



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 423.1339

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 20
NOVEMBER 2023 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN
VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

- 1 de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
- 2 mevrouw Gwendolyn Rutten, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
- 3 de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
- 4 mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- 1 de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door
de heer Jan Van Wesemael
de heer Chris Moortgat
- 2 de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door
mevrouw Ilse Remy
de heer Tijn Reusen
- 3 het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door
mevrouw Gerda De Norre
de heer Gunter Peeters

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over het ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van niet akkoord af.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van niet akkoord met opmerkingen af.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van niet akkoord met opmerkingen af, met uitzondering van akkoord met de bepalingen die voorzien in het behoud van de beroepsmogelijkheden van de huidige statutaire personeelsleden, het niet nodeloos hertesten en het behoud van het statuut bij mobiliteit.

De opmerkingen worden als bijlage toegevoegd aan dit protocol.

Waar de opmerkingen betrekking hebben op de uitvoerbaarheid, technische verduidelijkingen of correcties, houdt de overheidsdelegatie zich eraan aanvullingen op de teksten voor te leggen aan de Vlaamse Regering bij de tweede principiële goedkeuring.

De overheidsdelegatie wenst volgende engagementen aan het protocol toe te voegen:

Kader tijdelijke functieverzwing

De overheidsdelegatie engageert er zich toe om een beleidskader uit te werken over het gebruik van het instrument tijdelijke functieverzwing en dit met de vakorganisaties te bespreken in een technische werkgroep voor de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid (uiterlijk voor 1 juni 2024). In dit beleidskader gaat bijzondere aandacht uit naar onder meer transparantie inzake de gemotiveerde weging en een ex ante wijze van afstemming binnen het EOC.

Modeldocumenten arbeidsovereenkomst en dadingsovereenkomst

De overheidsdelegatie engageert er zich toe om de modeldocumenten arbeidsovereenkomst en dadingsovereenkomst met de vakorganisaties te bespreken in een technische werkgroep voor de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid (uiterlijk voor 1 juni 2024)

Statutaire personeelsleden die sinds voor de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid in het verlofstelsel ambtshalve onbetaald verlof zitten om een contractuele functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid in te vullen

Het betreft concreet de groep van personeelsleden actief op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, aangeworven op basis van een selectieprocedure volgens een objectief wervingssysteem, met een inactieve statutaire arbeidsrelatie:

1. In een (contractuele) functie met dezelfde rang en graad als de functie waarin het personeelslid statutair is benoemd

De Vlaamse Regering geeft na de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid aan het lijnmanagement de richtlijn om het personeelslid met zijn akkoord via een wijziging van dienstaanwijzing zonder selectieprocedure (nieuw artikel III 51 VPS) statutair aan te wijzen in de functie die het personeelslid op het ogenblik van de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid contractueel opneemt

Het personeelslid behoudt zijn (statutaire) hoedanigheid, rang, graad en salarisschaal.

2. In een (contractuele) functie met een andere rang en graad als de functie waarin het personeelslid statutair is benoemd

De Vlaamse Regering geeft voor de statutarisering van deze groep van personeelsleden in hun huidige contractuele functie volgende richtlijnen aan het lijnmanagement

- Het lijnmanagement gaat in gesprek met de betreffende individuele personeelsleden en laat hen de keuze om
 - ofwel de huidige functie verder contractueel op te nemen,
 - ofwel de huidige functie statutair op te nemen nadat ze als meest geschikte kandidaat zijn weerhouden in het kader van een selectieprocedure;
 - ofwel terug te keren naar een statutaire functie (van de oorspronkelijke rang en graad) in de entiteit van oorsprong
- Modaliteiten:
 - de (statutaire) vacantverklaring vòòr 31 december 2024 van de functie via een selectieprocedure bij voorkeur volgens de principes van horizontale mobiliteit of

bevordering, zo mogelijk beperkt tot kandidaten van de eigen entiteit of het eigen beleidsdomein.

- mits het personeelslid als meest geschikte kandidaat wordt weerhouden, laat de lijnmanager het personeelslid toe tot de statutaire proeftijd (bevordering of externe werving) of benoemt hij het personeelslid in deze functie (horizontale mobiliteit).
- Het personeelslid geniet de arbeidsvoorwaarden van een statutair personeelslid aangesteld vòòr inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid.

Contractuele personeelsleden die vòòr de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid reeds een functie uitoefenen die wordt opgenomen in de lijst van gezagsfuncties

Het betreft concreet de groep van contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, aangeworven op basis van een selectieprocedure volgens een objectief wervingssysteem in een functie die ingevolge de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid wordt opgenomen op de lijst van gezagsfuncties

De Vlaamse Regering geeft voor de statutarisering van deze groep van personeelsleden in dezelfde functie volgende richtlijnen aan het lijnmanagement

- Het lijnmanagement gaat in gesprek met de betreffende individuele personeelsleden en laat hen de keuze om de functie ofwel verder contractueel op te nemen, dan wel statutair nadat ze als meest geschikte kandidaat zijn weerhouden in het kader van een interne selectieprocedure.
- Modaliteiten
 - de (statutaire) vacantverklaring vòòr 31 december 2024 van de functie via een selectieprocedure volgens de principes van horizontale mobiliteit, beperkt tot kandidaten van de eigen entiteit
 - mits het personeelslid als meest geschikte kandidaat wordt weerhouden, laat de lijnmanager het personeelslid toe tot de statutaire proeftijd in deze functie. Het personeelslid geniet de arbeidsvoorwaarden van een statutair personeelslid aangesteld na inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid

Dit engagement staat niet in de weg aan een tijdelijke contractuele invulling van een gezagsfunctie

Status toelichting

AgO informeert de representatieve vakorganisaties op voorhand via mail over elke wijziging aan de toelichting bij het Vlaams Personeelsstatuut (VPS), die niet gebeurt in de regelgevende procedure van een VPS-wijziging.

Indien de vakorganisaties geen opmerkingen hebben, dan wijzigt AgO de toelichting bij het VPS

Indien de vakorganisaties opmerkingen hebben over de voorgestelde wijziging aan de toelichting bij het VPS, dan bekijkt AgO in overleg met de politieke overheid of de overheid tegemoet kan komen aan de opmerkingen van de vakorganisaties zonder bijkomend overleg. Als geen bijkomend overleg nodig is, verwerkt AgO de opmerkingen van de vakorganisaties in de toelichting aan het VPS.

Als een bijkomend overleg nodig is, organiseert AgO een ambtelijke HOC-werkgroep, zoals bedoeld in de afspraak over de inzet van technische werkgroepen ter ondersteuning van de werking van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité naar aanleiding van de herstart van de onderhandelingen over het 5-sporenbeleid. De HOC-werkgroep is telkens samengesteld uit een afvaardiging van elk van de vakorganisaties en uit technici van AgO. De werkgroep heeft niet de bevoegdheid om te onderhandelen of te overleggen, dat blijft de bevoegdheid van respectievelijk het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité. Deze werkgroep streeft ernaar om tot een vergelijk te komen over de wijziging van de toelichting van het VPS.

Indien de HOC-werkgroep niet tot een oplossing komt, dan komen de opmerkingen van de vakorganisaties in het verslag van deze HOC-werkgroep. De voorzitter van de HOC-werkgroep stuurt het verslag naar de voorzitter en het secretariaat van het HOC en de HOC-vertegenwoordiger van het kabinet bestuurszaken. De voorzitter van het HOC informeert de overheidsdelegatie over de werkzaamheden van de HOC-werkgroep. De overheidsdelegatie van het HOC beslist welke elementen uit de door de vakorganisaties gevraagde wijziging AgO in de toelichting moet opnemen

OPZ's

In het verzelfstandigingstraject voor de Openbare Psychische Zorgcentra (OPZ's) Geel en Rekem, wordt het gemeenschappelijk personeelsstatuut verder onderhandeld met de vakorganisaties. Hierbij zullen de OPZ's erover waken dat naast de IFIC-loonvoorwaarden, ook de andere arbeidsvoorwaarden verder afgestemd worden met de arbeidsvoorwaarden in de ziekenhuissector om zo ook op dat vlak verder een gelijk speelveld te creëren.

In afwachting en ter facilitatie van een verzelfstandiging zullen:

- enerzijds de huidige arbeidsvoorwaarden (zoals opgenomen in het VPS – en dus per definitie met het behoud van rechten en plichten) afgezonderd worden van het VPS;
- anderzijds de nieuwe IFIC-arbeidsvoorwaarden opgenomen worden

Dat gebeurt via een eigen personeelsstatuut voor elk van de OPZ's, dat na onderhandelingen ter goedkeuring aan de Vlaamse Regering zal voorgelegd worden. De vooropgestelde goedkeuring van een eigen personeelsstatuut impliceert dat de OPZ's niet onder het toepassingsgebied van het 5-sporenbeleid vallen. De voorliggende ontwerp-BVR's van 5 sporen zetten daarom het huidige VPS in overgang voor de personeelsleden van de OPZ's. De overheidsdelegatie engageert zich om het proces voor de opmaak en goedkeuring van de personeelsstatuten voor de OPZ's af te ronden vóór de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid (uiterlijk voor 1 juni 2024), onder voorbehoud van een vlot verloop van het onderhandelingsproces van de personeelsstatuten voor de OPZ's.

Zolang de verzelfstandiging geen uitwerking krijgt zal het sociaal overleg wel in het kader van het sectorcomité XVIII georganiseerd blijven. Het gaat dan om een vergelijkbare situatie als momenteel geldt voor bijvoorbeeld De Watergroep. In die context kan er verder gewerkt worden aan het verder toegroeien van de arbeidsvoorwaarden naar wat in de ziekenhuissector gebruikelijk is, rekening houdend dat een deel van de personeelsleden niet kan kiezen, of nog niet gekozen zal hebben om in te stappen in het IFIC-loonhuis.

Prestatiebeloning

De overheidsdelegatie engageert zich ertoe om de omzendbrief 'Verhoogde openbaarheid van het beloningsbeleid bij de Vlaamse overheid' opnieuw onder de aandacht te brengen bij de doelgroepen topkader en HR (<https://overheid.vlaanderen.be/omzendbrief-dvobzpo200718>). Het Agentschap Overheidspersoneel zal binnen de HR-community de dialoog voeren rond de HR-matige toepassing van de verschillende beloningsinstrumenten, en in haar dienstverlening inzetten op een optimale evaluatiecyclus en duidelijke communicatie hierover naar personeelsleden.

Agentschapsspecifieke besluiten

De overheidsdelegatie engageert zich er toe om de agentschapsspecifieke besluiten (ASB's) in overeenstemming te brengen met het 5-sporenbeleid en de inwerkingtreding van de aangepaste ASB's te laten samenvallen met de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid (uiterlijk voor 1 juni 2024).

E-PLOEG

De overheidsdelegatie engageert zich er toe om de module PLOEG van Vlimpers te bespreken met de vakorganisaties voor de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid (uiterlijk voor 1 juni 2024).

Huishoudelijk reglement

Het model van huishoudelijk reglement van de adviesorganen inzake salarisevolutie en ontslag wordt besproken in de schoot van het Sectorcomité XVIII. De overheidsdelegatie engageert zich er toe om het model van huishoudelijk reglement te bespreken met de vakorganisaties voor de definitieve goedkeuring van de besluiten die uitvoering geven aan het 5-sporenbeleid. Daarnaast wordt het huishoudelijk reglement goedgekeurd door de betreffende organen in een geldige samenstelling.

Communicatie rond afhouding betoelaging mutualiteiten

Contractuele personeelsleden die arbeidsongeschikt zijn door een ziekte of een ongeval van gemeen recht, hebben recht op een aanvulling op de ziekte-uitkering, gefinancierd door de werkgever. De overheidsdelegatie engageert zich er toe om in de communicatie hierover personeelsleden te informeren over de mogelijke belastingaanslag.

Personeelsplan

Dit wordt opgenomen in de opvolgingstabel van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité.

Evaluatie werking principe 'niet-nodeloos hertesten'

Dit wordt opgenomen in de opvolgingstabel van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité.

Evaluatie EVC-procedure

Dit is reeds opgenomen in de opvolgingstabel van het Sectorcomité XVIII en het Hoog Overlegcomité.

