering d.d. houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Opmerkingen van de afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt wenst de volgende opmerkingen te maken:

1. Punt I.3.2.2. 'het verloop van de geneeskundige controle' van bijgaand ontwerp van omzendbrief.

" Bij het verloop van een medische controle dient er rekening gehouden te worden met een extern gegeven, namelijk de deontologie van de arts. Deze wordt bepaald door de Orde van Geneesheren waar elke arts lid van is. Het verloop van een medische controle is per definitie een medische aangelegenheid. Hiervoor zijn bijgevolg enkel de artsen bevoegd.
Inzake de wet op de arbeidsovereenkomsten i.v.m. de controle geneeskunde heeft de Nationale Raad van de Orde van Geneesheren op 7/9/1996 haar regels vastgelegd.

Art. 119 : de controlearts moet de bepalingen van de Code naleven

Art. 126 §1 : De controlearts onthoudt zich in het bijzijn van de gecontroleerde van elke

beoordeling over de diagnose, de behandeling en de behandelende geneesheer.

§2 : De controlearts onthoudt zich van elke rechtstreekse inmenging in de

behandeling, waaronder de ziekterust. Hij neemt contact op met de behandelende

geneesheer vooraleer een beslissing te nemen die deze van de behandelende geneesheer wijzigt.

Uit wat voorafgaat blijkt dat deze bepalingen voor de arts niet stroken met wat van de controlearts wordt verwacht binnen het VPS. Wij stellen voor dat bovenvermeld art. 126 §1 & §2 onverkort wordt overgenomen in het VPS.

Daarenboven wordt van de patiënt verwacht dat hij zelf oordeelt of het oordeel van de controlearts gerechtvaardigd is en moet hij zelf het initiatief nemen bij zijn behandelend geneesheer. Wij menen dat inzake medische problematiek enkel een arts bevoegd is.

Het VSOA meent dan ook dat het aangewezen is om het VPS terug in overeenstemming te brengen met de deontologie van de artsen."

2. In het algemeen vindt het VSOA dat een raad van beroep dat slechts advies mag uitbrengen geen volwaardige beroepsprocedure is.

Brussel,

16 JULI 2002

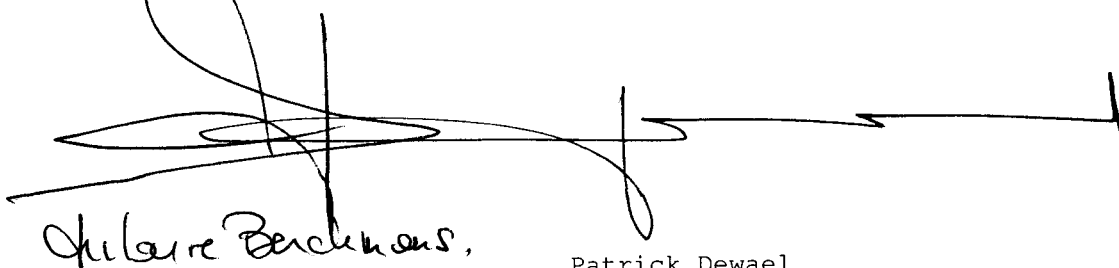


DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,

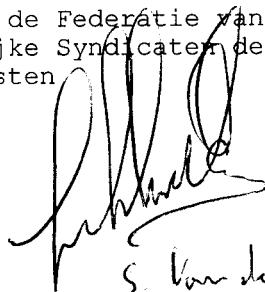


Philippe Beelkens,

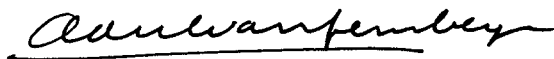
Patrick Dewael
minister-president van de Vlaamse
regering



Voor de Federatie van de Chris-
telijke Syndicaten der Openbare
Diensten

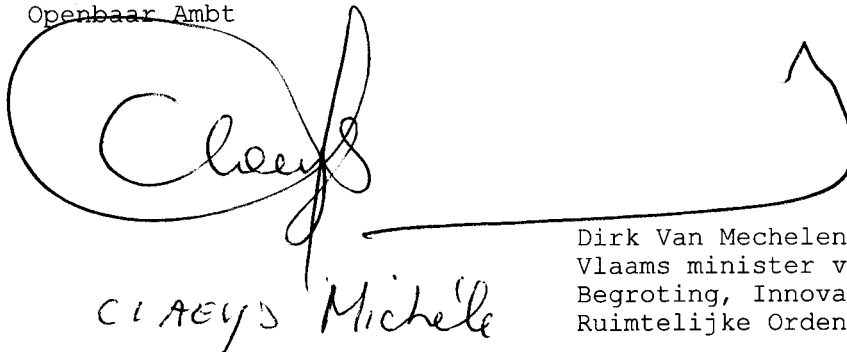


S. Van de Herckhove



Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en
Ambtenarenzaken

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



CLAEYS Michèle

Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting, Innovatie, Media en
Ruimtelijke Ordening

Omzendbrief PEBE/DVR/2002/

Kabinet van Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en
Buitenlands Beleid

Kreupelenstraat 2, 1000 BRUSSEL
Tel. (02)553 23 11 - Fax (02)553 23 05

Aan de personeelsleden van het ministerie
van de Vlaamse Gemeenschap

Datum:

Betreft : Uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering dd
.....houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse
Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het
personeel (VPS)



De huidige omzendbrief geeft uitvoering aan het besluit van de Vlaamse regering ddhoudende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel (= 'gedereguleerd' Vlaams Personeelsstatuut). Dit nieuwe personeelsstatuut (afgekort VPS) vervangt het Vlaams personeelsstatuut van 24 november 1993 en heeft als doelstelling te **dereguleren** waar mogelijk.

Bijgevolg worden een aantal artikelen die voorheen opgenomen waren in het VPS van 1993 verwezen naar een omzendbrief. Deze omzendbrief bevat bepalingen uit deel XI van het VPS inzake **verloven** en deel XIII van het VPS inzake het **geldelijk statuut**. Bovendien worden in deze omzendbrief de vroegere omzendbrieven inzake vakantiedagen en feestdagen enerzijds en het ziekteverlof en het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte anderzijds geïntegreerd en geactualiseerd waar nodig.

I. DEEL XI : VERLOVEN

Zoals opgenomen in artikel XI 6 VPS, geldt voor de verlopen als algemene stelregel:

1. dat de verlopen worden toegekend door de **lijnmanager**
2. dat de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken de nadere bepalingen vaststelt met betrekking tot de **aanvraagtermijnen, de aanvraagprocedure, de wijze van opname, de mogelijkheid tot opzegging en de opzegginstermijnen van een aantal verlopen.**

Het begrip lijnmanager wordt in het VPS gedefinieerd in artikel I 2, 10°.

Indien een verlofregeling volgens het VPS (artikel XIV 18) voor contractuelen hetzelfde is geregeld als voor statutairen, is ook dezelfde procedure inzake aanvraag of opzeg van toepassing, tenzij hierna anders bepaald.

De verlopen waarover deze omzendbrief aanvullende regelingen op het VPS bevat, zijn:

- jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen
- ouderschapsverlof
- ziekteverlof en het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte
- verlof voor deeltijdse prestaties
- verlof voor loopbaanonderbreking
- verlof voor opdracht
- gecontingenteerd verlof
- politiek verlof
- verlof voor het verrichten in vreedstijd van militaire prestaties of prestaties als vrijwilliger bij het korps voor burgerlijke veiligheid
- voorbehoedend verlof
- vakbondsverlof
- verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk en beroepsziekte

De volledige reglementering is opgenomen in het VPS betreffende:

- bevallings- en opvangverlof
- omstandigheidsverlof

Onderstaand verlof wordt in een aparte dienstorder geregeld:

- vormingsverlof

I.1. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

In hetgeen volgt worden een aantal bepalingen inzake jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen uiteengezet:

1. pro rata berekening van het aantal vakantiedagen
2. feestdagen die samenvallen met verlof voor deeltijdse prestaties
3. continueregelingen: berekening van het aantal vakantiedagen en feestdagen

I.1.1. Pro rata berekening van het aantal vakantiedagen

Het personeelslid heeft jaarlijks recht op vakantiedagen. Het aantal vakantiedagen staat in verhouding tot het aantal dagen dienstactiviteit. Voor een personeelslid dat voltijds werkt, komt die vakantie neer op 35 werkdagen.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of het ambt definitief neerlegt, wordt het aantal vakantiedagen tijdens het lopende jaar in evenredige mate verminderd. Als het personeelslid onbezoldigd verlof neemt, wordt de vakantie eveneens opnieuw berekend, hetzij voor het lopende jaar, hetzij voor het

daaropvolgende jaar als dat niet meer mogelijk is. Het aantal vakantiedagen dat op basis van het aantal gepresteerde dagen wordt berekend, wordt indien nodig afgerond naar de hogere halve of hele dag.

I.1.1.1. Indiensttreding en definitieve ambtsneerlegging

Als een personeelslid in de loop van een jaar in dienst treedt en voor de rest van dat jaar in dienst blijft, wordt het aantal vakantiedagen berekend op basis van de onderstaande formule:

$$\frac{35 \times Y}{12}$$

Daarbij staat Y gelijk voor het aantal maanden dat het personeelslid tijdens het lopende jaar zal werken.

Voorbeeld: een personeelslid treedt op 1 mei in dienst. Het heeft recht op 23,5 dagen vakantie, berekend op basis van de onderstaande formule :

$$\frac{35 \times 8}{12} = 23,33 \text{ of afgerond } \underline{23,5}$$

Als een personeelslid in de loop van een jaar zijn ambt definitief neerlegt, wordt het aantal vakantiedagen op dezelfde wijze berekend. Daarbij staat Y voor het aantal maanden dat het personeelslid tijdens het lopende jaar heeft gewerkt.

Voorbeeld: een personeelslid legt op 1 oktober zijn ambt definitief neer. Het heeft voor het lopende jaar recht op 26,5 dagen vakantie, berekend op basis van de onderstaande formule :

$$\frac{35 \times 9}{12} = 26,25 \text{ of afgerond } \underline{26,5}$$

I.1.1.2. Onbezoldigd verlof

Als het personeelslid in de loop van het jaar onbezoldigd verlof neemt, wordt zijn jaarlijkse vakantie in evenredige mate verminderd. Het gaat meer bepaald om :

- ouderschapsverlof;
- verlof voor deeltijdse prestaties;
- verlof voor voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking;
- gecontingenteerd verlof :
 - * 20 werkdagen om persoonlijke redenen;
 - * voor het uitoefenen van een andere betrekking;
 - * 1 maand voor de voorbereiding van verkiezingen;
- onbezoldigd verlof voor opdracht:
 - * verlof voor opdracht van algemeen belang ;
 - * verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep.

Als het personeelslid nog andere periodes van onbezoldigde non-activiteit neemt, wordt zijn jaarlijkse vakantie eveneens in evenredige mate verminderd. Het gaat meer bepaald om:

- verlof voor deeltijdse prestaties, langer dan vijf jaar;
- 5 jaar gecontingenteerd verlof;
- facultatief politiek verlof;
- politiek verlof van ambtswege;
- militaire dienstplicht of wederoproeping bij tuchtmaatregel, voor zover het om volle kalendermaanden gaat;
- vrijwillige prestaties bij de krijgsmacht, voor zover het om volle kalendermaanden gaat;

- vervullen van opdracht als reserve-officier, voor zover het om volle kalendermaanden gaat;
- ongewettigde afwezigheid.

Als het personeelslid in het lopende jaar om een van de bovenstaande redenen non-actief is, wordt het aantal vakantiedagen waar het recht op heeft, berekend op basis van de formule van punt I.1.1.3.3..

I.1.1.3. Berekening van het aantal vakantiedagen rekening houdende met de verschillende onbezoldigde verlofstelsels.

I.1.1.3.1. Verlof voor deeltijdse prestaties en halftijdse loopbaanonderbreking

Als het personeelslid gedurende het hele jaar verlof voor deeltijdse prestaties krijgt of halftijdse loopbaanonderbreking neemt en daarbuiten geen ander onbezoldigde verlofdagen opneemt, heeft het recht op het volgend aantal vakantiedagen volgens onderstaande formule:

$$Y = \% \text{ van de prestatieverhouding} \times 35$$

waarbij Y het aantal vakantiedagen is.

Enkele voorbeelden:

- 50 % prestaties → 17,5 dagen ;
- 60 % prestaties → 21 dagen ;
- 70 % prestaties → 24,5 dagen ;
- 80 % prestaties → 28 dagen ;
- 90 % prestaties → 31,5 dagen.

Voorbeeld: een personeelslid werkt in het lopende jaar twee maanden voltijds en tien maanden 90%, en neemt daarbuiten geen andere onbezoldigde verlofdagen op. Het heeft recht op 32,5 vakantiedagen, berekend op basis van de onderstaande formule:

2 maanden voltijds : $\frac{35 \times 2}{12} =$	5,83 dagen
10 maanden aan 90 % : $\frac{(35 \times 10)}{12} \times 90 \% =$	26,25 dagen
TOTAAL:	32,08 dagen
afgerond:	32,5 dagen

I.1.1.3.1.1. Verlof voor deeltijdse prestaties door middel van hele en/of halve dagen

Bij de aanvang van een periode van verlof voor deeltijdse prestaties moet een welbepaald arbeidsregime worden vastgesteld, dat gedurende de hele periode wordt gehandhaafd. Van dat regime kan enkel worden afgeweken om dienstredenen. Binnen één maand kunnen verschillende arbeidsregimes in elk geval niet worden gecombineerd.

Voorbeelden:

1. Het personeelslid werkt gedurende drie maanden 90%. Het neemt tijdens de hele periode elke woensdagnamiddag vrijaf.
2. Het personeelslid werkt gedurende vijf maanden 80%. Het neemt tijdens de hele periode elke vrijdag vrijaf.
3. Het personeelslid werkt gedurende zes maanden 50%.

- 3a. Het neemt tijdens de hele periode telkens na de middag vrijaf.
- 3b. Het neemt tijdens de hele periode de eerste week twee dagen vrijaf op maandag en woensdag; de tweede week drie dagen op maandag, woensdag en vrijdag; de derde week twee dagen op maandag en woensdag enzovoort.

I.1.1.3.1.2. Verlof voor deeltijdse prestaties gespreid over alle dagen van de week (niet tenminste in halve dagen)

Als het personeelslid verlof voor deeltijdse prestaties opneemt waarbij de arbeidsduur per dag wordt verminderd, blijft het 35 dagen vakantie behouden, tenzij dat verlof maar een deel van het jaar loopt of het personeelslid daarbuiten ook gecontingenteerd verlof opneemt. Bij de omzetting in uren wordt per vakantiedag immers slechts een aantal uren opgenomen dat overeenstemt met het normale aantal te presteren uren van die dag

Voorbeeld: een personeelslid werkt 80% naar rata van 6u 5' per dag. Uit de omzetting in uren blijkt dat het personeelslid recht heeft op 213 uur vakantie, op te nemen in dagen van 6u 5', wat neerkomt op 35 vakantiedagen.

I.1.1.3.2. 20 dagen gecontingenteerd verlof

Als het personeelslid in het lopende jaar gecontingenteerd verlof opneemt en daarbuiten geen andere onbezoldigde verlofdagen neemt, heeft het recht op het volgende aantal vakantiedagen :

- 0,5 t.e.m. 3,5 dagen gecontingenteerd verlof → 35 dagen (of geen verlies) ;
- 4 t.e.m. 7 dagen gecontingenteerd verlof → 34,5 dagen (of - ½ dag) ;
- 7,5 t.e.m. 11 dagen gecontingenteerd verlof → 34 dagen (of - 1 dag) ;
- 11,5 t.e.m. 14,5 dagen gecontingenteerd verlof → 33,5 dagen (of - 1 ½ dagen) ;
- 15 t.e.m. 18,5 dagen gecontingenteerd verlof → 33 dagen (of - 2 dagen) ;
- 19 t.e.m. 20 dagen gecontingenteerd verlof → 32,5 dagen (of - 2 ½ dagen).

Deze regeling is ook van toepassing op andere onbezoldigde verlofstelsels, bv. facultatief politiek verlof.

I.1.1.3.3. Combinatie van onbezoldigde verlofstelsels

Als het personeelslid maar een beperkt aantal onbezoldigde verlofdagen opneemt, of bepaalde onbezoldigde verlofstelsels combineert, wordt het aantal vakantiedagen waar het recht op heeft, berekend op basis van de onderstaande formule:

$$35 - \frac{35 \times Y}{260}$$

Daarbij staat Y voor het aantal onbezoldigde verlofdagen gedurende het lopende jaar. Het breukcijfer 260 staat voor het totale aantal werkdagen in een vijfdaagse werkweek. Bij elke dag onbezoldigd verlof wordt het normale aantal vakantiedagen (35) dus verminderd met 35/260ste.

Voorbeeld: een personeelslid werkt in het lopende jaar 90% en neemt daarbuiten nog vijftien dagen gecontingenteerd verlof op. Het heeft recht op 29,5 dagen vakantie, berekend op basis van de onderstaande formule:

$$(35 \times 90\%) - \frac{(35 \times 15)}{260} = 29,48 \text{ of afgerond } 29,5 \text{ dagen}$$

I.1.2. Feestdagen die samenvallen met verlof voor deeltijdse prestaties.

Het personeelslid heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen, alsook op 2 en 15 november en op 26 december. Het personeelslid heeft eveneens vakantie de week tussen Kerstmis en nieuwjaar, ter compensatie van de feestdagen die op een zaterdag of zondag vallen.

Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt het verlof gewoon door. Het personeelslid heeft dus geen recht op een bijkomende vakantiedag.

Voorbeeld: een personeelslid werkt 90% en blijft telkens op vrijdag thuis. Het kan zijn verlof niet op een andere dag van de week nemen omdat vrijdag toevallig een feestdag is.

I.1.3. Continudienst: berekening van het aantal vakantiedagen en feestdagen

Als in de tekst sprake is van shifturen, wordt daarmee bedoeld, het aantal uren dat voor de prestatie van de betrokken dag effectief wordt aangerekend in het beurtsysteem. Zo kunnen bijvoorbeeld voor een prestatie van 8uur op zondag, 16 shifturen aangerekend worden.

I.1.3.1. Pro rata berekening van het aantal vakantiedagen

Het personeelslid dat in continudienst werkt, heeft net als de andere personeelsleden recht op 35 vakantiedagen. Die vakantiedagen worden eventueel pro rata verminderd als het personeelslid onbezoldigde verlofdagen opneemt (zie punt I.1.1.). Voor continudiensten geldt evenwel een bijzondere berekeningswijze. Met vakantiedagen bedoelt het Vlaams Personeelsstatuut immers dagen van 7u 36'.

I.1.3.1.1. Personeelsleden in vaste continudienst

Als het personeelslid in een vaste continudienst werkt met een beurtregeling van meer of minder dan 7u 36' per dag, wordt het aantal vakantiedagen waar het recht op heeft, omgerekend in verhouding tot de normale dagelijkse arbeidsduur.

Voorbeeld: een personeelslid werkt in continudienst met een beurtregeling van 8 uur per shift. Het neemt op vrije dagen dus 8 uur op in plaats van 7u 36'. Omgerekend komt dat neer op 33,5 vakantiedagen van 8 uur:

$$35 \times \frac{7,6}{8} = 33,25 \text{ afgerond } 33,5.$$

I.1.3.1.2. Personeelsleden in een variabele continuregeling

Als het personeelslid werkt in een variabele continudienst, wordt het aantal vakantiedagen waar het recht op heeft, omgezet in uren. Vervolgens wordt per vakantiedag het aantal uren opgenomen dat overeenstemt met het aantal shifturen dat het personeelslid normaal gezien die dag effectief zou aangerekend worden in zijn beurtsysteem.

I.1.3.2. Feestdagen

Per jaar zijn er 14 feestdagen. Voor personeelsleden in continudienst die op die feestdagen moeten werken, geldt een

aparte regeling. De feestdagen worden immers bij de jaarlijkse vakantie opgeteld en op dezelfde manier behandeld. Ze worden omgezet in uren of shiftdagen overeenkomstig punt I.1.3.2.1. of I.1.3.2.2. De periode van collectief verlof - de week tussen Kerstmis en nieuwjaar - (als compensatie voor feestdagen die op een zaterdag of zondag vallen), is bijgevolg niet van toepassing op personeelsleden in continudienst.