Voortkomend uit de engagementen aangegaan in de antwoordbrief van 29/03/2022 volgend op de stakingsaanzegging van 23/03/2022, en in toepassing van artikel 9 van de wet van 19 december 1974, punt 3 wenst de overheidsdelegatie bij het unaniem protocol van niet-akkoord volgend standpunt aan het protocol toe te voegen:

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn voor mensen die de publieke zaak willen dienen. Daar staat het 5-sporenbeleid voor. een modern personeelsstatuut om op de juiste manier met mensen te kunnen werken die de publieke zaak willen dienen. De Vlaamse Regering is van oordeel dat een competitieve overheid die mee is met zijn tijd, in staat is goede profielen aan te trekken en ook aan boord te houden. Een moderne overheid is een weerspiegeling van de maatschappij en maakt gebruik van de tools die gebruikelijk zijn in die maatschappij, in dit geval een arbeidsovereenkomst. Op basis van dat uitgangspunt worden in het 5-sporenbeleid arbeidsvoorwaarden aangeboden die aantrekkelijk zijn, en die waar nodig rekening houden met de unieke positie van de overheid. Dat maakt het eenvoudiger om talent uit te wisselen met andere sectoren, in het voordeel van alle betrokken partijen. De contractuele tewerkstelling als uitgangspunt is een uiting van een overheid in de samenleving in plaats van boven de samenleving. De keuze voor het contractuele statuut als standaard is dan ook de meest logische.

In deze hervorming worden de verworven arbeidsvoorwaarden van huidige statutaire personeelsleden behouden. Ook de arbeidsvoorwaarden van nieuwe statutaire of contractuele personeelsleden werden niet van 0 opgebouwd maar waar mogelijk of wenselijk geharmoniseerd met de verworven statutaire arbeidsvoorwaarden (bv de verlofstelsels).

Verder dienen binnen de Vlaamse overheid alle personeelsleden hun functie onafhankelijk te kunnen uitoefenen. Instrumenten als de deontologische code, de klokkenluidersregeling en het netwerk van contactpersonen integriteit dragen hiertoe bij. Via het 5-sporenbeleid worden contractuele personeelsleden nog sterker beschermd tegen willekeurig ontslag, door diverse maatregelen bovenop de regels die al zijn opgenomen in het Vlaamse personeelsbeleid (o.a. prestatie management en de organisatie van meldingen/klachten) en de arbeidswetgeving. Hierdoor voorziet de Vlaamse Regering een sterkere bescherming tegen willekeurig ontslag dan in de privésector, en die standhoudt naast de bescherming die geldt voor de statutaire personeelsleden.

De afsprakenkaders gesloten op 06/12/2023 en 08/12/2023 na overleg tussen een afvaardiging van de overheidsdelegatie en afvaardiging van de vakorganisaties, vormen een aanvulling bij dit protocol en worden als bijlage bij dit protocol toegevoegd.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol

Brussel, 12 JAN. 2024

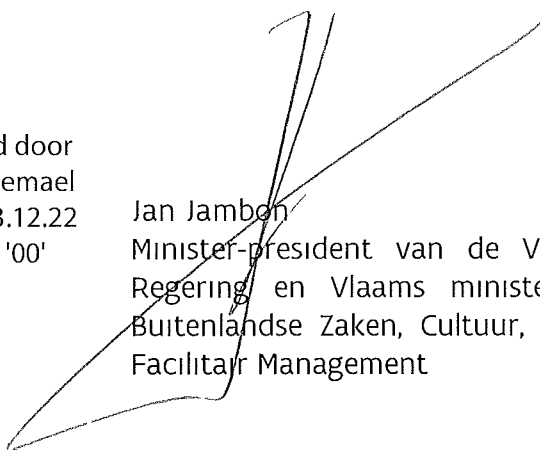
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten


De voorzitter,

Jan Van
Wesemae
|
Digitaal
ondertekend door
Jan Van Wesemael
Datum: 2023.12.22
15.11.25 +01'00'


Jan Jambon
Minister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en
Facilitair Management

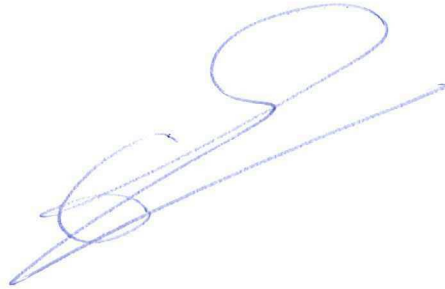
Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

Ilse Remy
(Signatur
e)
Digitaal
ondertekend
door Ilse Remy
(Signature)
Datum
2023 12 22
14:26:20 +01'00'

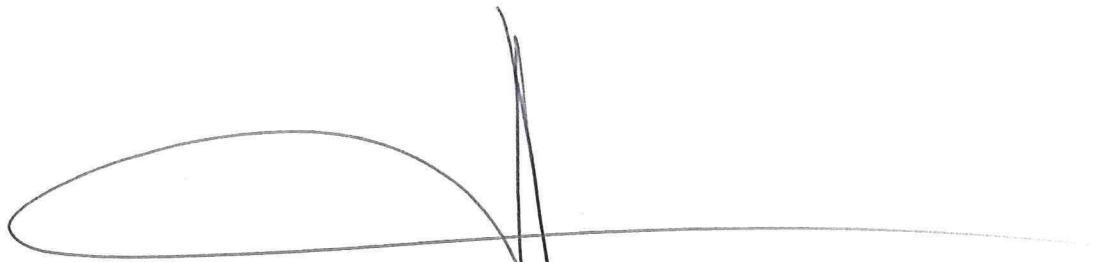

Gwendolyn Rutten
Vice-minister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams minister
van Binnenlands Bestuur,
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

Gerda De
Norre
(Signature)
Digitaal
ondertekend door
Gerda De Norre
(Signature)
Datum 2023 12 22
14 51 29 +01'00'



Matthias Diependaele
Vlaams minister van Financiën en
Begroting, Wonen en Onroerend
Erfgoed



Hilde Crevits
Viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams minister
van Welzijn, Volksgezondheid en
Gezin

Ontwerp van besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse Overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen van de intern verzelfstandigde agentschappen.

ACOD geeft een protocol van niet akkoord.

ACOD Overheidsdiensten blijft een grote voorstander van statutaire tewerkstelling. Het statutair ambt biedt de beste bescherming tegen politieke druk en garandeert de continuïteit van een onafhankelijke dienstverlening aan de burger.

De Vlaamse regering – politiek verkozen - is in deze werkgever, maar kan als wetgever haar eigen regels en arbeidsvoorwaarden voor haar personeel vaststellen.

Net om een afdoende bescherming te bieden tegen deze veranderlijkheid en politieke willekeur is een standvastig statuut noodzakelijk.

Daarenboven garandeert de vaste benoeming een hogere sociale bescherming: ziekteregeling, pensioenregeling, ontslagbescherming,... zijn beter dan de huidige regelingen voor de contractuelen.

Al deze verworvenheden worden nu in één pennentrek weggeveegd.

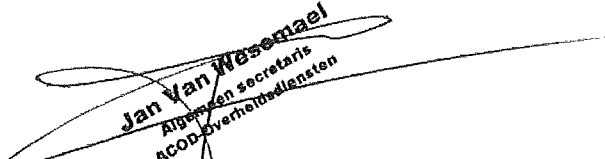
De contractuelen kunnen wel genieten van een betere ziekteverlening, eindelijk een evolutieve loopbaan, en een betere pensioenregeling.


ACOD Overheidsdiensten blijft overtuigd dat een doorgroeimogelijkheid voor de contractuelen naar de bestaande statutaire rechtspositieregeling nog steeds een veel betere piste is.

Het creëren van de gezagsfuncties – de toekomstige vast benoemde functies - is enkel een doekje voor het bloeden. Met de huidige minimale invulling zien we geen meerwaarde, temeer daar dit ook gekoppeld gaat met een afbouw van de bestaande ziekteregeling.

Het benoemen van gezagsfuncties heeft geen zin als volgens het huidige VPS wordt geworven. Deze zouden dan nu al statutair moeten geweest zijn.

Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten,


Jan Van Wesemael
Algemene secretaris
ACOD-Overheidsdiensten


Chris Moortgat
Algemene secretaris
ACOD-Overheidsdiensten

Chris Moortgat



FCSOD
Helihavenlaan 21
1000 BRUSSEL

Brussel, 19 december 2023

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
De heer Lieven Van Wichelen
Voorzitter Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 BRUSSEL

Betreft: Protocol bij het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen.

Geachte voorzitter,

Dit dossier bestaat uit meerdere ontwerpbesluiten die echter elk op zichzelf staan en waarover we elk afzonderlijk een protocol afsluiten. Desalniettemin is het noodzakelijk ook opmerkingen te maken over het geheel van het dossier en het verloop van het proces. Het herschrijven van een groot deel van het personeelsstatuut van het personeel van de Vlaamse Overheid heeft meerdere jaren in beslag genomen en er werden de nodige vergaderuren aan besteed. Echter laat de kwaliteit van de besluiten ver te wensen over. FCSOD is van mening dat in dit dossier de prioriteit werd gegeven aan ideologische principes, zo verregaand dat het welzijn van het personeel, de logica van het personeelsbeleid en de financiële gevolgen genegeerd werden. Dit zal in de toekomst nadelige gevolgen hebben op niet enkel de financiële situatie van de Vlaamse overheid, maar eveneens op de personeelsleden, de personeelstevredenheid en de dienstverlening van de Vlaamse Overheid.

Tijdens de vele vergaderuren werden afspraken gemaakt, tekstaanpassingen voorgesteld en compromissen gezocht. We stellen vast dat deze in de laatste teksten niet werden verwerkt. We nemen dit op in de protocollen en verwachten dat de voorliggende besluiten conform de gemaakte afspraken tijdens de onderhandelingen alsnog worden aangepast en worden aangevuld met de afspraken, opgenomen in de akkoorden die werden afgesloten tussen 6 en 8 december 2023.

De besluiten bevatten ook nog steeds taalfouten, net als foutieve verwijzingen naar andere regelgeving of artikels van hetzelfde besluit. We verwachten dan ook een grondige lezing met aandacht voor deze aspecten.

We geven expliciet een **niet-akkoord** omwille van volgende artikels:

- **Art. I 11. §2:** Conform de tijdens de onderhandelingen gemaakte afspraken, is het terugkeerrecht niet enkel van toepassing op de ambtenaar, maar eveneens op het contractuele personeelslid. Dit dient in de besluiten te worden aangepast. Voor personeelsleden in vakbondsverlof geldt, conform art. 77§4 van het KB van 28/09/1984, eveneens een terugkeerrecht naar de functie (voor zover geen gebruik werd gemaakt van de bevorderingsregeling vermeld in art. 77§3). Dit recht moet worden behouden.
- **Art. III 2. §1:** FCSOD kan in geen geval akkoord gaan met de bepaling dat in regel een vacature wordt ingevuld door een contractuele betrekking. De vaste benoeming heeft immers drie belangrijke kenmerken
 - o De vaste benoeming garandeert de objectieve, correcte dienstverlening, onafhankelijk van politieke druk en inmenging. Hierdoor kan de ambtenaar in een veilige omgeving de Vlaamse burgers en bedrijven de kwaliteitsvolle dienstverlening geven die ze verwachten en waar ze recht op hebben.
 - o De vaste benoeming stelt de overheid in staat ambtenaren in te zetten waar nodig. Zo kan flexibel worden ingespeeld op de noden van Vlaanderen. Denken we maar aan crisissituaties zoals de corona-crisis. Contractuele personeelsleden zijn, vanwege de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet, minder flexibel inzetbaar binnen de holding van de Vlaamse overheid.
 - o De vaste benoeming omvat een pakket aan arbeidsvoorwaarden. Deze zijn doorheen de jaren tot stand gekomen via sectorale akkoorden en onderhandelingen. Deze voorwaarden eenzijdig aanpassen is voor een overheid als werkgever dan wel mogelijk, het getuigt alvast van een gebrek aan respect voor het eigen personeel, voor de in het verleden afgesloten protocollen en voor het sociaal overleg.
- **Art. III 2. §2, 2°:** FCSOD kan niet akkoord gaan met de uitsluiting van deze functies van de mogelijkheid tot vaste benoeming, louter omwille van hun graad. Wanneer deze personeelsleden taken hebben die beantwoorden aan de definitie van gezagsfuncties, dan dienen ook deze functies statutair te worden ingevuld.

Naast bovenstaande artikels, waarvoor we expliciet een niet akkoord afsluiten, voegen we ook onderstaande opmerkingen toe:

- **Art. III 12:** niet nodeloos hertesten: conform de gemaakte afspraken dient dit principe grondig te worden herbekeken en herschreven. Vandaag zien we een heel beperkt gebruik van het niet nodeloos hertesten, dit door meerdere oorzaken:
 - o Er is geen betrouwbaar opvolgsysteem voor de afgelegde testen, de bijhorende competentie(s) en de resultaten.
 - o De beslissingsbevoegdheid ligt te veel bij selector en lijnmanagement. In de praktijk zien we al te vaak het oordeel dat de competentie niet exact overeenkomt met deze die nu getest wordt.