I.1.3.2.1. Personeelsleden in vaste continudienst

De 14 feestdagen worden omgezet in shiftdagen vakantie, op dezelfde wijze als de normale jaarlijkse vakantie.

Voorbeeld: een personeelslid dat in continudienst werkt met een beurtregeling van 8 uur per shift, neemt op feestdagen dus 8 uur op in plaats van 7u 36'. Voor de 14 feestdagen krijgt het personeelslid dus 13,5 vakantiedagen van 8 uur, berekend op basis van de onderstaande formule:

$$14 \times \frac{7,6}{8} = 13,3 \text{ of afgerond } 13,5$$

Als het personeelslid in vaste continudienst verlof voor deeltijdse prestaties opneemt, wordt het aantal feestdagen berekend overeenkomstig het prestatieregime en nadien omgezet in shiftdagen.

Voorbeeld: een personeelslid werkt 80% met een beurtregeling van 8 uur. Het heeft dus recht op 11,2 feestdagen, berekend op basis van onderstaande formule :

$$14 \times 80\% = 11,2$$

Het heeft dus recht op 11 vakantiedagen van 8 uur, berekend op basis van de onderstaande formule:

$$11,2 \times \frac{7,6}{8} = 10,64 \text{ of afgerond } 11$$

Als het personeelslid in vaste continudienst niet het volledige jaar in continudienst werkt, wordt het aantal feestdagen dat in shiftdagen wordt omgezet, berekend op basis van de formule van punt I.1.1.1. De overige feestdagen worden genomen volgens de regeling van toepassing in de gewone arbeidstijdregeling.

Voorbeeld: een personeelslid werkt 7 maanden met een gewone arbeidstijdregeling en 5 maanden in vaste continudienst met een beurtregeling van 8 uur per shift. Het heeft dus recht op een omzetting van 5,83 feestdagen in 6 shiftdagen vakantie van 8 uur op basis van onderstaande formule:

$$\text{Om te zetten feestdagen : } 14 \times \frac{5}{12} = 5,83$$

$$\text{Aantal shiftdagen vakantie : } 5,83 \times \frac{7,6}{8} = 5,53 \text{ of afgerond } 6$$

I.1.3.2.2. Personeelsleden in variabele continudienst

De 14 feestdagen worden omgezet in uren. Vervolgens wordt per verlofdag het aantal uren opgenomen dat overeenstemt met het aantal shifturen dat het personeelslid die dag normaal gezien effectief zou worden aangerekend in zijn beurtsysteem (toepassing van punt I.1.3).

Voorbeeld: een personeelslid dat in continudienst werkt met op de ene dag 5 uren dienst en op de andere dag 6 uren dienst.

Betrokkene neemt dan op verlofdagen nu eens 5 uren dan eens 6 uren op naargelang het geval. Voor de 14 feestdagen krijgt het personeelslid dus 106,5 vakantie-uren berekend op basis van de onderstaande formule:

$$14 \times 7,6 = 106,4 \text{ of afgerond } 106,5$$

Als het personeelslid in variabele continudienst verlof voor deeltijdse prestaties opneemt, wordt het aantal feestdagen berekend overeenkomstig het prestatieregime en nadien omgezet in uren.

Voorbeeld: een personeelslid werkt 80%. Het heeft dus recht op 11,2 feestdagen, berekend op basis van de onderstaande formule:

$$14 \times 80\% = 11,2$$

Het heeft dus recht op 85,5 vakantie-uren berekend op basis van de onderstaande formule :

$$11,2 \times 7,6 = 85,12 \text{ of afgerond } 85,5 \text{ uren}$$

Als het personeelslid in variabele continudienst niet het volledige jaar in continudienst werkt, wordt het aantal feestdagen dat in uren wordt omgezet, berekend op basis van de formule van punt I.1.1.1. De overige feestdagen worden genomen volgens de regeling van toepassing in de gewone arbeidstijdregeling.

Voorbeeld: een personeelslid werkt 7 maanden met een gewone arbeidstijdregeling en 5 maanden in variabele continudienst. Het heeft dus recht op een omzetting van 5,83 feestdagen in 44,5 vakantie-uren op basis van onderstaande formule :

$$\text{Om te zetten feestdagen : } 14 \times \frac{5}{12} = 5,83$$

$$\text{Aantal vakantie-uren : } 5,83 \times 7,6 = 44,30 \text{ of afgerond } 44,5$$

I.1.3.2.3. Overdracht feestdagen

Het personeelslid moet de in uren of shiftdagen omgezette feestdagen, opnemen in de loop van het kalenderjaar. In uitzonderlijke gevallen kan het evenwel de toestemming krijgen om maximaal vijf dagen (7u36) over te dragen naar het volgende jaar.

I.1.3.3. Loodsenpersoneel

Voor de loodsen worden de vakantie- en feestdagen omgezet in beurtdagen, op basis van de verhouding van het aantal beurtdagen tot het aantal gewone werkdagen berekend, overeenkomstig de volgende formule:

$$= \text{het aantal verlofdagen van } 7,6 \times \frac{199(\text{aantal beschikbaarheidsdagen})}{261(\text{aantal werkdagen van } 7,6)}$$

Voorbeeld: een personeelslid werkt in een 6/5 beurtregeling. De 35 vakantiedagen en 14 feestdagen worden omgezet in 38 beurtdagen verlof (cf. art. XI 7 VPS).

I.2. OUDERSCHAPSVERLOF

I.2.1. Aanvraagprocedure

De aanvraag dient minstens **één maand** voor de aanvang van het verlof te gebeuren.

De ambtenaar die ouderschapsverlof wenst te nemen deelt aan zijn lijnmanager de begindatum mee van het ouderschapsverlof.

I.2.2. Wijze van opname

De duur van dit verlof bedraagt ten hoogste **drie maanden**. Het verlof kan niet gefractioneerd worden opgenomen.

I.2.3. Opzegmodaliteiten

Het ouderschapsverlof kan niet voortijdig worden opgezegd.

I.3. ZIEKTEVERLOF EN HET TOEZICHT OP DE AFWEZIGHEID WEGENS ZIEKTE

In uitvoering van artikel XI 24 § 2 VPS worden de nadere regelen van de arbitrageprocedure vastgesteld door de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken.

I.3.1. Ziekteverlof

I.3.1.1. Statutair personeel

Elke ambtenaar of stagiair die afwezig is wegens ziekte, heeft ziekteverlof. Tijdens het ziekteverlof behoudt hij al zijn administratieve en geldelijke rechten.

Tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte worden de periodes van afwezigheid van een ambtenaar eveneens als ziekteverlof in aanmerking genomen.

Vanaf het ogenblik dat de ambtenaar tijdens zijn loopbaan 666 werkdagen ziekteverlof telt, kan het geneeskundig controleorgaan (afhankelijk van de ernst van de ziekte) na overleg met de personeelsdienst van de ambtenaar, een voorstel formuleren aan de Administratieve Gezondheidsdienst (AGD) tot definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar.

Voor de berekening van de periode van 666 werkdagen wordt 1 januari 1994 als begindatum genomen. Met de stand van het ziektekrediet vóór deze datum wordt dus geen rekening meer gehouden.

De dagen afwezigheid wegens ziekte die de ambtenaar vanaf 1 januari 1994 heeft opgenomen bij een Vlaamse wetenschappelijke instelling, worden aangerekend als ziektedagen bij het ministerie.

De dagen afwezigheid wegens ziekte die de ambtenaar vanaf 1 januari 1995 heeft opgenomen bij een Vlaamse openbare instelling met een vergelijkbaar personeelsstatuut en vanaf 1 oktober 2000 bij Export Vlaanderen worden aangerekend als ziektedagen bij het ministerie.

De dagen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte worden niet verrekend in die termijn van 666 werkdagen. De arbeidsvrijstelling van zwangere of borstvoeding gevende ambtenaren die in een schadelijk arbeidsmilieu werken en waarvoor geen aangepaste arbeidsplaats voorhanden is, wordt ook niet verrekend.

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte (van minimum één maand) worden gecrediteerd op het contingent van 666 werkdagen ziekteverlof. Het afdelingshoofd van betrokken personeelslid meldt de personeelsdienst hoeveel dagen in mindering dienen te worden gebracht.

De berekening van het ziekteverlof van de personeelsleden met een specifieke werktijdregeling gebeurt pro rata. Deze berekeningswijze wordt ook toegepast als de ziekte samenvalt met verlof voor deeltijdse prestaties, genomen in uren volgens een vaste verdeling (zie punt I.3.3).

De ambtenaar die 60 jaar of ouder is en na zijn zestigste verjaardag in totaal 365 kalenderdagen afwezig was wegens ziekte, wordt ambtshalve op pensioen gesteld. Dit pensioen gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij het totaal van 365 dagen bereikte. Voor het berekenen van deze 365 kalenderdagen wordt de afwezigheid te wijten aan een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte niet in aanmerking genomen.

I.3.1.2. Contractueel personeel

Voor het contractuele personeel geldt inzake ziekteverlof de reglementering van de privé-sector⁽¹⁾. Er is om die reden geen systeem van aanrekening op 666 werkdagen (of 365 kalenderdagen).

I.3.2. Het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte

De regeling uiteengezet onder punt I.3.2.1 en punt 1.3.2.2 geldt zowel voor de ambtenaren, stagiairs als voor de contractuele personeelsleden, ook voor deze die tewerkgesteld zijn en/of verblijf houden in het buitenland.

I.3.2.1. De te volgen procedure bij ziekte

Het personeelslid deelt elke afwezigheid wegens ziekte vóór 10 uur 's morgens mee aan zijn hiërarchische chef; hij doet dit persoonlijk of via een tussenpersoon, langs de snelste weg (per telefoon, fax, ...). Het personeelslid deelt ook mee op welk adres het zich bevindt, indien zijn feitelijke verblijfplaats verschilt van zijn domicilieadres.⁽²⁾

Personeelsleden die een specifieke werktijdregeling hebben (bvb. het schoonmaak- en cateringpersoneel), waarschuwen hun chef zo snel mogelijk en uiterlijk binnen het uur na het normale begin van de activiteiten.

De personeelsleden in de continudiensten (bvb. van het zeewezen, van de veerdiensten, van de gemeenschapsinstellingen voor bijzondere jeugdbijstand) waarschuwen hun chef zo snel mogelijk en uiterlijk één uur vóór het normale begin van de activiteiten.

Na raadpleging van een arts meldt het personeelslid de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid onmiddellijk aan zijn chef, die de personeelsdienst hiervan dadelijk op de hoogte brengt.

¹ Zie de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en zijn uitvoeringsbesluiten; en artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

² Wegens ziekte afwezige personeelsleden die naar het buitenland wensen te gaan, brengen hun chef hiervan minstens één week op voorhand op de hoogte. De chef stelt het ziektecontroleorgaan in kennis en kan desgewenst een controle aanvragen.

Het personeelslid stuurt het attest (zie model als bijlage 1) dat door de behandelend arts ingevuld en ondertekend is binnen 24 uur, onder gesloten omslag en voldoende gefrankeerd³⁾, naar het geneeskundig controleorgaan.

De personeelsleden die verblijven in Nederland en een Nederlandse arts consulteren, vullen het attest zoveel mogelijk zelf in, wanneer de Nederlandse arts dit zou weigeren te doen.

Wanneer men één dag ziek is en geen arts raadpleegt, moet men toch het bijgevoegde attest opsturen naar het controleorgaan. Het personeelslid vult zelf op het attest zijn naam, personeelsnummer en adres (of eventuele tijdelijke verblijfplaats) in, alsook de datum van de ééndagsziekte. Als men geen attest opstuurt, is men ongewettigd afwezig.

Voor personeelsleden met een specifieke werktijdregeling wordt hier onder één dag ziekte begrepen dat de ziekte niet langer duurt dan één door hen geleverde normale arbeidsprestatie. Het aantal werkdagen ziekteverlof wordt evenwel pro rata berekend, zoals reeds vermeld (zie punt I.3.1.1).

Iedere afwezigheid wegens ziekte dient dus met het bijgevoegde attest te worden gestaafd.

I.3.2.2. Het verloop van de geneeskundige controle

Iedere leidend ambtenaar, ieder afdelingshoofd en iedere daartoe door de secretaris-generaal van zijn departement gemachtigd personeelslid kan het geneeskundig controleorgaan verzoeken om een ziek personeelslid te controleren. Het controleorgaan mag echter ook op eigen initiatief controles uitvoeren.

Het onderzoek mag op alle werkdagen plaatsvinden, ook op zaterdag, zon- en feestdagen voor de personeelsleden die normaal op die dagen arbeidsprestaties moeten verrichten. De controle gebeurt op 'normale uren', waarbij uitgesloten wordt de tijd tussen 21 uur en 8 uur. Het onderzoek vindt in regel plaats in de woon- of verblijfplaats van het zieke personeelslid. Het controleorgaan hoeft het onderzoek niet aan te kondigen. De controlerend arts dient zich wel te legitimeren.

Als het zieke personeelslid afwezig is, laat de controlerend arts een bericht achter waarin het personeelslid wordt verzocht zich tijdens de vermelde spreekuren aan te melden bij de bevoegde arts.⁴⁾ Ook personeelsleden die hun woon- of verblijfplaats mogen verlaten, kunnen door het geneeskundig controleorgaan schriftelijk opgeroepen worden om zich voor een controle aan te melden.

De controlerend arts oordeelt na medisch onderzoek of de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd is.

Oordeelt de controlerend arts dat de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd is, dan deelt hij dit, bij middel van een document dat voor ontvangst wordt ondertekend, onmiddellijk mee aan het personeelslid. Het personeelslid kan dan afwezig blijven voor de duur van het toegestane ziekteverlof.

Oordeelt de controlerend arts dat de afwezigheid wegens ziekte niet gerechtvaardigd is, dan deelt hij dit eveneens, bij middel van een document dat voor ontvangst wordt ondertekend, onmiddellijk mee aan het personeelslid. Het personeelslid moet dan de dienst hervatten

³ Het ziektecontroleorgaan zal onvoldoende gefrankeerde omslagen weigeren.

⁴ Het personeelslid dat het werk spontaan vervroegd hervat heeft, brengt zelf het controleorganisme daarvan telefonisch op de hoogte indien het voor een controlebezoek werd uitgenodigd.

de eerstvolgende werkdag of op de door de controlerend arts vastgestelde datum.

Indien het personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlerend arts tot vervroegde werkhervatting, dan neemt het personeelslid onmiddellijk contact op met zijn behandelende arts.

Indien ook de behandelende arts niet akkoord gaat met het oordeel van de controlerend arts, neemt de eerste onmiddellijk (d.w.z. binnen 24 uur na de beslissing van de controlerend arts en vóór de door de controlerend arts bepaalde datum van werkhervatting) contact op met de laatste. Het overleg tussen beide artsen schort de beslissing van de controlerend arts op. Als dit overleg niet binnen vermelde tijdsspanne plaatsvindt, wordt de beslissing van de controlerend arts als definitief beschouwd. Het personeelslid moet, binnen vermelde tijdsspanne, zelf informeren bij zijn behandelende arts naar het resultaat van het overleg.

Als de behandelende arts na overleg akkoord gaat met de beslissing van de controlerend arts, dan dient het personeelslid de dienst te hervatten op de eerstvolgende werkdag na de in kennisstelling of op de (latere) datum bepaald door de controlerend arts. Indien de controlerend arts tijdens het overleg zijn beslissing zou herzien, dient het personeelslid de dienst te hervatten op de nieuw overeengekomen datum, die nadien schriftelijk aan het personeelslid wordt bevestigd door het controleorgaan.

Als beide artsen niet tot een akkoord komen, stellen zij in gezamenlijk overleg een andere arts als arbitrerend arts aan. De arbitrageprocedure schort de beslissing van de controlerend arts op. De ambtenaar blijft in afwachting van de beslissing van de arbitrerend arts in ziekteverlof.

Zo spoedig mogelijk na zijn aanstelling onderzoekt deze arbitrerend arts het personeelslid. Hij deelt onmiddellijk zijn beslissing aan de betrokkene mee bij middel van een document dat voor ontvangst wordt ondertekend. Deze beslissing is bindend.

Als de arbitrerend arts de afwezigheid niet medisch gerechtvaardigd acht, dan moet het personeelslid de dienst hervatten de eerstvolgende werkdag of op een door de arbitrerend arts vastgestelde latere datum.

Betwistingen over een bepaalde ziekteperiode kunnen alleen worden beslecht via een arbitrageprocedure. Een nieuw attest van de behandelende arts over dezelfde periode en met dezelfde diagnose kan de betwisting niet beslechten en is derhalve nietig.

De kostprijs van een arbitrage is ten laste van de verliezende partij, hetzij van het personeelslid, hetzij van het controleorgaan, al naargelang het geval. Indien de datum van de arbeidsongeschiktheid voorgesteld door de arbitrerend arts een datum is die ligt tussen de door de behandelende arts en de controlerend arts voorgestelde data, worden de kosten evenredig verdeeld tussen beide partijen.

Wanneer men één dag ziek is en geen arts heeft geraadpleegd, en de controlerend arts oordeelt na medisch onderzoek dat de afwezigheid wegens ziekte niet gerechtvaardigd is, dan bevindt het personeelslid zich van rechtswege in de administratieve toestand 'non-activiteit', tenzij het personeelslid nog dezelfde werkdag de dienst hervat.⁽⁵⁾

Het geneeskundig controleorgaan deelt altijd binnen 24 uur nadat de beslissing definitief is geworden, schriftelijk aan de hiërarchische chef mee of de afwezigheid wegens ziekte van het personeelslid gerechtvaardigd is.

⁵ in toepassing van artikel XI 4 van het Vlaams personeelsstatuut

De hiërarchische chef stuurt dit attest onmiddellijk door naar de personeelsdienst.

De ambtenaren die zonder gegronde reden weigeren zich aan een controle te onderwerpen, kunnen worden bestraft met een tuchtstraf; de contractuele personeelsleden lopen het risico hun recht op gewaarborgd loon te verliezen.

De personeelsleden die de dienst niet tijdig hervatten zonder geldige reden, zijn ongewettigd afwezig. Zij hebben geen recht op salaris gedurende hun ongewettigde afwezigheid.

Voor eventuele vragen of klachten over de ziektecontrole kunt u terecht bij de administratie Ambtenarenzaken, afdeling Statutaire Aangelegenheden, Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel - bij Lutgart De Buel, adjunct van de directeur (tel.nr. 02/553.50.13). Eventuele klachten dienen duidelijk en schriftelijk te worden geformuleerd.

I.3.2.3. Deeltijdse prestaties wegens ziekte (voor de statutaire personeelsleden)

Als de controlerend arts van oordeel is dat een zieke ambtenaar geschikt is om zijn ambt met deeltijdse prestaties op te nemen, dan geeft het geneeskundig controleorgaan daarvan schriftelijk kennis aan de personeelsdienst waaronder de ambtenaar ressorteert en aan de ambtenaar zelf.

De ambtenaar die wegens ziekte afwezig is, kan ook zelf vragen om zijn ambt weer te mogen opnemen met deeltijdse prestaties. Daarvoor legt de ambtenaar aan het geneeskundig controleorgaan een geneeskundig attest van zijn behandelend arts over. Als de controlerend arts oordeelt dat de lichamelijke toestand van de ambtenaar dat toelaat, brengt het geneeskundig controleorgaan de personeelsdienst waaronder de ambtenaar ressorteert en de ambtenaar zelf daarvan schriftelijk op de hoogte. Bij niet-akkoord kan het personeelslid via zijn behandelend arts aandringen op een arbitrageprocedure.

Het geneeskundig controleorgaan staat deeltijdse prestaties toe voor minimum 50% voor een periode van ten hoogste zes maanden. Nochtans worden voor ten hoogste dezelfde periode, doch onbeperkt vernieuwbaar, verlengingen toegestaan op voorwaarde dat het geneeskundig controleorgaan bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de lichamelijke toestand van de ambtenaar dat wettigt.

Deze regeling belet niet dat de ambtenaar die deeltijds werkt wegens ziekte mag proberen om voltijds te hervatten. Indien hij dan tot de vaststelling komt dat hij dit toch niet aankan, mag hij terug overschakelen op deeltijdse prestaties wegens ziekte voor de duur van de oorspronkelijk toegestane periode, zonder opnieuw hiertoe een aanvraag te moeten indienen. De ambtenaar dient wel zijn personeelsdienst hiervan in kennis te stellen.