Het niet nodeloos hertesten mag geen dode letter zijn, dit moet strikter, correcter en objectiever worden vormgegeven. Dit is niet alleen in het voordeel van de kandidaten, maar kan een belangrijke efficiëntiewinst inhouden voor de selector en de organisatie.

- **Art. III 16. §2:** Deze procedure geeft de kans te werven zonder het vereiste diploma. FCSOD kan zich hierin vinden, al zien we dat de praktijk niet steeds naar wens verloopt. Conform de gemaakte afspraken dient dit systeem grondig te worden geactualiseerd. Hierbij dient de nadruk te liggen op:
 - o Een eenvoudige, laagdrempelige en snelle procedure.
 - o Een ruimere toepassing. Eenzelfde functie op korte termijn publiceren met en zonder gebruik van deze procedure is onlogisch en doet vermoeden dat de lijnmanager reeds bepaalde kandidaten op het oog heeft. FCSOD is van mening dat dit systeem bij een ruimere en correctere toepassing meer kandidaten kansen kan bieden en dat de Vlaamse overheid ook een ruimer aanbod aan geschikte kandidaten zal hebben.
- **Art. III 35. §1, 2°:** Ook personeelsleden aangeworven met een statutaire aanstelling via een procedure gestart vóór 1 juni 2024. Wij gaan ervan uit dat dit een materiele vergissing is en deze moet worden toegevoegd aan het artikel.
- **Art. III 44. §1:** analoge opmerking als de opmerking inzake art. III 35§1, 2°: ook hier ontbreekt een bepaling voor de personeelsleden die zijn aangeworven met een statutaire aanstelling via een procedure gestart vóór 1 juni 2024.
- **Art. III 47:** wij zijn niet akkoord met de uitsluiting van personeelsleden in proeftijd tot een bevordering. Er is geen enkele reden om deze personeelsleden uit te sluiten wanneer zij voldoen aan alle andere deelnemingsvoorwaarden en als lauréat uit de selectie komen. De Vlaamse regering besloot bevorderingsgraden open te stellen voor externe werving. Het is dan ook niet te verantwoorden dat kandidaten die wel reeds in dienst zijn, maar zich in proefperiode bevinden, niet kunnen deelnemen.
- **Art. III 50. §3:** Net als bij art. III 35§1, 2° en art. III44 §3, ontbreekt hier een bepaling voor de personeelsleden die zijn aangeworven met een statutaire aanstelling via een procedure gestart vóór 1 juni 2024.
- **Art. III 55. §2:** Net als bij art. III 35§1, 2°, bij art. III44 §3 en bij art III 50 §3, ontbreekt hier een bepaling voor de personeelsleden die zijn aangeworven met een statutaire aanstelling via een procedure gestart vóór 1 juni 2024.
- **Art. 58:** FCSOD kan in geen geval akkoord gaan met de uitsluiting van de personeelsleden van OPZ Rekem en OPZ Geel. De invoering van de IFIC-

schalen staat los van alle andere arbeidsvoorwaarden. Bijkomend is dit deel pas toegevoegd in bovenstaand besluit bij afsluiting van de onderhandelingen. Dit artikel is geen toevoeging naar aanleiding van de onderhandelingen, maar een wezenlijk nieuw element met totaal afwijkende arbeidsvoorwaarden tot gevolg voor de betrokken personeelsleden. Dit werd doorheen de onderhandelingen nooit opgeworpen, laat staan besproken. De vereiste van het syndicaal statuut om te onderhandelen met de sociale partners is hier dan ook niet voldaan. De gemaakte afspraken rond invoering IFIC, zowel wat startdatum als retroactiviteit betreft, en de tweede pijler voor het betrokken personeel, moeten eveneens in de besluiten worden opgenomen.

- **Hoofstuk 2 en Art. 60** bevatten een foutieve verwijzing. De verwijzingen naar het besluit van de Vlaamse REgering van 25 oktober 2015 moeten worden vervangen door Besluit VLAREG dd. 30 okt. tot regeling [...]

Behalve deze artikels waarover geen akkoord mogelijk is, is er ook de lijst van de gezagsfuncties. Naast de toevoeging van de binnenvaartbegeleiders die naar aanleiding van de gemaakte afspraken dient te gebeuren, is de lijst samengesteld op basis van verschillen in interpretatie en toepassing tussen de verschillende beleidsdomeinen. FCSOD staat er dan ook op dat deze lijst bij de eerste toepassing van de onderhoudsprocedure grondig wordt gescreend en de interpretatie en toepassing over de beleidsdomeinen heen op één lijn wordt gebracht.

Bij meerdere artikels worden de situaties uitgeschreven waarbij een vast benoemd personeelslid de hoedanigheid behoudt. Daar ontbreekt steeds de situatie waarbij de vacature voor 1 juni 2024 wordt opgestart, maar de invulling pas later gebeurt. Dit wordt wel opgenomen in de overgangsmaatregelen, maar het ontbreken van deze uitzondering in elk van deze artikels zal ongetwijfeld tot fouten en verwarring leiden. Wat in het geheel ontbreekt, zijn de werfreserves die nog lopende zijn. Ook aanstellingen volgens de regels van het huidige VPS moeten mogelijk zijn voor de volledige looptijd van deze werfreserves. Hierover werden afspraken gemaakt tijdens de onderhandelingen, maar deze werden niet verwerkt.

FCSOD kan onmogelijk akkoord gaan met voorliggend besluit. Desondanks zijn er positieve elementen aanwezig in dit besluit die we willen benoemen. Het behoud van de statutaire benoeming, met inbegrip van de huidige arbeidsvoorwaarden, voor de huidige vast benoemde ambtenaren was een breekpunt voor FCSOD. Het behoud van rechten, van toepassing bij indiensttreding is elementair en moet in elke situatie worden gewaarborgd.

Hoogachtend,
Met vriendelijke groeten,
Namens de FCSOD,

Ilse Remy
Coordinator



Betreft: Protocol van niet akkoord met opmerkingen betreffende het ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het HR-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van akkoord met de bepalingen die voorzien in het behoud van de beroepsmogelijkheden van de huidige statutaire personeelsleden, het niet nodeloos hertesten en het behoud van het statuut bij mobiliteit.

Het VSOA kan nooit akkoord gaan met het feit dat de invulling van een vacature bij de Vlaamse overheid standaard zal gebeuren via een contractuele werving.

Gelet op het bovenstaand principe zullen wij dan ook geen standpunt innemen over de gezagsfuncties. Zeker omdat het VSOA van mening is dat alle kerntaakfuncties statutair moeten ingevuld worden, rekening houdend met het principe dat continuïteit en onafhankelijkheid cruciaal zijn binnen overheidsdiensten.

Het VSOA kan ook niet akkoord gaan met de uitsluiting van de OPZ's zonder dat er momenteel al een uitgewerkt kader voorligt en goedgekeurd is.

Het VSOA blijft staan achter het voortbestaan van de Raad van Beroep voor de huidige statutaire personeelsleden en de daarrond uitgewerkte procedures

Het is evident dat het principe van niet nodeloos hertesten behouden blijft

Tot slot is het VSOA akkoord met het feit dat wanneer men statutair benoemd is, dit statuut behouden blijft bij elke vorm van mobiliteit. Het VSOA is evenwel niet akkoord met het ontnemen van de mogelijkheid voor contractuele personeelsleden om statutair te worden als ze bevorderen

Namens het VSOA

Gerda De Norre
Voorzitter VSOA Vlaamse Overheid

Afsprakenkader 5 sporen n.a.v. afsluiten protocollen

Belendende personeelsgroepen

De Vlaamse Waterweg

1. Wat de tijdelijke functieverzwaringen betreft wordt een regularisatietraject (voor 22 personeelsleden) ingezet.
 - a. Er komt een oplossing op maat in het kader van het niet destabiliseren van de organisatie.
 - b. De betrokkenen krijgen deze week de boodschap dat een oplossing zonder loonverlies wordt uitgewerkt.
2. Statutariseringen:
 - a. Er was al een akkoord voor 18 statutariseringen waarvoor de wervingsreserve is aangesproken;
 - b. De discussie voor bijkomende statutarisering en functionele verdeling wordt geagendeerd op MIA-overleg voorafgaand aan het eerstvolgend EOC (MIA = Vaststellen waar vacatures en plaatsen vrijkomen conform het afsprakenkader van DVW).
3. Afstandsbediening van sluizen en bruggen:
 - a. Vakorganisaties bezorgen deze week aan de gedelegeerd bestuurder een overzicht van de problemen die geplande afstandsbediening, o.a. vanuit veiligheidsoogpunt, in gedrang brengen;
 - b. Agendering op eerstvolgend EOC;
 - c. Aandacht voor aansprakelijkheid werknemers.
4. Stakingsdagen:
 - a. Van 21/6/23 tot moment van afsluiten protocol:
 - Personeelsleden die thuisgebleven zijn, worden geregistreerd als stakers ('georganiseerde werkonderbreking');
 - Personeelsleden die op het terrein aanwezig waren om de veiligheid te borgen, worden geregistreerd als 'werkend'.
 - b. Protocol wordt opgemaakt ifv het vastleggen van de borging van veiligheid op de diverse locaties bij toekomstige werkonderbrekingen

Gezagsfuncties voor de Vlaamse Waterweg

- 1 Actuele stand van zaken: 433 binnenvaartbegeleiders.
 2. We aanvaarden dat de functie van binnenvaartbegeleider in huidige vorm een gezagsfunctie is, gelet op de handhavingstaken die hiermee gepaard gaan en ze worden ook als gezagsfunctie opgenomen in het 5-sporenbeleid.

Dit vergt een aanpassing aan de lijst van gezagsfuncties waarbij de overheid, bij 2^e principiële goedkeuring, aanpassingen doet op basis van een expliciete vraag in het protocol van een vakbond.
 3. We passen de standaardmethodiek toe voor de transitie van 'contractuele personeelsleden die vóór de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid reeds een functie uitoefenen die wordt opgenomen in de lijst van gezagsfuncties'
- Concreet betekent dit het volgende:
- a. De huidige statutairen worden als gezagsfunctie ingedeeld;

- b. De contractuelen van onbepaalde duur worden ook als gezagsfunctie ingedeeld en kunnen deelnemen aan procedure voor statutarisering (incl. engagement mbt niet nodeloos hertesten);
- c. De contractuelen van bepaalde duur worden als gezagsfunctie ingedeeld.
 - i. De personeelsleden die vanaf 1/6/24 reeds meer dan 2 jaar deze functie uitoefenen kunnen deelnemen aan procedure voor statutarisering (incl. engagement mbt niet nodeloos hertesten);
 - ii. De personeelsleden die minder dan 2 jaar deze functie uitoefenen zullen (conform de generieke regelgeving voor gezagsfuncties) tijdelijk deze functie contractueel blijven uitvoeren.

Nautische keten

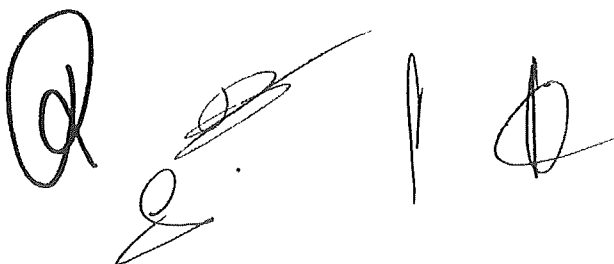
1. Binnen de nautische keten gelden voor de statutaire personeelsleden de arbeidsvoorwaarden zoals die op heden gelden voor statutaire personeelsleden. Zij behouden dus de arbeidsvoorwaarden van de zogenaamde 'huidige statutaire personeelsleden'.
2. Het voorstel tot (binnenambtelijke) hervorming van het loodswezen alsook de impact ervan, wordt verruimd naar de volledige nautische keten.
3. Er komt een oplossing (statutarisering) voor de actuele contractuele personeelsleden van de nautische keten in afwachting van een eventuele ruimere hervorming.
4. Er wordt bevestigd dat voor de nieuwe aanwervingen dezelfde praktijk als vandaag geldt op vlak van statutariseringen (statutarisering na uiterlijk 2 jaar contractueel)
5. Indien het hervormingsplan niet landt, dan blijft de mogelijkheid bestaan om te onderhandelen over een intrede in het 5-sporenbeleid.
6. Alle onderhandelingen in functie van de voorgaande stappen, worden gevoerd volgens de geijkte syndicale procedures.