I.3.2.4. Deeltijdse prestaties wegens ziekte (voor de contractuele personeelsleden)

Het contractuele personeelslid dat arbeidsongeschikt is, kan aan de adviserend geneesheer van de mutualiteit vragen om het werk gedurende zijn arbeidsongeschiktheid deeltijds te hervatten. Bij deze procedure komt het geneeskundig controle-orgaan niet tussen. Voorwaarde is wel dat het contractuele personeelslid door de adviserend geneesheer nog voor minstens 50% arbeidsongeschikt wordt bevonden. In geval van toestemming bepaalt de adviserend geneesheer zelf het deeltijds arbeidsregime waartegen mag gewerkt worden. De werkgever kan de werkhervatting met het door de adviserend arts bepaalde arbeidsregime, al dan niet toestaan.

De ziekteverzekeringwet en haar uitvoeringsbesluiten zijn van toepassing.

I.3.3. Het samenvallen van ziekte met andere verloven

Als ziekteverlof samenvalt met andere verloven, is de algemene regel dat het verlof niet wordt ingetrokken of opgeschort. Als de ambtenaar ziek wordt vóór de aanvang van of tijdens een toegekend verlof, dan wordt de duur van de afwezigheid wegens ziekte die samenvalt met het toegekende verlof niet aangerekend als ziekteverlof. Uiteraard wordt de afwezigheid vóór de aanvang van het toegekende verlof en daarna wel aangerekend als ziekteverlof.

Deze algemene regel is van toepassing op de volgende verloven:

- compensatieverlof tussen Kerstmis en Nieuwjaar;
- bevallingsverlof en opvangverlof;
- ouderschapsverlof;
- verlof voor deeltijdse prestaties;
- verlof voor loopbaanonderbreking;
- vormingsverlof;
- omstandigheidsverlof;
- gecontingenteerd verlof;
- voorbehoedend verlof;
- politiek verlof.

De afwezigheid wegens ziekte tijdens de volgende drie verloven is wel ziekteverlof, ofschoon ook hier het verlof niet wordt ingetrokken of opgeschort:

- verlof voor opdracht (kabinet, algemeen belang, Koning, politieke groep);
- verlof om in vreedstijd militaire prestaties te verrichten of als vrijwilliger prestaties te verrichten bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- vakbondsverlof (voor de vaste afgevaardigden).

Het gaat hier immers telkens om een verlof met dienstactiviteit (d.w.z. in principe bezoldigd) waarbij de titularis elders tewerkgesteld is (al dan niet in overheidsdienst). Na het verstrijken van het verlof bezorgt de ambtenaar aan zijn personeelsdienst een dienststaat met daarin het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte tijdens dat verlof.

Daarnaast zijn er nog enkele specifieke regelingen:

- Als de ambtenaar ziek wordt vóór het begin van zijn vakantieverlof, kan hij dat intrekken. Als hij tijdens het vakantieverlof ziek wordt, loopt het verlof door tot het einde van de duur waarvoor het werd aangevraagd (algemene regel), behalve indien de ambtenaar gehospitaliseerd wordt. Bij een dergelijke hospitalisatie en een eventueel aansluitende herstelperiode wordt het vakantieverlof stopgezet.
- De dagen afwezigheid wegens ziekte gedurende de periode van zeven weken die de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan, worden als bevallingsverlof beschouwd. Bij een meerling wordt deze periode verlengd tot negen weken.
- Het voorbehoedend verlof kan niet worden toegestaan aan ambtenaren die zelf door de besmettelijke ziekte zijn aangetast. Vanaf het ogenblik dat de ambtenaar zelf de verschijnselen van de ziekte vertoont, wordt het voorbehoedend verlof in ziekteverlof omgezet.
- Bij langdurige ziekte kan men het verlof voor deeltijdse prestaties en het verlof voor loopbaanonderbreking opzeggen, als men de statutaire opzegtermijn (één maand vóór het verlof

voor deeltijdse prestaties en twee maanden voor het verlof voor loopbaanonderbreking) naleeft.

Voor de contractuele personeelsleden geldt dezelfde regeling als voor de statutaire ambtenaren, met uitzondering echter van de volgende specifieke regelingen:

- als men de laatste 7 weken (9 weken ingeval van een meerling) vóór de werkelijke bevallingsdatum zonder onderbreking afwezig is wegens ziekte, dan kan de mutualiteit (indien het personeelslid hiermee akkoord gaat), deze afwezigheid of een gedeelte ervan, beschouwen als bevallingsverlof (en dus moederschaps- i.p.v. ziekte-uitkeringen uitbetalen). Hervat men echter het werk vóór de bevalling dan is het ziekteverlof;
- het verlof voor loopbaanonderbreking is niet opzegbaar bij langdurige ziekte;
- het ziekteverlof wijzigt het deeltijds contract niet.

Voor nadere inlichtingen en de nodige formulieren en attesten kunt u steeds terecht bij uw personeelsdienst.

I.4. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

I.4.1. Aanvraagprocedure

Het verlof voor deeltijdse prestaties dient ten minste **één maand** vóór de aanvang van het verlof aangevraagd te worden. Voor elke verlenging wordt een aanvraag van de betrokken ambtenaar vereist. Zij moet ten minste een maand voor het verstrijken van het lopende verlof worden ingediend. Het verlof voor deeltijdse prestaties is een gunst, tenzij voor de ambtenaren voor wie het een recht is.⁶

De ambtenaar dient zijn aanvraag schriftelijk in bij de lijnmanager. Voor de ambtenaren voor wie het verlof voor deeltijdse prestaties een gunst is, oordeelt de lijnmanager of de aanvraag verenigbaar is met de goede werking van de dienst. Hij maakt zijn beslissing bekend aan de ambtenaar binnen de 15 kalenderdagen; zoniet wordt ervan uitgegaan dat er een gunstige beslissing is. Wanneer de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

I.4.2. Wijze van opname

De ambtenaar die verlof voor deeltijdse prestaties krijgt, moet minstens 50 % van de normale arbeidsduur volbrengen. De deeltijdse prestaties dienen steeds in te gaan bij het begin van de maand. De prestaties dienen volgens een vaste verdeling genomen worden, hetzij bij wijze van vermindering met een hele of een halve dag, hetzij bij wijze van vermindering van arbeidstijd in uren. Het werkrooster wordt in overleg met de lijnmanager vastgelegd.

De minimum- en maximumduur waarvoor per aanvraag verlof voor deeltijdse prestaties kan worden verkregen, wordt niet meer vastgelegd. Deze duur wordt telkens afgewogen in functie van het dienstbelang.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgeschort zodra de ambtenaar verlof krijgt :

⁶ Ambtenaren van niveau B en lager die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt of ambtenaren die ten minste 2 kinderen ten laste hebben die niet de leeftijd van 15 jaar bereikt hebben, met uitzondering van de leidinggevende ambtenaren van niveau A.

- 1° voor bevalling, adoptie en pleegvoogdij, ouderschap en het voorbereiden van zijn kandidatuur voor de wetgevende en provinciale verkiezingen;
- 2° voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredetijd en van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980.

I.4.3. Opzegmodaliteiten

Op initiatief hetzij van de lijnmanager, hetzij van de betrokken ambtenaar en mits er een opzegtermijn van **één maand** is, herneemt de ambtenaar zijn voltijds ambt, voordat de periode verstrijkt waarvoor hij toestemming kreeg zijn ambt met deeltijdse prestaties uit te oefenen. De loods met de algemene functie of met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot kan zijn opzegging maar krijgen tegen het einde van een driemaandelijks periode.

In het geval waarbij het verlof voor deeltijdse prestaties een recht is kan de lijnmanager, op verzoek van de ambtenaar, een **kortere opzeggingstermijn** aanvaarden.

De bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan de mogelijkheid of toestemming tot het uitoefenen van zijn ambt met deeltijdse prestaties.

I.5. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING

I.5.1. Loopbaanonderbreking: algemeen stelsel

I.5.1.1. Aanvraagprocedure

De ambtenaar die zijn beroepsloopbaan voltijds of halftijds wenst te onderbreken deelt aan zijn lijnmanager de begindatum van zijn loopbaanonderbreking mee en de duur ervan. Hij voegt bij die mededeling het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen.

Die mededeling gebeurt schriftelijk minstens **drie maanden vóór de aanvang** van de onderbreking, tenzij de lijnmanager op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

De loopbaanonderbreking dient steeds in te gaan bij het begin van de maand.

De overheid vult het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen in en geeft het af aan de ambtenaar.

I.5.1.2. Wijze van opname

Bij halftijdse loopbaanonderbreking worden de prestaties in principe verricht ofwel elke dag, ofwel in een vaste verdeling.

I.5.1.3. Opzegmodaliteiten

Mits een opzegtermijn van **minstens één maand** te respecteren, kan de ambtenaar die zijn loopbaan onderbroken heeft zijn ambt opnieuw opnemen nog voordat de periode van onderbreking van zijn beroepsloopbaan verlopen is.

I.5.2 Loopbaanonderbreking: specifieke stelsels

De specifieke stelsels zijn de volgende:

- palliatief verlof

- bijstandsverlof (verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid)
- ouderschapsverlof

I.5.2.1 Aanvraagprocedure

De ambtenaar die loopbaanonderbreking neemt om **palliatieve zorgen** te verstrekken, deelt dit schriftelijk mee aan zijn lijnmanager. Hij voegt bij die mededeling het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen en een attest van de behandelend geneesheer van de persoon die de palliatieve zorgen behoeft. Daaruit moet blijken dat de ambtenaar zich bereid heeft verklaard deze palliatieve zorgen te verstrekken. De identiteit van de patiënt wordt niet vermeld. Het verlof kan onmiddellijk ingaan.

De ambtenaar die loopbaanonderbreking neemt om een **zwaar ziek gezins- of familielid** bij te staan of te verzorgen, deelt dit schriftelijk mee aan zijn lijnmanager en voegt bij die mededeling het aanvraagformulier voor onderbrekingsuitkeringen en een attest van de behandelend geneesheer van de persoon die de bijstand of verzorging behoeft. Daaruit moet blijken dat de ambtenaar zich bereid heeft verklaard om deze bijstand of verzorging te verstrekken. Op dit attest wordt tevens de identiteit van de patiënt vermeld. Het verlof kan onmiddellijk ingaan.