Openbare Psychiatrische Zorgcentra

1. Het statuut van de OPZ's wordt procedureel via een afzonderlijk besluit (ASB) onderhandeld (in functie van het vermijden van een procedure Raad van State met betrekking tot dit punt).
2. Vóór de 2^e principiële goedkeuring van het 5-sporenbeleid door de Vlaamse Regering, komt er een voorakkoord op basis van een beslissing van de Vlaamse Regering:
 - a. Er wordt uitgegaan van een gelijk speelveld;
 - b. De rest van het 5-sporenbeleid blijft buiten scope, met uitzondering van een verhoging van de tweede pensioenpijler van 3% naar 4% vanaf 1/6/2024;
 - c. Invoerdatum IFIC 1/6/24;
 - d. Retroactiviteit IFIC vanaf 1/1/23.

Sectorale akkoorden Sectorcomité XVIII

Alle toekomstige sectorale akkoorden in de schoot van het Sectorcomité XVIII zullen van toepassing zijn op alle personeelsleden die onder het VPS ressorteren, ongeacht hun hoedanigheid.



Nakomen engagementen

Afspraken om op te nemen in protocollen van de overheid

Kader tijdelijke functieverzwaren

- Opnemen dat het kader vóór definitieve goedkeuring besproken is ipv vóór 1/6/24

Modeldocumenten arbeidsovereenkomst en dadingsovereenkomst

- Opnemen dat het kader vóór definitieve goedkeuring besproken is ipv vóór 1/6/24
- Concretisering in het model arbeidsovereenkomst van de entiteit, de functiebenaming en de standplaats
- Dadingsovereenkomst mag nooit worden beperkt tot minder dan waar het personeelslid recht op heeft in functie van het ontslag

Huishoudelijk reglement voor adviescommissies bij evaluatie onder verwachtingen en ontslag

- Opnemen dat het kader vóór definitieve goedkeuring besproken is ipv vóór 1/6/24
- Specifiek voor adviescommissie bij ontslag:
 - De overheid engageert zich om technisch te verduidelijken dat **eerst een stemming gehouden wordt over de procedure**. Indien unaniem gestemd wordt dat de procedure niet gevolgd is, geldt dit als unaniem negatief advies over het ontslag en hoeft de adviescommissie zich niet meer over de gegrondheid uit te spreken.
 - N.B. Dit is een technische **aanpassing van de ontwerpbesluiten** waarbij de overheid, bij 2e principiële goedkeuring, aanpassingen doet op basis van een expliciete vraag in het protocol van een vakbond.

Statutaire personeelsleden die van vóór de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid in het verlofstelsel ambtshalve onbetaald verlof zitten om een contractuele functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid in te vullen

EN

Contractuele personeelsleden die van vóór de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid reeds een functie uitoefenen die wordt opgenomen in de lijst van gezagsfuncties

- Afronding van de procedure vóór 31/12/2024 (ipv openstellen vacature tegen die datum)
- Voor alle stappen in de selectieprocedure wordt in de regel het **niet nodeloos hertesten** toegepast

Status toelichting

Indien een aanpassing zich toch opdringt (door onvoorziene situatie) en er is discussie over tussen AgO en vakbonden, wordt dit aanhangig gemaakt bij het Sectorcomité XVIII.

Prestatiebeloning

Zoals in protocol

Agentschapsspecifieke besluiten

Zoals in protocol: Engagement om aangepaste ASB's te laten samenvallen met de inwerkingtreding van het 5-sporenbeleid (uiterlijk voor 1 juni 2024).

E-PLOEG

Voorstel: kritisch te bekijken

Communicatie rond afhouding betoelaging mutualiteiten

Zoals in protocol

Personeelsplan

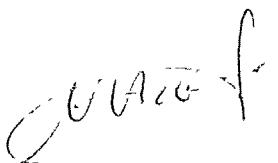
Zoals in protocol

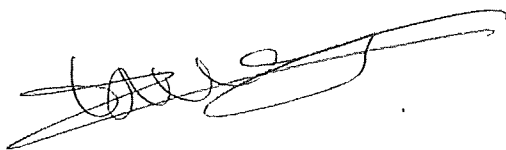
Evaluatie werking principe 'niet-nodeloos hertesten'

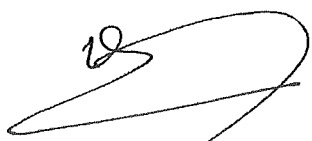
'Actualisatie' ipv 'evaluatie'


Evaluatie EVC-procedure

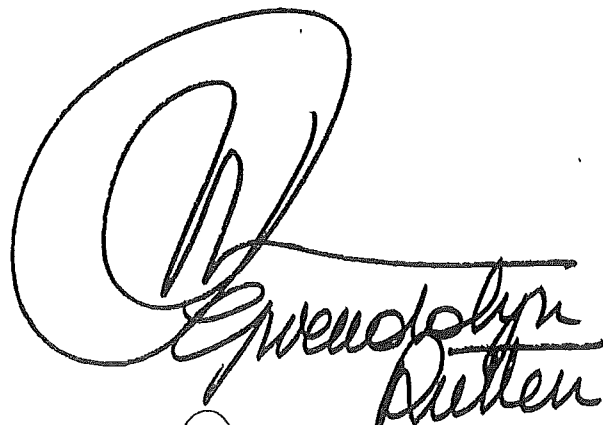
'Actualisatie' ipv 'evaluatie'

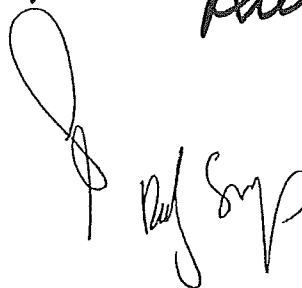

Niels Knoekant


Else Remy


Dink Vermeulen


L. Van Wieleken

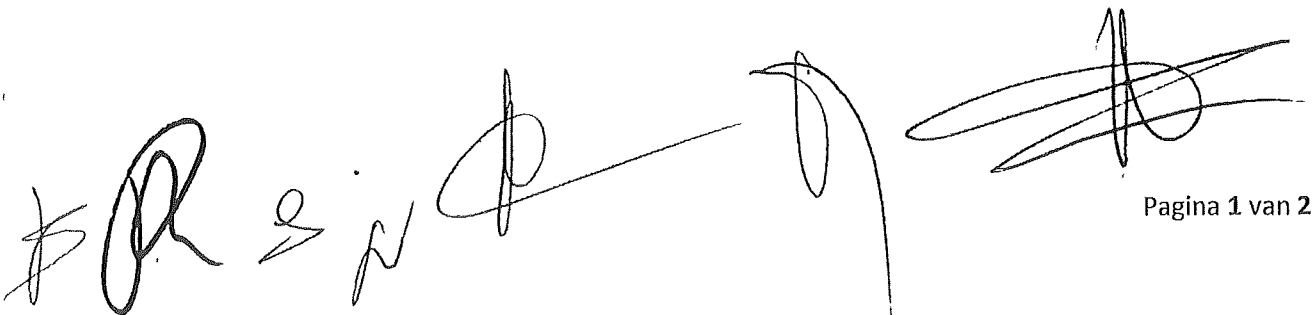

Ewendolyn Patten


P. de Gyp

Bijkomende afspraken 5 sporen n.a.v. afsluiten protocollen

Nautische keten

- Verdere aanpak bevraging rond hervormingsplan loodswezen
 - Blijft verder lopen onder huidige vorm tot 8/1/2024.
 - De resultaten van de bevraging zijn informatief en niet-bindend. Er is geen verplichte deelname aan de bevraging.
- Verruiming van hervormingsplan loodswezen naar nautische keten
 - Er wordt een apart traject uitgewerkt om het hervormingsplan van het loodswezen te verruimen naar de volledige nautische keten (timing: 1/1/2025).
 - Er wordt in overeenstemming tussen alle partijen een onafhankelijke onderhandelaar aangesteld, die gedragen wordt door alle partijen. Deze onderhandelaar werkt hiervoor een stappenplan uit.
 - De onderhandelaar werkt nauw samen met de administrateur-generaal van MDK.
 - Alle onderhandelingen worden gevoerd volgens de geijkte syndicale procedures, rekening houdende met de overlegorganen binnen MDK.
- De hervorming houdt rekening met (minstens) volgende 2 principes:
 - 1) Als de hervorming van de nautische keten (loodsen en belendende diensten) tot gevolg zou hebben dat er een betere verloning is voor de loodsen, dan geeft dit ook aanleiding tot een betere verloning van de ruimere nautische keten (belendende diensten van MDK).
 - 2) Zowel de loodsen als de ruimere nautische keten (belendende diensten van MDK) worden betrokken bij de hervorming en aanverwante thema's.
- Het volgende EOC vindt plaats op 22 februari 2024, tenzij er een eerdere datum gevonden wordt. Op het EOC worden diverse punctuele dossiers besproken binnen de kaders die de Vlaamse Regering aanreikt. Dit geldt niet als voorafname op het hervormingsplan.
- Er wordt aan de Vlaamse Regering gevraagd of er marge is om het bestaande kader op vlak van personeelsbesparingen binnen MDK te verruimen, cf. de daarvoor geldende remediërende procedure.



Pagina 1 van 2

Onderhoudsprocedure n.a.v. wijziging in regelgeving

- Binnen de 5 sporen is een lijst van gezagsfuncties voorzien op basis van de geldende decretale regelgeving. Om deze lijst actueel te houden conform de gewijzigde regelgeving is een onderhoudsprocedure voorzien.
- Deze onderhoudsprocedure zal een eerste keer vóór de inwerkingtreding van het 5-sporen beleid toegepast worden voor alle gewijzigde sectorale regelgeving, waaronder het decreetaal initiatief dat loopt om een aantal wijzigingen door te voeren aan het 'Decreet houdende de justitiehuzen en de juridische eerstelijnsbijstand' uit 2019, waarvan de functioneel bevoegde minister het voornemen heeft om het nog voor het kerstceces 2023 te agenderen.
- Eventuele wijzigingen die een impact hebben op de functie-inhoud van de personeelsleden die onder de betrokken decreten ressorteren, worden besproken met alle vakorganisaties.

Statutaire invulling conform huidig VPS

- In het kader van het kantelmoment van het nieuw personeelsstatuut, geeft de Vlaamse Regering de opdracht aan alle leidend ambtenaren om hun personeelsplan te actualiseren, conform het huidige VPS en de geijkte EOC-procedure.
- Daaruit volgt evenwel ook dat de contractuele bijzondere en specifieke categorieën, zowel als de uitzonderingen voor contractuele tewerkstelling in het VPS, blijvend niet voor statutarisering in aanmerking komen.
- Binnen dit kader zal elke leidend ambtenaar, binnen budget, een statutariserings- en/of bevorderingsoefening doen vóór 1 juni 2024, waarbij de 3 eerste kwartalen van 2024 naar voor getrokken worden.
- De verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, met eigen methodiek voor statutarisering afgesproken op EOC-niveau, kunnen die methodiek nog eenmaal toepassen voor het jaar 2024 en dit vóór 1 juni 2024.
- Nieuwe wervingen tot 1 juni 2024 blijven volgens het huidige VPS verlopen.

Evolutie loonschalen

De loonschalen van de oude statutairen in het oude loonhuis groeien verhoudingsgewijs mee met die van het nieuwe loonhuis.

Lies Van Wickelen

Wim Van der Veken

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;
- het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;
- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op .
- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. gesloten op ... (datum voluit).
- De Raad van State heeft advies (adviesnummer) gegeven op . (datum voluit), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006

Artikel 1. In het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt deel I, dat bestaat uit artikel I 1 tot en met I 23, vervangen door wat volgt:

“Deel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Titel 1. Toepassingsgebied

Artikel I 1. Dit besluit is van toepassing op het hierna genoemd personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonien.

Titel 2. Algemene bepalingen

Hoofdstuk 1. Definities

Art. I 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° de diensten van de Vlaamse overheid:
 - a) de departementen;
 - b) de intern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen IVA, zonder rechtspersoonlijkheid, met uitzondering van de leden van de onderwijsinspectie;
 - c) de IVA met rechtspersoonlijkheid;
 - d) de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen EVA, met uitzondering van de Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn (VVM);
 - e) het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden, met uitzondering van de SERV, de SALV (Strategische Adviesraad voor Landbouw en Visserij), de MORA en de Vlaamse Raad WVG, hierna te noemen de raden;
 - f) het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, hierna te noemen het Gemeenschapsonderwijs of instelling;
- 2° een Vlaams ministerie: het departement en de IVA zonder rechtspersoonlijkheid van een beleidsdomein;
- 3° een entiteit: een departement, een IVA of een EVA;
- 4° een beleidsdomein: een homogeen beleidsdomein als vermeld in artikel III.1 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018, bestaande uit een verzameling van beleidsvelden die zowel vanuit politiek als maatschappelijk oogpunt een herkenbaar en samenhangend geheel vormen;
- 5° beleidsraad: de raad van het homogeen beleidsdomein, waarvan de oprichting en de wijze van samenstelling door de Vlaamse Regering bepaald wordt en waarin het politieke en het administratieve niveau overleg plegen en die de regering ondersteunt bij de aansturing van het beleidsdomein;
- 6° interne arbeidsmarkt: de personeelsbewegingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid;
- 7° personeelslid: de ambtenaar en de contractueel;
- 8° ambtenaar: elk personeelslid dat toegelaten is tot een proeftijd met het oog op een vaste benoeming of dat in vast dienstverband benoemd is;
- 9° contractueel: elk personeelslid dat in dienst genomen is bij arbeidsovereenkomst;
- 10° lijnmanager: het hoofd van een entiteit, van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs die het hiërarchisch en functioneel gezag over het personeel van die entiteit, raad of instelling uitoefent.

- De gouverneur is de lijnmanager voor de personeelsleden van de betrokken provinciale afdeling van de dienst van de gouverneurs;
- 11° benoemende overheid: het hoofd van de entiteit, raad of instelling voor de ambtenaar;
- 12° indienstnemende overheid:
- de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau en voor de algemeen directeur en op voorstel van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad;
 - de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs;
 - de lijnmanager voor het contractuele personeelslid;
- 13° opdrachtgever:
- de functioneel bevoegde Vlaamse minister voor de departementen, de IVA en de andere EVA dan hierna vermeld;
 - de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs;
 - de auditcomités voor Audit Vlaanderen;
 - de strategische adviesraad voor het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad;
- 14° de functioneel bevoegde Vlaamse minister: het lid van de Vlaamse Regering bevoegd voor de materies en het personeel van een beleidsdomein, raad of instelling, hierna te noemen functionele minister;
- 15° personeelsplan: het overzicht van de functies nodig om in een bepaalde entiteit via welomschreven processen een vooropgesteld doel te bereiken;
- 16° personeelsfunctie: het Agentschap Overheidspersoneel;
- 17° werkgever
- de Vlaamse Gemeenschap voor de personeelsleden van een departement of een IVA zonder rechtspersoonlijkheid
 - de IVA met rechtspersoonlijkheid en
 - de EVA
- voor de van deze entiteiten afhankende personeelsleden,
- de strategische adviesraad
 - het Gemeenschapsonderwijs
- voor de van deze raad of instelling afhankende personeelsleden;
- 18° de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken: de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling;
- 19° selector:
- het Agentschap Overheidspersoneel dat advies geeft over het selectiegebeuren;
 - de lijnmanager in de gevallen zoals bepaald in dit besluit;
 - de bevoegde selector binnen de entiteit voor entiteitsspecifieke functies.
- 20° lijnmanagement: een overlegorgaan inzake personeel en organisatieontwikkeling;
- 21° functie: het geheel van taken en werkzaamheden die aan een personeelslid worden toevertrouwd in een entiteit, raad of instelling;
- 22° niet-toewijsbare functie: een functie die niet kan worden toegewezen aan de functiematrix met de organisatie-eigen wegingsmethodiek;
- 23° functiezwarte: het gewicht dat door toepassing van de organisatie-eigen wegingsmethodiek aan een functie toegekend wordt, uitgedrukt in een functieklasse op basis van het scoren van indelingscriteria. Het functiegewicht wordt uitgedrukt in een functieklasse van de functiematrix;
- 24° organisatie-eigen wegingsmethodiek: een geautomatiseerd indelingsinstrument dat een functie door het scoren van indelingscriteria indeelt in een functieklasse

- van de functiematrix. De methodiek is aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen;
- 25° functiematrix: een raamwerk met aanduiding van functiefamilies en functieklassen, opgenomen in bijlage 13, die bij dit besluit is gevoegd. Op basis van functieclassificatie wordt een ordening aangebracht binnen en tussen functiefamilies door functies te koppelen aan functieklassen. De functiematrix is aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen;
- 26° functieklassse: een groep van functies met een gelijkwaardige functiezwaarte;
- 27° functiefamilie: een groep van functies met gelijksoortige activiteiten en processtappen. Elke functiefamilie wordt onderverdeeld in verschillende functieklassen naargelang van de complexiteit van de functie;
- 28° beveiligde zending: een van de volgende betekeniswijzen:
a) een aangetekende brief;
b) een afgifte tegen ontvangstbewijs
- 29° ervaringsbewijs: een ervaringsbewijs als vermeld in artikel 4 van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, waarover een protocol wordt gesloten in het Sectorcomité XVIII omdat het relevant is voor de diensten van de Vlaamse overheid;
- 30° bewijs van beroepskwalificatie: een bewijs van beroepskwalificatie als vermeld in artikel 2, 4°, van het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur, uitgereikt door een instelling die erkend is door de Vlaamse Gemeenschap.
- 31° leertrajectbegeleider: de trajectbegeleider, vermeld in artikel 3, 16°, van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het stelsel van leren en werken in de Vlaamse Gemeenschap;
- 32° integratieprotocol: een document met afspraken over maatregelen die de tewerkstelling van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte ondersteunen;
- 33° pleegkind: het kind voor wie het personeelslid of de samenwonende partner in het kader van pleegzorg is aangesteld door een van de volgende instanties:
a) de rechtbank;
b) een dienst voor pleegzorg die door de bevoegde gemeenschap is erkend;
c) de bevoegde gemeenschapsdiensten voor de jeugdbescherming;
- 34° pleegvader en -moeder: de pleegouder die in het kader van pleegzorg is aangesteld door een van de volgende instanties:
a) de rechtbank;
b) een dienst voor pleegzorg die door de bevoegde gemeenschap is erkend;
c) de bevoegde gemeenschapsdiensten voor de jeugdbescherming;
- 35° gezagsfunctie: een functie waarbij de eenzijdig bindende beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden;
- 36° werkdag: elke andere dag dan een wettelijke feestdag of zondag.

Hoofdstuk 2. Delegatie

Art. I 3. Alle bevoegdheden die bij dit besluit aan een personeelslid worden toegewezen kunnen door dit personeelslid gedelegeerd worden aan de onder zijn gezag staande personeelsleden tenzij anders bepaald in dit besluit.

De bevoegdheden die bij dit besluit aan een lijnmanager worden toegewezen kunnen door de lijnmanager worden gedelegeerd aan het hoofd van het dienstencentrum Personeelsadministratie.

Het afdelingshoofd van het dienstencentrum Personeelsadministratie ondertekent het fietsleaseplan, waarin alle afspraken worden vastgelegd tussen werkgever en

werknemers over de toekenning en het gebruik van de fiets in het kader van de fietslease, zoals bepaald in artikel VII 109undecies.

De lijnmanager van een entiteit van een Vlaams ministerie kan de bevoegdheden die hem in dit besluit zijn toegewezen inzake arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar en van het werk en beroepsziekten delegeren aan een andere lijnmanager van een entiteit van een Vlaams ministerie.

De aldus toegewezen of via delegatie overgedragen bevoegdheden worden tevens uitgeoefend door de personeelsleden die met de waarneming van de functie belast zijn of die de titularis vervangen bij tijdelijke afwezigheid of verhindering.

Hoofdstuk 3. Personeelsplan

Art. I 4. De lijnmanager bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van zijn entiteit, raad of instelling, in een personeelsplan.

Hoofdstuk 4. Indeling van de graden

Art I 5. §1. De hiërarchische indeling van de graden omvat vier niveaus en zestien rangen. Bijlage 3 stelt de hiërarchische indeling van de graden vast.

§2. De graad is de titel die een personeelslid in een rang situeert. De rang situeert een graad binnen zijn niveau.

§3. Elke rang wordt aangeduid met een letter en een cijfer. De letter geeft het niveau aan, het cijfer situeert de rang in zijn niveau.

De vier niveaus omvatten het volgende aantal rangen:

- 1° niveau A: zeven rangen, genummerd A1, A2, A2M, A2E, A2A, A2L en A3;
- 2° niveau B: drie rangen, genummerd B1, B2 en B3;
- 3° niveau C: drie rangen, genummerd C1, C2 en C3;
- 4° niveau D: drie rangen, genummerd D1, D2 en D3.

Binnen elk niveau worden de rangen genummerd volgens hun plaats in de hiërarchie, waarbij de hoogste rang het hoogste cijfer toegewezen krijgt.

Binnen niveau A is:

- 1° rang A2L hoger dan rang A2A;
- 2° rang A2A hoger dan rang A2E;
- 3° rang A2E hoger dan rang A2M;
- 4° rang A2M hoger dan rang A2.

Hoofdstuk 5. Kansengroepenbeleid

Art. I 6. De Vlaamse Regering bepaalt op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein.

Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep.

Art. I 7. §1. Van elk beleidsdomein wordt maximaal 1% van de betrekkingen, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), voorbehouden voor personen met een arbeidshandicap die

recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie. Dit zijn personen in één van volgende situaties:

- 1° personen met een bijstandsveld W2 of W3, toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° personen van wie de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding beslist dat zij voor onbepaalde duur recht hebben op Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM).
- 3° personen van wie de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding beslist dat zij een advies collectief maatwerk krijgen of dat zij behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen in het kader van maatwerk bij individuele inschakeling voor een periode van vijf jaar.

§2. Bij aanwerving in een voorbehouden betrekking maakt de dienst Diversiteitsbeleid van het Agentschap Overheidspersoneel een integratieprotocol op.

Hoofdstuk 6. Dienstancienniteit

Art. I 8. §1. De dienstancienniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid in om het even welke hoedanigheid heeft gepresteerd.

§2. In dit artikel wordt verstaan onder "overheid":

- 1° de diensten van de Vlaamse overheid;
- 2° de diensten en instellingen van de Belgische staat;
- 3° de diensten en instellingen van de gemeenschappen en gewesten;
- 4° de diensten en instellingen van de Europese Unie en/of de Europese Economische Ruimte;
- 5° de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte;
- 6° de provincies, gemeenten en OCMW's van België.

Art. I 9. Als "werkelijke diensten" worden beschouwd:

- 1° de perioden waarin krachtens dit besluit het salaris wordt doorbetaald, of bij het ontbreken van salaris, de aanspraak op of bevordering tot een hoger salaris behouden blijft;
- 2° voor de toepassing van artikel I 8, §1: de perioden bij de diensten van de Vlaamse overheid en de andere overheden, vermeld in artikel I 8, §2.

Art. I 10. De dienstancienniteit wordt uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze begint op de eerste dag van een maand.

De gedeelten van maanden worden opgeteld en bij het aantal volledige maanden gevoegd op het moment van de berekening van de nuttige ancienniteit.

Hoofdstuk 7. Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht

Art. I 11. §1. De lijnmanager wijst bij tijdelijke afwezigheid of verhindering het personeelslid aan dat hem vervangt.

§2. Een ambtenaar die ten gevolge van de opname van een verlof voltijds afwezig is heeft een terugkeerrecht naar de entiteit, raad of instelling van herkomst.

In afwijking van het eerste lid is er een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking:

- 1° voor de titularissen van de middenkaderfuncties die met verlof zijn voor uitoefening van een ambt op een kabinet of voor een project goedgekeurd door de Vlaamse Regering;

- 2° voor het personeelslid dat binnen de entiteit, raad of instelling tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefent waardoor de functiezwaarte tijdelijk verhoogt;
- 3° voor de ambtenaar die niet meer dan zes maanden voltijds afwezig is of die afwezig is als gevolg van een verlof vermeld in deel X, titel 2, 3, 4, 6 of 6bis;
- 4° bij het beëindigen van een vrijwillige tijdelijke functieverlichting.

Hoofdstuk 8. Standplaatsbepaling

Art. I 12. §1. De administratieve standplaats is de gemeente waar het personeelslid hoofdzakelijk zijn ambt uitoefent of een zo centraal mogelijk bepaalde gemeente in zijn ambtsgebied.

§2. Voor het personeelslid met een rang tot en met A2A of met een salarisschaal die overeenstemt met een rang tot en met A2A kan de lijnmanager de standplaats:

- 1° vaststellen, als die om dienstredenen niet samenvalt met de gemeente waar de centrale administratie of de buitendienst gevestigd is;
- 2° wijzigen.

§3. Voor de functies van N-niveau en algemeen directeur wordt deze bevoegdheid uitgeoefend door de indienstnemende overheid.

§4. De standplaats wordt vastgesteld en gewijzigd in overeenstemming met het betrokken contractuele personeelslid.

Hoofdstuk 9. Arbeidsreglement

Art. I 13. §1. De lijnmanager stelt voor zijn entiteit, raad of instelling het arbeidsreglement vast met behoud van de mogelijkheid om een aanvullend arbeidsreglement voor een subentiteit te laten vaststellen door het hoofd van die subentiteit.