Voor **ouderschapsverlof** onder de vorm van loopbaanonderbreking geldt dezelfde aanvraagprocedure als voor de gewone loopbaanonderbreking, waarbij afwijkingen mogelijk zijn op de aanvraagtermijn en de ingangsdatum indien het onmiddellijk aansluit op het bevallings-, het vaderschaps- of het opvangverlof.

I.5.2.2. Opzegmodaliteiten

Het verlof om palliatieve zorgen te verstrekken of het bijstandsverlof kan onmiddellijk worden stopgezet door de ambtenaar indien de patiënt voor wie het verlof werd opgenomen, komt te overlijden.

I.6. VERLOF VOOR OPDRACHT

I.6.1. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet

I.6.1.1. Aanvraagprocedure

Het verlof wordt aangevraagd bij de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s). De aanvraag is vergezeld van de kabinetsaanwijzing. Terzelfdertijd bezorgt de ambtenaar een kopie van zijn aanvraag aan de lijnmanager.

De stagiair die verlof aanvraagt voor een ambt op het kabinet van een Vlaams minister richt gelijktijdig zijn aanvraag tot de minister-president van de Vlaamse regering, de Vlaamse minister bevoegde voor de ambtenarenzaken en de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s). De aanvraag is vergezeld van de kabinetsaanwijzing. Terzelfdertijd bezorgt de stagiair een kopie van zijn aanvraag aan zijn lijnmanager.

I.6.1.2. Opzegmodaliteiten

Het verlof neemt een einde zodra de aanwijzing voor de kabinetsfunctie ten einde loopt. De ambtenaar zelf kan dit verlof opzeggen mits het respecteren van een opzegtermijn van **één maand**, tenzij hij in overleg met de lijnmanager een kortere termijn overeenkomt.

I.6.2. Verlof voor opdracht van algemeen belang

I.6.2.1. Aanvraagprocedure

Het verlof wordt aangevraagd bij de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) na akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor ambtenarenzaken. Terzelfdertijd bezorgt de ambtenaar een kopie van zijn aanvraag aan zijn lijnmanager.

I.6.2.2. Opzegmodaliteiten

De functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) of de Vlaamse minister bevoegd voor het individueel personeelsbeheer, indien deze laatste de opdracht gegeven heeft, kan op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht of verlof voor opdracht van algemeen belang. Hij dient hierbij weliswaar een opzeggingstermijn van **ten minste drie maanden** en **ten hoogste zes maanden** in acht te nemen.

De ambtenaar zelf kan dit verlof opzeggen mits het respecteren van een opzegtermijn van **één maand**, tenzij hij in overleg met de lijnmanager een kortere termijn overeenkomt.

I.6.3. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België

I.6.3.1. Aanvraagprocedure

Het verlof wordt aangevraagd bij de functioneel bevoegde Vlaamse minister. De aanvraag is vergezeld van het verzoek van de Koning(in) of Prins(es). Terzelfdertijd bezorgt de ambtenaar een kopie van zijn aanvraag aan de lijnmanager.

I.6.3.2. Opzegmodaliteiten

Het verlof neemt een einde zodra het verzoek van de koninklijke familie een einde neemt. De ambtenaar zelf kan dit verlof opzeggen mits het respecteren van een opzegtermijn van **één maand**, tenzij hij in overleg met de lijnmanager een kortere termijn overeenkomt.

I.6.4. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

I.6.4.1. Aanvraagprocedure

Het verlof wordt aangevraagd bij de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s), die voor de toekenning ervan advies inwint bij de lijnmanager. De aanvraag is vergezeld van het verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep.

I.6.4.2. Opzegmodaliteiten

De functioneel bevoegde Vlaamse minister kan om dienstredenen het verlof beëindigen mits er een opzeggingstermijn van **één maand** gerespecteerd wordt.

De ambtenaar zelf kan dit verlof opzeggen mits het respecteren van een opzegtermijn van **één maand**, tenzij hij in overleg met de lijnmanager een kortere termijn overeenkomt.

I.7. GECONTINGENTEERD VERLOF

Het gecontingenteerd verlof onder de vorm van a) 20 werkdagen per jaar, b) één maand per verkiezing of c) vijf jaar gedurende de loopbaan is een gunst.

Het eenmalig gecontingenteerd verlof voor het uitoefenen van een andere betrekking is een recht.

I.7.1. Aanvraagprocedure

De ambtenaar dient ten minste **één maand** voor de aanvang van het verlof zijn aanvraag in bij zijn lijnmanager.

Voor de vormen van gecontingenteerd verlof die een gunst zijn, oordeelt de lijnmanager of de aanvraag verenigbaar is met de goede werking van de dienst. Hij maakt zijn beslissing bekend aan de ambtenaar binnen de 15 kalenderdagen; zoniet wordt ervan uitgegaan dat er een gunstige beslissing is. Wanneer de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

I.7.2. Opzegmodaliteiten

Het gecontingenteerd verlof voor stage of proefperiode bij een andere werkgever komt ten einde zodra de stage of proefperiode bij de andere werkgever afgelopen is. Het gecontingenteerd verlof om een betrekking uit te oefenen als zelfstandige of bij een andere werkgever in de publieke of in de private sector waar geen stage of proefperiode dient doorlopen te worden, kan door de ambtenaar voortijdig worden opgezegd mits het respecteren van een opzegtermijn van **één maand**. De andere vormen van gecontingenteerd verlof kunnen niet voortijdig opgezegd worden.

I.8. POLITIEK VERLOF

I.8.1. Aanvraagprocedure

De ambtenaar deelt zijn voornemen mee aan de lijnmanager en bezorgt hem een kopie van het bewijs van eedaflegging als verkozene.

I.8.2. Wijze van opname

Het politiek verlof wordt naar keuze van de ambtenaar opgenomen in volledige of halve dagen.

Het politiek verlof kan niet van de ene maand naar de andere worden overgedragen.

I.8.2. Opzegmodaliteiten

Indien er een einde komt aan het politiek mandaat waarvoor politiek verlof werd toegekend, komt het politiek verlof automatisch en onmiddellijk ten einde. De ambtenaar zelf kan dit verlof opzeggen mits het respecteren van een opzegtermijn van **één maand**, tenzij hij in overleg met de lijnmanager een kortere termijn overeenkomt.

I.9. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

I.9.1. Verlof voor het verrichten in vreedstijd van militaire prestaties of prestaties als vrijwilliger bij het korps voor burgerlijke veiligheid

De federale regeling zoals beschreven in de toelichting bij artikel XI 81 VPS is van toepassing op de ambtenaar en de stagiair.

Voor contractuelen is deze vorm van verlof geregeld door artikel 29 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

I.9.2. Voorbehoedend verlof

Zowel ambtenaren, stagiairs als contractuelen kunnen beroep doen op dit type van verlof, dat geregeld wordt in het Algemeen Reglement van de Administratieve Gezondheidsdienst.

Het voorbehoedend verlof of de vrijstelling voor profylaxie wordt toegekend indien een familielid van de ambtenaar dat onder hetzelfde dak woont, aangetast is door een ziekte die de behandelende arts in die mate besmettelijk acht dat zij de ambtenaar verhindert om zijn dienst waar te nemen, uit vrees voor verspreiding van de ziektekiemen.

De behandelende arts dient dan contact op te nemen met de arts-hoofd van dienst van het centrum van de Administratieve Gezondheidsdienst in de regio waar de ambtenaar woont. In gemeenschappelijk overleg bepalen beide artsen de meest geschikte voorzorgsmaatregel, zoals het voorschrijven van een periode arbeidsongeschiktheid (= voorbehoedend verlof). Deze voorzorgsmaatregelen gaan onmiddellijk in. De betrokken ambtenaar dient onmiddellijk zelf zijn lijnmanager hiervan op de hoogte te brengen.

I.9.3. Vakbondsverlof

Het vakbondsverlof maakt deel uit van het syndicaal statuut waarvoor de federale overheid bevoegd is. De regeling inzake vakbondsverlof die geldt voor de ambtenaar en stagiair, geldt ook voor het contractuele personeelslid (zie toelichting bij artikel XI 81 VPS).

De erkenning van een personeelslid als vast gemachtigde van een vakorganisatie gebeurt door de secretaris-generaal van het betrokken departement.

I.9.4. Verlof voor arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk of beroepsziekte

Zoals vermeld in artikel XI 81 VPS heeft de ambtenaar en de stagiair recht op ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte en dit volgens de federale bepalingen terzake. Ook het contractueel personeelslid heeft recht op dit type van verlof.

I.9.4.1 De te volgen procedure

Bij een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk, of een beroepsziekte volgt het personeelslid (statutair en contractueel) dezelfde procedure als bij ziekte (zie punt I.3.2.1 van deze omzendbrief).

Er dienen geen AGD1B-formulieren meer te worden ingevuld en opgestuurd naar de Administratieve Gezondheidsdienst.

Bovendien doet het personeelslid zo spoedig mogelijk aangifte van het arbeidsongeval of de beroepsziekte bij de personeelsdienst van zijn departement (of provinciale personeelsdienst of bij de personeelsverantwoordelijke van de wetenschappelijke instelling).

Een arbeidsongeval of een ongeval op weg naar en van het werk wordt aangegeven door middel van een in tweevoud opgemaakt formulier "aangifte van een ongeval" (model A - zie bijlage 2). Als het ongeval een arbeidsongeschiktheid van meer dan één dag tot gevolg heeft of kan hebben, moet daarbij een doktersattest (model B - zie bijlage 3) worden gevoegd.

De hiërarchische meerdere van het slachtoffer verstrekt bijkomende inlichtingen omtrent het ongeval aan de hand van het daartoe bestemde formulier (model C - zie bijlage 4).

In geval van een beroepsziekte gebeurt de aangifte door middel van een in tweevoud opgemaakt formulier BZ1 en het geneeskundig getuigschrift (formulier BZ2), die u als bijlagen 5 en 6 terugvindt.

Het staat de behandelend arts evenwel vrij zijn getuigschrift op een afzonderlijk blad op te stellen, voor zover dit getuigschrift antwoordt op al de vragen gesteld in de verschillende rubrieken van vermeld formulier BZ2; hij voegt dit dan bij dit formulier. Het geneeskundig getuigschrift dient altijd te worden overgelegd onder gesloten enveloppe; deze enveloppe vermeldt duidelijk: "medisch getuigschrift BZ2 betreffende ... (naam van het slachtoffer)".