§2. Voor elke entiteit, raad of instelling geldt als algemene regel de achtendertigjarige werkweek voor voltijdse betrekkingen.

De werktijdregeling wordt vastgelegd in het arbeidsreglement.

Hoofdstuk 10. Agenschapsspecifieke besluiten

Art. I 14. Met behoud van de toepassing van de bepalingen van dit besluit, kan de Vlaamse Regering, op voorstel van de functionele minister en na akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, voor elk van de IVA's met rechtspersoonlijkheid en EVA's, vermeld in artikel I 2, voor de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs en voor de strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad de volgende bepalingen vaststellen:

- 1° specifieke graden, de verdeling van die graden over de niveaus en rangen, of ze kunnen worden vervuld via aanwerving en/of bevordering of via mandaat met eventuele vermelding van de aanvullende en bijzondere voorwaarden inzake beroepskwalificatie, alsook voor elke bevorderingsgraad de lijst van graden die er toegang toe geven;
- 2° specifieke loopbanen;
- 3° specifieke salarisschalen, specifieke vergoedingen, toelagen, en sociale voordelen;
- 4° specifieke regelingen voor specifieke personeelscategorieën;
- 5° specifieke overgangsbepalingen.

Titel 3. Algemene organisatorische bepalingen

Hoofdstuk 1. Statutaire organen en beroepscommissie

Art. I 15. Binnen elk beleidsdomein richt de beleidsraad de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van het personeel, zoals bepaald in dit besluit.

Elke strategische adviesraad evenals het Gemeenschapsonderwijs richt de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van respectievelijk het secretariaatspersoneel en het personeel van zijn diensten, zoals bepaald in dit besluit.

Art. I 16. §1. Voor de diensten van de Vlaamse overheid wordt een adviserende beroepscommissie opgericht, hierna te noemen raad van beroep.

In afwijking van het eerste lid heeft de raad van beroep in de volgende gevallen een beslissende bevoegdheid:

- 1° als de raad van beroep met eenparigheid van stemmen besluit tot de gegrondheid of ongegrondheid van de bestreden beslissing;
- 2° als de raad van beroep met eenparigheid van stemmen, aansluitend op een eenparige beslissing over de ongegrondheid, een eventuele andere passende maatregel oplegt;
- 3° als de raad van beroep bij meerderheid besluit tot de onontvankelijkheid van het beroep.

Als de raad van beroep conform het tweede lid, 3°, beslist tot de onontvankelijkheid, dan is de aangevochten beslissing hierdoor definitief geworden vanaf de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep.

§2. De ambtenaar kan in beroep gaan tegen de volgende beslissingen:

- 1° de evaluatie loopbaanvertraging;
- 2° de evaluatie onvoldoende;
- 3° de uitspraak van een tuchtstraf of van de schorsing in het belang van de dienst.

Art. I 17. §1. De raad van beroep wordt per zaak paritair samengesteld uit leden van de overheid en uit leden van de representatieve vakorganisaties vertegenwoordigd in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

De leden zijn stemgerechtigd.

§2. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt de voorzitters aan die de beroepen behandelen.

Inzake tuchtzaken, schorsing in het belang van de dienst en bij een tweede evaluatie onvoldoende die leidt tot definitieve beroepsongeschiktheid is de voorzitter een magistraat. Voor de beroepen in andere aangelegenheden kan de voorzitter een externe deskundige zijn.

De voorzitter is stemgerechtigd.

§3. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel, waar de zetel van de raad van beroep gevestigd is:

- 1° organiseert de werkverdeling, zo nodig in kamers;
- 2° wijst de leden van de overheid aan;
- 3° stelt de secretarissen aan onder de personeelsleden van het Agentschap Overheidspersoneel;
- 4° waakt erover dat bij de effectieve samenstelling per zaak ten hoogste twee derde van de leden van hetzelfde geslacht is.

Art. I 18. Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep wordt vastgesteld door een paritaire vergadering van afgevaardigden van de overheid en de vakorganisaties, samengeroepen door een voorzitter.

Het reglement is rechtsgeldig vastgesteld als de meerderheid van de opgeroepen leden aanwezig is.

Art. I 19. Het huishoudelijk reglement bepaalt ten minste:

- 1° de geldigheid van de beraadslaging;
- 2° de procedureregels;
- 3° het wrakingsrecht van de verzoeker;
- 4° de wijze van kennisgeving van de adviezen.

Art. I 20. §1. De raad van beroep hoort de ambtenaar alvorens een gemotiveerd advies te formuleren.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt de verzoeker persoonlijk. Hij mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§2. Als de ambtenaar, behoudens overmacht, zonder geldige reden niet verschijnt of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde afwezigheid, hoewel hij volgens de voorschriften opgeroepen is, wordt de ambtenaar geacht af te zien van zijn beroep. De uitspraak of beslissing vóór het beroep wordt in dat geval de definitieve uitspraak of beslissing.

§3. Het beroep is opschortend, tenzij het anders bepaald is in dit besluit.

Art. I 21. §1. Aan de voorzitters van de raad van beroep wordt een presentiegeld van 150 euro per zitting van een halve dag toegekend. Dat presentiegeld volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijs van het rijk worden gekoppeld, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

§2. De voorzitters en de leden van de overheid en de vakorganisaties ontvangen een reis- en maaltijdvergoeding overeenkomstig de regeling die van toepassing is voor de ambtenaren van de diensten van de Vlaamse overheid.

In afwijking van het eerste lid ontvangen de voorzitters een treinbiljet eerste klasse heen en terug of de tegenwaarde ervan.

Hoofdstuk 2. Het Selectiekwaliteitscomité

Art. I 22. §1. Het Selectiekwaliteitscomité adviseert de diensten van de Vlaamse overheid over de integriteit, deontologie en kwaliteit van het selectie- en herplaatsingsbeleid.

Het Selectiekwaliteitscomité bestaat uit vijf leden, die worden aangewezen door de Vlaamse Regering.

§2. Het Selectiekwaliteitscomité stelt een huishoudelijk reglement op waarin de regels voor de werking van het Selectiekwaliteitscomité worden opgenomen.

§3. De externe leden van het Selectiekwaliteitscomité ontvangen per zitting een presentiegeld van 71,42 euro.

In afwijking van het eerste lid wordt aan de voorzitter een presentiegeld toegekend van 150% van het bedrag, vermeld in het eerste lid.

De presentiegelden, vermeld in dit artikel, volgen de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het rijk worden gekoppeld, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

§4. De leden van het Selectiekwaliteitscomité hebben recht op een reiskostenvergoeding overeenkomstig artikel VII 80 tot en met VII 82.

Titel 4 Overgangs- en opheffingsbepalingen

Art. I 23. De gevallen van beroep die ingesteld zijn bij een raad van beroep voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit, worden voortgezet volgens de reglementering die op die datum van kracht is.

De definitieve uitspraak na beroep gebeurt overeenkomstig dit besluit.”.

Art. 2. In hetzelfde besluit, het laatste gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt deel III, dat bestaat uit artikel III 1 tot en met III 33, vervangen door wat volgt:

“Deel III. De loopbaan

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Afdeling 1. De invulling van vacatures

Art. III 1. Een vacature is een niet-ingevulde functie op het personeelsplan van de entiteit, raad of instelling, en impliceert een personeelsbehoefte die zich situeert in een welbepaalde graad of een salarisschaal die bepaald is in dit besluit of door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, of, voor de agentschapsspecifieke graden, in een graad of salarisschaal die bepaald is door de Vlaamse Regering, op voorstel van de functioneel bevoegde minister.

Art. III 2. §1. Een vacature wordt ingevuld met een contractuele tewerkstelling.

De indienstnemende overheid bepaalt de soort en de duur van de arbeidsovereenkomst, tenzij die al is bepaald in dit besluit of in een andere reglementering.

§2. In afwijking van paragraaf 1 wordt een gezagsfunctie, als vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, ingevuld via een statutaire tewerkstelling.

Op de statutaire tewerkstelling van een gezagsfunctie zoals bepaald in het eerste lid, gelden volgende uitzonderingen:

1° de lijnmanager kan een gezagsfunctie via een contractuele tewerkstelling invullen in geval van:

- a) de afwezigheid van de titularis van een gezagsfunctie;
- b) een tijdelijke en uitzonderlijke vermeerdering van het werk.

De contractuele tewerkstelling duurt maximaal één jaar en is uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar.

2° de indienstnemende overheid vult volgende gezagsfuncties in via een contractuele tewerkstelling:

- a) de management- en projectleidersfuncties op N-niveau en de algemeen directeur, overeenkomstig de bepalingen van Deel V van dit besluit;
- b) de functie van Vlaamse Bouwmeester.

§3. De hernieuwing of verlenging van een bestaande arbeidsovereenkomst en de vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere, zonder wijziging van betrekking en zonder selectie, gebeuren bij beslissing van de indienstnemende overheid, en zijn alleen mogelijk voor het contractuele personeelslid dat geslaagd is voor een objectief wervingssysteem als vermeld in hoofdstuk 1, afdeling 3, en voor topsporters en hun omkadering. Die vernieuwing of verlenging mag geen impact hebben op de graad, het niveau of de salarisschaal van het contractuele personeelslid.

Met behoud van de toepassing van de regeling, vermeld in paragraaf 2, tweede lid, kan de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid dat in het kader van paragraaf 2, tweede lid, is geworven, niet worden verlengd. De verlenging is ook niet mogelijk als dat contractuele personeelslid geslaagd is voor een objectief wervingssysteem met een algemene bekendmaking.

Art. III 3. §1. In afwijking van artikel III 2, §1, behoudt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 effectief vast benoemd was of effectief toegelaten was tot de statutaire proeftijd bij de diensten van de Vlaamse overheid, zijn statutaire tewerkstelling als hij binnen de diensten van de Vlaamse overheid in- of doorstroomt.

§2. Een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 effectief vast benoemd was of effectief toegelaten was tot de statutaire proeftijd bij de diensten van de Vlaamse overheid kan vanaf 1 juni 2024 vrijwillig overstappen naar een contractuele tewerkstelling voor onbepaalde duur.

Die overstap staat gelijk aan een vrijwillig ontslag uit de statutaire betrekking. In afwijking van artikel XI 6 hoeft de ambtenaar geen opzegtermijn te presteren of geen verbrekingsvergoeding te betalen.

§3. Voor de toepassing van dit deel wordt de ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd in een betrekking die vóór 1 juni 2024 werd vacant verklaard, gelijkgesteld met een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 is toegelaten tot de statutaire proeftijd.

Art. III 4. §1. De lijnmanager kiest de wijze van invulling van een vacature hetzij:
1° via de interne arbeidsmarkt, waarbij gekozen wordt voor horizontale mobiliteit en/of bevordering;
2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt in combinatie met horizontale mobiliteit, bevordering en externe mobiliteit.

Interne kandidaten die in aanmerking komen om te kandideren via de procedure van horizontale mobiliteit, zijn uitgesloten van deelname aan de selectie via de externe werving.

§2. Als de lijnmanager zich beroept op verschillende procedures om een vacature in te vullen, worden de kandidaten die in aanmerking komen, onderworpen aan dezelfde selectie.

De selector stelt het programma en de nadere regels van de selectie vast.

Art. III 5. De lijnmanager die beslist om een vacature van zijn entiteit, raad of instelling in te vullen, kan zijn oproep richten tot de kandidaten uit zijn eigen entiteit, raad of instelling, het betrokken beleidsdomein of alle beleidsdomeinen als hij een beroep doet op de interne arbeidsmarkt via:

- 1° een bevorderingsprocedure binnen het niveau
- 2° de horizontale mobiliteit;
- 3° de aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator;
- 4° de tijdelijke aanstelling van huisbewaarder.

In afwijking van het eerste lid kan de oproep gericht worden tot de personeelsleden van het agentschap Opgroeien en het agentschap Opgroeien Regie samen.

Bij de keuze voor vacature-invulling via bevordering door overgang naar een hoger niveau richt de lijnmanager een oproep tot de kandidaten uit alle beleidsdomeinen.

Voor de toepassing van de interne arbeidsmarkt worden het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse Onderwijsraad geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en worden de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening – Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving.

Afdeling 2. De selector

Art. III 6. Het Agentschap Overheidspersoneel is de selector voor de contractuele en statutaire selecties bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De exclusieve bevoegdheid, vermeld in het eerste lid, geldt niet voor selecties voor de volgende functies:

- 1° functies waarvoor de lijnmanager overeenkomstig artikel III 18, §1, zelf kan optreden als selector, voor zover het geen gezagsfuncties betreffen;
- 2° functies die voorkomen op de lijst van entiteitsspecifieke functies die de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, vaststelt.

Afdeling 3. De selectie via een objectief wervingssysteem

Art. III 7. §1. De in dit besluit vermelde voorschriften voor de selector en de door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden in geval van een privaatrechtelijke selector opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst tussen de selector en de Vlaamse Regering.

De door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden in geval van een externe selector opgenomen in de overheidsopdracht tussen de selector en de vertegenwoordiger van de Vlaamse overheid.

§2. De selector organiseert op basis van de personeelsbehoeften van de lijnmanagers de noodzakelijke vergelijkende selecties volgens een systeem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.

Art. III 8. Elke vacature wordt minstens op de website van de VDAB of de website Werken voor Vlaanderen gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie ervan en de uiterste datum van kandidaatstelling, zoals bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

In afwijking van het eerste lid worden:

1° vacatures voor functies in het buitenland die gericht zijn tot kandidaten die in het buitenland wonen, algemeen bekendgemaakt in het land in kwestie;
2° vacatures voor voorbehouden betrekkingen algemeen bekendgemaakt binnen de kansengroep van personen met een arbeidshandicap die recht hebben op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie.

Art. III 9. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

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

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

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

Art. III 10. De selector stelt per selectie, in overleg met de lijnmanager, een selectiereglement vast.

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

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

Met toepassing van artikel III 16, §2, vermeldt het selectiereglement dat ook kandidaten zonder de diploma's, studiegetuigschriften, bewijzen van beroepskwalificatie, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, vermeld in het selectiereglement, kunnen

kandideren en, in voorkomend geval, welk ander bewijsstuk kandidaten moeten voorleggen om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

Bij het agentschap Opgroeien en het agentschap Opgroeien Regie kan de lijnmanager vermeld in het derde lid, 3°, in de jury zitten voor beide agentschappen.

Art. III 11. De lijnmanager kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de mogelijke redelijke aanpassingen;
- 4° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

De betrokken lijnmanagers kunnen in onderling akkoord de duur verlengen van een reserve die voor een of meer entiteiten, raden of instelling is aangelegd. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel kan de duur verlengen van een reserve die voor alle diensten van de Vlaamse overheid is aangelegd.

Afdeling 4. Niet nodeloos hertesten

Art. III 12. §1. De selector kan, na toestemming van de kandidaat, in overleg met de indienstnemende of benoemende overheid of de lijnmanager, en rekening houdend met de vergelijkbaarheid van de testen en testresultaten, beslissen om bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig het selectiereglement nodig zijn voor de functie, niet opnieuw te testen bij een kandidaat als uit een eerdere selectieprocedure die niet ouder is dan zeven jaar, resultaten beschikbaar zijn waardoor de kandidaat op die competenties of vereisten beoordeeld kan worden, ongeacht voor welke graad of functie en voor welke soort procedure de vorige test is afgenomen. De selector bepaalt aan welke selectieonderdelen de kandidaat nog moet deelnemen om het geheel van de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, te kunnen beoordelen.

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

§3. Alleen testresultaten van selecties die gebaseerd zijn op het competentiemodel van de Vlaamse overheid en die beantwoorden aan de kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties zoals vastgelegd door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, komen in aanmerking om hergebruikt te worden.

Hoofdstuk 2. Instroom

Afdeling 1. Externe werving

Art. III 13. Externe werving is de aanwerving van een kandidaat vanuit de externe arbeidsmarkt door middel van een arbeidsovereenkomst of via de toelating tot de statutaire proeftijd.

De externe arbeidsmarkt is niet toegankelijk voor het personeelslid dat kan kandideren via de horizontale mobiliteit en voor kandidaten die een beroep kunnen doen op de externe mobiliteit.

Afdeling 2. Toelatingsvoorwaarden

Art. III 14. §1. Voor de toegang tot een functie bij de diensten van de Vlaamse overheid gelden de volgende algemene toelatingsvoorwaarden:

1° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;

2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

3° voldoen aan de nationaliteitsvereiste;

4° voldoen aan de vereisten gesteld door de wetten inzake het taalgebruik in bestuurszaken;

5° medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

§2. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de bevoegde instanties en de controleprocedure voor de vereiste medische geschiktheid.

§3. Met behoud van de toepassing van paragraaf 2 controleert de preventieadviseur-arbeidsarts van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de vereiste lichamelijke geschiktheid voor welbepaalde categorieën personeelsleden overeenkomstig de federale bepalingen.

Afdeling 3. Aanwervingsvoorwaarden

Art. III 15. Als algemene aanwervingsvoorwaarden om als personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid te worden aangeworven, gelden:

1° het diploma, studiegetuigschrift of bewijs van beroepskwalificatie bezitten dat overeenstemt met het administratieve niveau van de functie waarin wordt aangeworven, conform bijlage 2, of het ervaringsbewijs of toegangsbewijs, vermeld in artikel III 16, §2, voor dezelfde functie;

2° slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem.

Art. III 16. §1. De lijnmanager kan voorafgaand aan de rekrutering afwijken van de voorwaarde, vermeld in artikel III 15, 1°, als de in te vullen functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid die door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, wordt vastgesteld na advies van de selectoren.

§2. Daarnaast kan de lijnmanager, voorafgaand aan de selectie, bij een met redenen omklede beslissing waaruit een redelijk vermoeden van meerwaarde van die procedure blijkt, opnemen in het selectiereglement dat in afwijking van artikel III 15, 1°, ook personen die niet beschikken over het diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs, toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie, zich kandidaat kunnen stellen voor de functie. Ze krijgen alleen toegang tot de selectieprocedure na het behalen van een toegangsbewijs, uitgereikt door de VDAB, na beoordeling van hun competenties zoals hierna bepaald. Het toegangsbewijs van de VDAB is zeven jaar geldig voor dezelfde functie bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Van een kandidaat die niet beschikt over een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs, toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie als vermeld in het selectiereglement, wordt een portfolio beoordeeld. De kandidaat lijst relevante kennis, vaardigheden en attitudes voor de functie op in het portfolio en staft dat met zo veel mogelijk bewijsstukken.

De VDAB duidt per vacature beoordelaars aan met de nodige expertise om portfolio's te beoordelen. De lijnmanager bepaalt samen met de VDAB en de selector de te bewijzen competenties waarop de beoordeling van het portfolio voor de vacature gebeurt. De VDAB reikt na een positieve beoordeling van een portfolio het bovenvermelde toegangsbewijs uit. Het toegangsbewijs vermeldt de functie waarvoor het geldt, welke competenties op welk niveau werden beoordeeld, en de ingangsdatum en geldigheidsduur van het toegangsbewijs.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, kan nadere voorwaarden bepalen.

§3. Een intern personeelslid dat een functie vervult die tot hetzelfde niveau behoort als de vacante functie, hoeft niet te voldoen aan de voorwaarde, vermeld in artikel III 15, 1°, tenzij specifieke diplomavooraarden bepaald zijn.

Art. III 17. De administratieve niveaus en de overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn:

1° niveau A: masterdiploma;

2° niveau B: bachelor diploma;

3° niveau C: secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;

4° niveau D: geen diplomaverplichting.

Art. III 18. §1. In afwijking van artikel III 4, §1, artikel III 6, eerste lid, en artikel III 15, 2°, kan bij de invulling van een contractuele vacature in de onderstaande gevallen de lijnmanager optreden als selector, is een combinatie van procedures niet vereist en geldt er voor de kandidaat geen verplichting om te slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingsstelsel:

1° de vervanging van een afwezig personeelslid waarbij de afwezigheid niet meer dan één jaar duurt;

2° de invulling van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van maximaal één jaar, die zonder selectie uitzonderlijk verlengbaar is met één jaar;

3° personeel met buitenlandfuncties;

4° topsporters en hun omkadering;

5° doctoraatsbeurzen.

§2. De regeling, vermeld in paragraaf 1, is van overeenkomstige toepassing bij de contractuele invulling van een gezagsfunctie overeenkomstig artikel III 2, §2, tweede lid.

Art. III 19. In afwijking van artikel III 4, §1, is er geen verplichting tot combinatie van procedures in geval van een hernieuwing, verlenging of vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst zonder wijziging van betrekking of zonder selectie.

Art. III 20. §1. Bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor een functie kunnen worden vastgesteld door de lijnmanager, in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel en na overleg met de selector.

§2. Voor de volgende graden gelden bijzondere voorwaarden bij aanwerving:

Rang	Graad	Bijzondere aanwervingsvoorwaarde
A2	directeur-arts	diploma van master in de geneeskunde (beroepstitel arts) bij overgangsmaatregel: diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde of diploma van arts
A2	directeur-dierenarts	master in de diergeneeskunde

		bij overgangsmaatregel: diploma van dierenarts of doctor in de diergeneeskunde
A2	directeur-ingenieur	<p>alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ir. (master in de (bio-)ingenieurswetenschappen of gelijkgesteld).</p> <p>Indien ingevuld als knelpuntfunctie bovendien: 1° alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ing.(master in de industriële wetenschappen of gelijkgesteld); 2° doctoraat in de (bio-)ingenieurswetenschappen.</p>
A2	wetenschappelijk directeur	houder zijn van een diploma van doctor op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord als gelijkwaardig daaraan wordt erkend
A2	adviseur-arts	<p>diploma van master in de geneeskunde (beroepstitel arts)</p> <p>bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde; 2° diploma van arts.</p>
A2	adviseur-dierenarts	<p>master in de diergeneeskunde</p> <p>bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van dierenarts; 2° doctor in de diergeneeskunde.</p>
A2	adviseur-ingenieur	<p>alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ir. (master in de (bio-)ingenieurswetenschappen of gelijkgesteld).</p> <p>Indien ingevuld als knelpuntfunctie bovendien: 1° alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ing.(master in de industriële wetenschappen of gelijkgesteld); 2° doctoraat in de (bio-)ingenieurswetenschappen.</p>
A2	navorser (wetenschapsbeleid)	houder zijn van een diploma van doctor dat behaald is na verdediging in het

		openbaar van een afstudeerscriptie of van een diploma van ingenieur van academische graad, en minstens zes jaar nuttige ervaring hebben
A1	ingenieur	<p>alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ir. (master in de (bio-)ingenieurswetenschappen of gelijkgesteld).</p> <p>Indien ingevuld als knelpuntfunctie bovendien: 1° alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ing.(master in de industriële wetenschappen of gelijkgesteld); 2° doctoraat in de (bio-)ingenieurswetenschappen.</p>
A1	arts	<p>master in de geneeskunde (beroepstitel arts)</p> <p>bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde; 2° diploma van arts.</p>
A1	dierenarts	<p>master in de diergeneeskunde</p> <p>bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van dierenarts; 2° dokter in de diergeneeskunde.</p>
B1	programmeur	<p>diploma van ofwel: 1° bachelor in de toegepaste informatica; 2° bachelor in het bedrijfsmanagement; 3° bachelor in de elektronica-ICT; 4° HBO 5-diploma met hoofdcomponent informatica.</p> <p>Bij overgangsmaatregel/diploma van gegradueerde in de afdeling Informatica, in de afdeling Boekhouding-informatica, in de afdeling Programmering en in de afdeling Elektronica</p>
C1	technicus	<p>diploma's die toegang geven tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving voor de technicus met de functie van bos- of natuurwachter: attest van natuur- en bosbeheer dat uitgereikt is door de Vlaamse overheid, als dat gevraagd wordt in de functiebeschrijving</p>

Afdeling 4. Toelating tot de proeftijd

Art. III 21. De benoemende overheid laat na controle van de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, de persoon die geslaagd is voor een vergelijkende selectie, vermeld in artikel III 15, 2°, en die door de lijnmanager gekozen is, toe tot een proeftijd in zijn graad of functie, en geeft die persoon een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

Art. III 22. §1. De ambtenaar legt de eed af in handen van de lijnmanager als hij tot de proeftijd toegelaten wordt.

§2. Als de ambtenaar weigert de eed af te leggen, is zijn toelating tot de proeftijd van rechtswege nietig.

Art. III 23. Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar onder bepaalde voorwaarden maar eenmaal een andere dienstaanwijzing krijgen binnen het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, of eenmaal overgeplaatst worden via de horizontale mobiliteit voor dezelfde functie, door of in akkoord met de betrokken lijnmanager(s).

Na die wijziging van dienstaanwijzing of na die overplaatsing via de horizontale mobiliteit begint eenmalig een nieuwe proeftijd.

Art. III 24. De ambtenaar op proef is onderworpen aan de rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten, tuchtregeling, administratieve toestanden, geldelijk statuut, verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging, inzonderheid vrijwillig ontslag en pensionering, van de vaste ambtenaar.

Art III 25. De duur en de evaluatie van de proeftijd verlopen volgens de bepalingen, vermeld in deel IV.