Ingevolge de wet van 19 oktober 1998 is de werkgever waarbij het arbeidsongeval van een contractueel personeelslid wordt aangegeven, verplicht om binnen de dertig dagen na ontvangst van de aangifte het ziekenfonds of de Hulpkas van het personeelslid te verwittigen indien er twijfel bestaat over de erkenning van het arbeidsongeval. Toch wordt aan contractuele personeelsleden aangeraden om, in afwachting van de erkenning van het arbeidsongeval of de beroepsziekte, steeds ook zelf aangifte te doen bij hun ziekenfonds. Zij vullen daartoe het "Inlichtingenblad uitkeringen" in dat door het ziekenfonds wordt verstrekt.

Tevens wordt zowel aan de contractuele als aan de statutaire personeelsleden aangeraden hun dokters- en apothekerskosten aan te bieden bij hun ziekenfonds zolang er geen erkenning heeft plaatsgevonden van het arbeidsongeval of de beroepsziekte.

Het slachtoffer heeft er alle belang bij om alle formulieren nauwkeurig en volledig in te vullen of te laten invullen.

I.9.4.2. De erkenning van arbeidsongevallen en beroepsziekten en de toekenning van schadevergoeding

De secretaris-generaal van elk departement of de provinciegouverneur neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen (inclusief ongevallen op weg naar en van het werk) en de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, ongevallen op weg naar en van het werk en voor beroepsziekten.

Het Fonds voor Beroepsziekten neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van beroepsziekten.

De Administratieve Gezondheidsdienst (AGD) doet uitspraak over de medische aspecten van arbeidsongevallen en beroepsziekten (in samenwerking met het Fonds voor Beroepsziekten).

Voor nadere inlichtingen en de nodige formulieren en attesten kunt u steeds terecht bij uw personeelsdienst.

II. DEEL XIII: GELDELIJK STATUUT

II.1. OPBOUW GELDELIJKE ANCIËNNITEITEN (VOORGAANDE DIENSTEN EN HUIDIGE TEWERKSTELLING)

Overeenkomstig artikel XIII 2 VPS bepaalt de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken de voorwaarden waaronder diensten en ervaring in de geldelijke anciënniteit opgenomen worden.

In uitvoering van bovenstaand artikel worden derhalve bij deze omzendbrief de diensten bepaald die in aanmerking komen voor de vaststelling van het salaris.

II.1.1. Algemene bepalingen

De duur van de in aanmerking komende diensten die de ambtenaar heeft verricht, mag nooit de werkelijke duur van de door deze diensten gedekte periodes overschrijden.

Voor de ambtenaar, die bevorderd wordt naar niveau A, wordt de geldelijke anciënniteit die hij heeft verworven aangerekend vanaf de leeftijd van 23 jaar.

II.1.1.1 Deeltijdse prestaties

Voor zover zij ten minste de helft van een normale beroepsbezigheid in beslag nemen, worden verrichte deeltijdse prestaties in aanmerking genomen, zoals hierna vastgesteld:

- verrichte prestaties tussen 1 januari 1994 en 31 juni 2002:
 - * prestaties gelijk aan of meer dan 50% en minder dan 80%: voor 50%
 - * prestaties gelijk aan of meer dan 80% en minder dan 90%: voor 80%
 - * prestaties gelijk aan of meer dan 90% en minder dan 100%: voor 90%

- verrichte prestaties vanaf 1 juli 2002:

De verrichte deeltijdse prestaties worden in aanmerking genomen a rato van het prestatieregime.

Behoudens in geval van verlof voor deeltijdse prestaties, worden de prestaties in de administratieve toestand "non-activiteit" niet in aanmerking genomen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

De in aanmerking komende diensten worden berekend per kalendermaand. De vanaf 1 januari 2000 gepresteerde onvolledige kalendermaanden worden toch in aanmerking genomen, wanneer de begindatum van de tewerkstelling valt vóór of op de 15e van de maand of de einddatum op of na de 15e van de maand.

II.1.1.2 Overplaatsing

De ambtenaar die wordt overgeplaatst behoudt de geldelijke anciënniteit die hij in zijn dienst van herkomst heeft verworven.

II.1.2. prestaties in openbare dienst (voorgaande en huidige prestaties)

II.1.2.1. Organieke regeling

II.1.2.1.1. Onverminderd de bepalingen van punt II.1.1.1. komen voor de toekenning van de salarisverhogingen in aanmerking de werkelijke diensten die het personeelslid heeft verricht :

Terwijl hij behoorde tot :

- a) de diensten van de Verenigde Naties, de Noordatlantische Verdragsorganisatie, van de Europese Economische Ruimte, van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, van de

Belgische staat, van de gemeenschappen en/of de gewesten, of van Afrika (die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo of van het gouvernement van Ruanda-Urundi) of tot de andere openbare diensten (⁷), hetzij als beroepsmilitair, hetzij als titularis van een bezoldigd ambt;

- b) de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de vrije gesubsidieerde psycho-medische sociale centra als titularis van een ambt, dat rechtstreeks door middel van een weddetoelage of via een financieringsenveloppe bezoldigd wordt;
- c) de publiekrechtelijke en vrije universiteiten als titularis van een bezoldigd ambt, ongeacht de financieringsbron;

In de hoedanigheid van :

- a) vastbenoemd personeelslid, stagiair of tijdelijke;
- b) personeelslid dat als aangestelde deel uitmaakt van een ministerieel kabinet;
- c) contractueel;
- d) Derde Arbeidscircuit, Interdepartementaal Begrotingsfonds, Bijzonder Tijdelijk Kader, occasioneel medewerker;
- e) tewerkgestelde werkloze met inbegrip van de periodes van afwezigheid die overeenstemmen met de administratieve toestand dienstactiviteit waarin een ambtenaar zijn aanspraak op salarisverhoging behoudt.

II.1.2.1.2. Komen eveneens in aanmerking :

- 1° de onvolledige prestaties aan 80% die overeenkomstig het koninklijk besluit nr. 259 van 31 december 1983 betreffende de duur der prestaties van de personeelsleden tijdens het eerste jaar van de indiensttreding als volledige prestaties beschouwd werden.
- 2° de prestaties die het personeelslid heeft verricht bij het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek (NFWO), Instituut voor Wetenschappelijk Onderzoek in Nijverheid en Landbouw (IWONL), het Vlaams Instituut voor de bevordering van het Wetenschappelijk-Technologische onderzoek in de industrie (IWT) als mandaathouder.

II.1.2.1.3. Met werkelijke diensten worden gelijkgesteld, voor zover zij deel uitmaakt(en) van een periode van contractueel dienstverband:

- 1° de wachttag en ook de periodes van afwezigheid wegens ziekte die binnen een periode vielen waarin de werkgever verplicht was gewaarborgd loon en/of een aanvullende vergoeding te betalen;
- 2° de periodes van afwezigheid wegens arbeidsongeval, ongeval naar of van het werk of beroepsziekte wanneer de ambtenaar tijdens zijn vorige prestaties als contractueel personeelslid, onder de wet viel van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen van of naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector of de eerste 30 kalenderdagen afwezigheid wanneer het contractueel personeelslid onder de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 viel;
- 3° de periodes van verlof wegens bevallingsrust bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

⁷ Onder andere openbare diensten wordt verstaan :

- a) elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van de uitvoerende macht;
- b) elke rechtspersoonlijke dienst die afhangt van het gouvernement van Belgisch-Congo, of van Ruanda-Urundi;
- c) elke dienst die afhangt van een regionaal of lokaal bestuur, een provincie, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een agglomeratie of een federatie van gemeenten, een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn alsook elke dienst die afhangt van een aan een provincie of gemeente ondergeschikte instelling;
- d) elke andere instelling onder het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Belgisch recht die voldoet aan collectieve behoeften van lokaal of algemeen belang, en waarin de openbare overheid bij de oprichting of in de bijzondere leiding een overwegend aandeel heeft, alsook elke andere instelling van koloniaal recht die beantwoordde aan dezelfde voorwaarden.

- 4° de periodes van militaire dienstplicht of dienst als gewetensbezwaarde;
- 5° de periodes van afwezigheid om dwingende redenen, wegens loopbaanonderbreking, wegens politiek verlof, wegens vakantiewerkloosheid, wegens gecontingenteerd verlof, wegens vormingsverlof.

II.1.2.1.4. De volgende prestaties worden evenwel niet gelijkgesteld met werkelijke diensten :

- 1° wat de diensten betreft gepresteerd als tijdelijk personeelslid aangeworven krachtens het besluit van de Regent van 30 april 1947 houdende vaststelling van het statuut van het tijdelijk personeel of krachtens het besluit van de Regent van 10 april 1948 houdende statuut van het tijdelijk werkliedenpersoneel, de periodes van dienstschoring wegens ziekte of gebrekkigheid die de respectievelijk in artikel 16 en 15 vermelde tijdspanne te boven gaan.
- 2° wat de diensten betreft gepresteerd als bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelslid de periodes van schorsing die niet bezoldigd zijn en niet voor salarisverhoging in aanmerking komen;
- 3° de periodes van ongewettigde afwezigheid;
- 4° de periodes van vrijstelling van stempelcontrole.

II.1.2.2. **Overgangsregeling**

- 1° Voor de ambtenaar die bij het bestuur van het Zeewezen en van de Binnenvaart een vaste benoeming tot de graad van hulparbeider heeft bekomen bij toepassing van het KB van 9/3/1966 (min. van verkeerswezen) of het KB van 29/4/1966 (bestuur van het zeewezen) worden de diensten met onvolledige prestaties gelijkgesteld met volledige prestaties voor de toekenning van salarisverhogingen;
- 2° Bij de vaststelling van het salaris van de technisch beambte, in de hoedanigheid van hulparbeider in vast verband benoemd bij toepassing van het KB van 12/3/1973, worden de diensten die hij in een deeltijds ambt met ten minste de helft van de prestaties van een voltijds ambt heeft verricht (prestaties verricht sedert 1/4/1972), voor de toekenning van salarisverhogingen in aanmerking genomen naar rato van het aantal werkelijk gepresteerde uren;
- 3° Voor de hulparbeider worden de onvolledige diensten die als kantinehoud(st)er of schoonmaak(st)er werden verricht gelijkgesteld met diensten met volledige prestaties, naar rato van één maand in aanmerking komende diensten voor :
 - 175 uur prestaties bij het hoofdbestuur;
 - 200 of 187 ½ uur prestaties bij de buitendiensten, naargelang zij vóór of na 1/1/1960 werden geleverd.
- 4° De deeltijdse prestaties (verricht sedert 1/4/1972) door de overgedragen ambtenaren van het ministerie van Openbare Werken of het Wegenfonds worden in aanmerking genomen naar rato van de werkelijke prestaties, op voorwaarde dat deze ten minste de helft bedragen van voltijdse prestaties;
- 5° Voor de toekenning van de salarisverhogingen worden voor het contractuele schoonmaak- en cateringpersoneel dat vóór 1/1/1994 arbeidsprestaties heeft verricht overeenkomstig een arbeidsregime van minstens 37u30 per week, de diensten gepresteerd volgens dit arbeidsregime gelijkgesteld met volledige diensten;
- 6° De werkelijke diensten met volledige prestaties worden voor de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden op grond van artikel 10 van de wet van 26 juni 1963 betreffende de aanmoediging van de lichamelijke opvoeding, de sport en het openluchtlevens en het toezicht op de ondernemingen, die wedstrijden van weddenschappen op sportuitslagen inrichten, tot een maximum van tien jaar in aanmerking genomen voor berekening van de geldelijke anciënniteit;
- 7° Voor de bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen personeelsleden in de periode van 1 oktober 1983 tot 31 december 1987 bij het Cultureel Centrum Alden Biezen worden de aldaar

gepresteerde werkelijke diensten met volledige prestaties in aanmerking genomen voor berekening van de geldelijke anciënniteit.

II.1.3. prestaties in de privé-sector

II.1.3.1. Organieke regeling

De vorige beroepsbedrijvigheid in de privé-sector wordt als voorgaande diensten voor de betrokken ambtenaar aanvaard, op voorwaarde dat het bezit van nuttige ervaring formeel als voorwaarde gesteld werd voor de aanwerving.

Bij het aanvaarden van de voorgaande diensten worden de periodes van afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte, die de periodes van gewaarborgd of aanvullend loon te boven gaan alsmede van tijdelijke werkloosheid, niet in aanmerking genomen.

Het voordeel van de validering van privé-diensten blijft behouden na wijziging in de hoedanigheid van de ambtenaar of wanneer aan de betrokken ambtenaar een andere functie of graad wordt toegekend.

De benoemende overheid bepaalt het aantal jaren dat voor de geldelijke anciënniteit in aanmerking genomen mag worden.

Voor de speciaal assistent (functie matroos en stoker), de schipper (functie bootsman en functie schipper), de motorist, de scheepstechnicus en de hoofdscheepstechnicus, wordt de validering van de privé-diensten beperkt tot 12 maanden.

II.1.3.2. Overgangsregeling

- 1° De voltijdse prestaties in de privé-sector van de ambtenaar die werd aangeworven of benoemd op grond van de artikelen 90, 91 en 95 van het decreet van 12/12/1990 betreffende het bestuurslijk beleid, worden in aanmerking genomen voor zover deze ambtenaar gedurende die perioden van voltijdse prestaties ervaring heeft opgedaan voor de uitoefening van zijn ambt.
- 2° Voor de vóór 1/1/1995 in dienst getreden personeelsleden van Imalso, komen de diensten met volledige prestaties in de privé-sector, en die er als nuttig voor de uitoefening van hun ambt erkend werden, voor maximum 6 jaar in aanmerking genomen voor de vaststelling van het salaris.
- 3° Het personeelslid dat bij het Gebouwenfonds voor de Rijksscholen benoemd werd in een graad uit de loopbaan van architecten, tuinarchitect of rechtskundig adviseur of tekenaar, blijft het geldelijk voordeel van de nuttige ervaring in de privé-sector verder genieten.
- 4° De voltijdse prestaties in de privé-sector van de contractuele personeelsleden met een functie die wordt omgeschakeld naar één van de functies vermeld in artikel XIV 5 §1 1° tot en met 14°, worden als voorgaande diensten in aanmerking genomen voor zover deze personeelsleden gedurende die perioden van voltijdse prestaties ervaring hebben opgedaan voor de uitoefening van hun bijzondere of specifieke opdracht.

II.1.4. Voorgaande prestaties in het onderwijs

De duur van de in aanmerking komende diensten die de ambtenaar in het onderwijs ad interim of als tijdelijk personeelslid heeft verricht, wordt door de Vlaamse minister bevoegd voor individueel personeelsbeheer vastgesteld aan de hand van het attest afgegeven door de bevoegde autoriteiten.

De op dit attest vermelde volledige prestaties, waarvoor de betaling in tienden gebeurde, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld. Het totale aantal aldus gewerkte dagen met volledige prestaties wordt

vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van deze rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden; met de rest wordt er geen rekening gehouden.

De op hetzelfde attest vermelde volledige prestaties, die bewijzen dat het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van 300 dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

II.1.5. Concrete toepassing

De leidend ambtenaar van de administratie Ambtenarenzaken beslist over het openbaar karakter van een dienst of instelling.

II.3. COEFFICIENTEN LOODSPRESTATIES

Op grond van artikel XIII 63 van het VPS heeft de Vlaamse minister bevoegd voor de ambtenarenzaken de bevoegdheid de coëfficiënten te bepalen waarmee de in artikel XIII 62, §1 bepaalde loodstoelagen moeten vermenigvuldigd worden.

II.3.1. Coëfficiënten per loodsprestatie volgens het af te leggen traject (ook in omgekeerde richting):

Rivierloodsen

Traject	coëfficiënt
Vlissingen rede - Terneuzen/Everingen	0,25
Terneuzen/Hansweert - Antwerpen	0,75
Antwerpen - stroomopwaarts (bovenschelde)	0,6
Verhaling in de haven van Antwerpen	0,4

Kanaalloodsen

Traject	coëfficiënt
Vlissingen rede - Terneuzen/Everingen	0,25
Terneuzen - Gent	0,75
Verhaling in de haven van Gent	0,4

Scheldemondenloodsen

Traject	coëfficiënt
Al-boei - Wielingen -Vlissingen	1
Al-boei - Duinkerke	1
Al-boei - rede kusthavens	0,5
Noord in - Oostgat - Vlissingen	1
Noord in - Westrond - Vlissingen	1,5
Vlissingen - Terneuzen/Everingen	0,5
Vlissingen - rede Zeebrugge	0,75
Vlissingen - rede Oostende	1
Verhalen, kalibreren en compenseren op de rede van Vlissingen	0,4
Al-boei - Kwintebank	0,2

Kustloodsen

Traject	coëfficiënt
Al-boei - rede	0,65
Rede - haven	0,35
Rede Zeebrugge - rede Oostende	0,35
Rede Zeebrugge - rede Nieuwpoort	0,65
Rede Zeebrugge - Duinkerke	1
Rede Zeebrugge - rede Vlissingen	0,35
Rede Oostende - rede Nieuwpoort	0,35
Rede Nieuwpoort - Duinkerke	0,35

Al-boei - Kwintebank	0,3
Verhalen, kalibreren, compenseren op de rede van Zeebrugge	0,5

Indien een loodsprestatie over verschillende trajecten verloopt, worden deze als deeltrajecten beschouwd en wordt de loodsprestatie bezoldigd door de som te maken van de coëfficiënten van deze deeltrajecten.

Indien een beloodsing evenwel zonder ontscheping van de loods voorafgegaan of gevolgd wordt door een verhaling of een beloodsing op de Bovenschelde met hetzelfde schip, wordt voor deze bijkomende prestatie slechts de helft van de coëfficiënt toegekend.

II.3.2. Coëfficiënten voor extra-prestaties opgelegd door de loodsdienst:

Traject	coëfficiënt
Meevaren buiten de loodskruispost (Al of Steenbank)	0,5
Haalreizen	0,5
Tenderen of passagieren kustloodsen	0,5
Tenderen of passagieren Scheldemondeloodsen	1
L.O.A.-wacht van 4u op de radarcentrale te Zeebrugge	1
Ankerwacht op de rede van Vlissingen, Terneuzen of Everingen, opgelegd door de Rijkshavenmeester per 12 uur	0,5
Inspring stuurman tender	1
Peil- en proefreizen	1
Voorloodsen vanop een geloodst schip, ongeacht het aantal voorgeloodste schepen	0,4
Nautisch advies in de radarcentrale te Zandvliet bij zicht < 2000m, per 4u	0,5
Verplaatsing naar de helihaven Koksijde en overbrenging per heli naar het te beloodsen schip:	
voor de Scheldemondeloodsen	1
voor de rivier-, kanaal- en kustloodsen	0,5
Inspring stuurman kotter, per wacht	1,1
Per 4u wacht als VTMS-loods	0,4

De voornoemde extraprestatie van inspring stuurman kotter, is uitsluitend van toepassing:

- in geval van een vacature of tijdens de stageperiode van loods met de functie van stuurman, en voor zover de inspringende loods met de algemene functie voor de taak van stuurman aangewezen wordt voor de hele vaarbeurt;
- bij vervanging wegens ziekte van de loods met de functie van kapitein of van stuurman, en voor zover de inspringende loods met de algemene functie de taak van stuurman overneemt voor het resterende gedeelte van de vaarbeurt.

De voornoemde vermelde extra prestatie van VTMS-loods, die in principe per maand toegewezen wordt, wordt steeds vergoed naar rato van de toelagen die voor de rivierloodsen gelden.

Voor de kanaalloods met de algemene functie die uitsluitend verhalingen in de haven van Gent verricht, geldt de coëfficiënt 0,15 in plaats van 0,4.

Deze omzendbrief vervangt de omzendbrieven PEBE/DVR/2000/2 van 6 maart 2000 (1.pro rata berekening van het aantal vakantiedagen; 2.feestdagen die samenvallen met verlof voor verminderde prestaties; 3. continuregelingen: berekening van het aantal vakantiedagen en feestdagen) en PEBE/DVR/2000/12 van 12 oktober 2000 (ziekteverlof en het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte) voor wat betreft de personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden,
Ambtenarenzaken en Buitenlands Beleid