Afdeling 5. Benoeming tot ambtenaar

Art. III 26. Alleen de personen die aan de volgende voorwaarden voldoen, kunnen tot ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid benoemd worden:
1° de toelatingsvoorwaarden vervullen en voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden die voor de functie zijn vastgesteld;
2° met goed gevolg de proeftijd doorlopen hebben.

Afdeling 6. Externe mobiliteit

Art. III 27. Externe mobiliteit is de aanwerving van een personeelslid van een externe overheid of uit de onderwijssector met een arbeidsovereenkomst.

In afwijking van het eerste lid gebeurt de invulling van een gezagsfunctie via de externe mobiliteit altijd in statutair verband.

Alleen graden van rang A2E, rang A2 of lager kunnen ingenomen worden via de externe mobiliteit. Functies van N-niveau, van algemeen directeur, van hoofd van het secretariaatspersoneel, van N-1-niveau en van preventieadviseur-coördinator kunnen niet ingevuld worden via de externe mobiliteit.

Een personeelslid op proef bij de externe overheid of in de onderwijssector komt niet in aanmerking voor externe mobiliteit.

Art. III 28. §1. In deze afdeling wordt onder externe overheid verstaan:

1° een federale overheidsdienst, een programmatorische federale overheidsdienst, alsook de diensten die ervan afhankelijk zijn, het Ministerie van Landsverdediging of een van de rechtspersonen, vermeld in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;

2° de diensten van de andere gemeenschappen en gewesten, van de colleges van de gemeenschapscommissies en van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhankelijk zijn;

3° de entiteiten en raden die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid, De Watergroep, de Vlaamse Radio- en Televisieomroep, het Algemeen Secretariaat van het Vlaams Parlement en de instellingen die verbonden zijn aan het Vlaams Parlement;

4° de gemeenten, de provincies, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van het ziekenhuis in eigen beheer, de autonome gemeentebedrijven, de autonome provinciebedrijven en de OCMW-verenigingen, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen.

§2. Onder onderwijssector wordt verstaan:

1° de instellingen van het gemeenschapsonderwijs, vermeld in artikel 2, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;

2° de instellingen van het gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;

3° de hogescholen, vermeld in artikel II 3 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;

4° de universiteiten, vermeld in artikel II 2 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;

5° de onderwijsinspectie, vermeld in artikel 45 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;

6° de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, vermeld in het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

Art. III 29. Om externe mobiliteit te verkrijgen moet het personeelslid van de externe overheid of de onderwijssector:

1° de voorwaarden vervullen, vermeld in artikel III 14;

2° een graad, rang, functie of vakklasse bekleden in hetzelfde niveau als de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort;

3° beantwoorden aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante betrekking uit te oefenen;

4° beantwoorden aan het functieprofiel van de betrekking;

5° slagen voor een selectie via een objectief wervingssysteem;

6° de eed afleggen als het gaat om een benoeming en als het personeelslid de eed nog niet heeft afgelegd bij de externe overheid of in de onderwijssector.

Art. III 30. De duur en de evaluatie van de proeftijd verlopen volgens de bepalingen, vermeld in deel IV.

Art. III 31. De entiteit, raad of instelling die externe mobiliteit toekent, brengt de kandidaat en de externe overheid of de onderwijsinstelling waartoe het personeelslid behoort, daarvan op de hoogte.

De kandidaat beschikt na de selectiebeslissing over een maximale termijn van drie maanden om zijn nieuwe functie op te nemen.

Hoofdstuk 3. Doorstroom

Afdeling 1. Horizontale mobiliteit

Art. III 32. Horizontale mobiliteit is de overplaatsing van een personeelslid naar een functie van dezelfde of een lagere rang na het slagen voor een selectieprocedure via een objectief wervingssysteem.

Art. III 33. De lijnmanager maakt een vacante betrekking die via de horizontale mobiliteit ingevuld wordt, bekend.

Art. III 34. Een personeelslid komt alleen voor overplaatsing in aanmerking als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° hij bevindt zich in de administratieve toestand van dienstactiviteit;
- 2° hij beantwoordt aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante functie uit te oefenen.

Bij overplaatsing naar een functie waarvoor conform artikel III 20, §2, een specifiek diploma vereist is, gelden dezelfde diplomavooraanwaarden.

Als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties, vermeld in artikel III 16, §1, kan de lijnmanager, voorafgaand aan de vacantieverklaring bij horizontale mobiliteit, afwijken van de diplomavooraanwaarde, vermeld in artikel III 17.

Art. III 35. §1. Bij een overplaatsing naar een andere functie:

- 1° behoudt een contractueel personeelslid zijn contractuele aanstelling;
- 2° behoudt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 ofwel effectief vast benoemd is of effectief is toegelaten tot de statutaire proeftijd, zijn statutaire aanstelling;
- 3° behoudt een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 toegelaten is tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie, zijn statutaire aanstelling als de andere functie ook een gezagsfunctie is;
- 4° wordt een contractueel personeelslid toegelaten tot de statutaire proeftijd als de andere functie een gezagsfunctie betreft. Op die proeftijd zijn de bepalingen van deel IV van toepassing;
- 5° verliest een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 toegelaten is tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie, zijn statutaire aanstelling als de andere functie niet vermeld is in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd. Hij krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

In afwijking van het eerste lid krijgt een personeelslid met toepassing van artikel X 63 ambtshalve verlof voor opdracht als hij overstapt naar een tijdelijke contractuele functie.

§2. Een contractueel personeelslid kan alleen meedingen naar een gezagsfunctie via de horizontale mobiliteit als hij geslaagd is voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, als vermeld in hoofdstuk 1, afdeling 3.

Als een contractueel personeelslid een gezagsfunctie opneemt na overplaatsing via horizontale mobiliteit, geldt de vereiste inzake eedaflegging, vermeld in artikel III 22, §1

Art. III 36. Het geselecteerde personeelslid moet binnen drie maanden na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie opnemen.

Het geselecteerde personeelslid kan een aangeboden betrekking weigeren.

Art. III 37. Het overgeplaatste personeelslid wordt ingeschakeld in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin hij terecht komt.

Art. III 38. Het overplaatsingsbesluit wordt ambtshalve ondertekend door de lijnmanagers van de ontvangende en de uitsturende entiteit, raad of instelling.

Bij overplaatsing van de ambtenaar op proef met het oog op vaste benoeming bepaalt de ontvangende lijnmanager de duur van de proeftijd overeenkomstig hoofdstuk 2, afdeling 4 en deel IV.

Afdeling 2. Begeleiding bij heroriëntering

Art. III 39. Een personeelslid kan begeleid worden bij de heroriëntering naar een andere functie als het personeelslid zijn oorspronkelijke functie niet meer kan uitoefenen om de volgende factoren die buiten de eigen verantwoordelijkheid liggen:

1° medische of organisatorische redenen;

2° verdwijnen van de functie;

3° reorganisatie;

4° niet kunnen terugkeren naar de functie na een langdurige gelegitimeerde afwezigheid van minstens zes maanden.

§2. Een contractueel personeelslid met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur komt niet in aanmerking voor de begeleiding bij heroriëntering naar een andere functie, vermeld in paragraaf 1.

Art. III 40. Om te genieten van de begeleiding, gebeurt een aanmelding bij het Agentschap Overheidspersoneel op initiatief van het personeelslid of de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling van het personeelslid. Het Agentschap Overheidspersoneel biedt slechts begeleiding aan nadat wordt aangetoond dat de entiteit en het personeelslid voldoende inspanningen hebben geleverd om het personeelslid binnen de eigen entiteit te heroriënteren.

Artikel III 41. Het Agentschap Overheidspersoneel kan de begeleiding stopzetten als het personeelslid de aangeboden mogelijkheden niet actief benut.

Afdeling 3. Bevordering

Art. III 42. De bevordering is het opnemen door een personeelslid met rang A2M of lager van een betrekking in een hogere rang of in een hoger niveau, na het slagen voor een selectieprocedure via een objectief wervingssysteem.

Er zijn twee soorten van bevordering:

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

2° de bevordering door overgang naar een hoger niveau.

Art. III 43. De lijnmanager verklaart de bevorderingsbetrekkingen van rang A2E, rang A2 of lager vacant.

Art. III 44. §1. Bij een bevordering naar een andere functie:

1° behoudt een contractueel personeelslid zijn contractuele aanstelling;

2° wordt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 is toegelaten tot de statutaire proeftijd toegelaten tot een nieuwe statutaire proeftijd. Hierop zijn de bepalingen van deel IV van toepassing;

3° wordt een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 werd toegelaten tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie opnieuw toegelaten tot de statutaire proeftijd als de andere functie ook een gezagsfunctie is. Op die proeftijd zijn de bepalingen van deel IV van toepassing;

4° wordt een contractueel personeelslid toegelaten tot de statutaire proeftijd indien de andere functie een gezagsfunctie betreft. Op deze proeftijd zijn de bepalingen van deel IV van toepassing;

5° verliest een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 werd toegelaten tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie zijn statutaire aanstelling als de andere functie niet vermeld is in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd. Hij krijgt een contract van onbepaalde duur.

In afwijking van het eerste lid krijgt een personeelslid overeenkomstig artikel X 63 ambtshalve verlof voor opdracht als hij overstapt naar een tijdelijke contractuele functie.

§2. Een contractueel personeelslid kan alleen meedingen naar een gezagsfunctie via de bevordering als hij geslaagd is voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, als vermeld in hoofdstuk 1, afdeling 3.

Als een contractueel personeelslid een gezagsfunctie opneemt na bevordering, geldt de vereiste inzake eedaflegging, vermeld in artikel III 22, §1.

Art. III 45. Het personeelslid kan een bevordering weigeren.

Art. III 46. §1. Ingeval van een proeftijd laat de lijnmanager het geselecteerde personeelslid toe tot de proefperiode en geeft hem uiterlijk binnen drie maanden na de selectiebeslissing een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

De ambtenaar op proef kan pas worden bevorderd nadat hij met goed gevolg de proefperiode in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht. Voor die proefperiode gelden de bepalingen, vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 4 en deel IV.

§2. De ambtenaar op proef die voor de proeftijd als ambtenaar was tewerkgesteld, wordt in geval van een negatieve eindevaluatie van de proeftijd teruggeplaatst in zijn vorige graad na de definitieve beslissing van de benoemende overheid.

§3. Het personeelslid dat op het tijdstip van de bevordering met verlof is, dat gelijkgesteld is met dienstactiviteit alsook de preventieadviseur-coördinator kunnen na het akkoord van de ontvangende lijnmanager het verlof of het mandaat voortzetten tot aan de toegestane einddatum.

Art. III 47. Kandidaten voor een bevorderingsbetrekking moeten voldoen aan de volgende vereisten:

1° de vereisten inzake het aantal jaar relevante beroepservaring, vermeld in artikel III 48 en III 49, waarbij deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd worden;

2° de vereisten inzake de graad die toegang geeft, vermeld in artikel III 48 en III 49;

3° geen laatste functioneringsevaluatie hebben die besloten is met een evaluatie "onvoldoende";

4° de vereisten voor de functie op de datum, vermeld in het selectiereglement.

Om toegelaten te worden tot de proefperiode in de bevorderingsbetrekking moeten de personen die voor de bevorderingsprocedure geslaagd zijn, voldoen aan de volgende vereisten:

1° zich in dienstactiviteit bevinden;

2° geen personeelslid in proefperiode meer zijn.

Art. III 48 §1. Om te bevorderen binnen het niveau gelden de volgende vereisten inzake relevante beroepservaring en toeganggevende graad:

Rang	Graad na bevordering	Toeganggevende graad	Vereiste relevante beroepservaring
A2E	senior adviseur	alle graden van de rangen A2, A2M en A1	8 jaar
A2	directeur-arts	arts	6 jaar
A2	directeur-dierenarts	dierenarts	6 jaar
A2	directeur-informaticus	informaticus	6 jaar
A2	directeur-ingenieur	ingenieur wetenschappelijk attaché met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur adjunct van de directeur met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur	6 jaar
A2	Directeur	alle graden van rang A1	6 jaar
A2	wetenschappelijk directeur	wetenschappelijk attaché	6 jaar
A2	adviseur-arts	arts	6 jaar
A2	adviseur-dierenarts	dierenarts	6 jaar
A2	adviseur-informaticus	informaticus	6 jaar
A2	adviseur-ingenieur	ingenieur wetenschappelijk attaché met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur adjunct van de directeur met diploma dat toegang geeft tot de graad van ingenieur	6 jaar
A2	Adviseur	alle graden van rang A1	6 jaar
B3	leidinggevend hoofddeskundige	alle graden van rang B2 en B1	8 jaar
B3	senior hoofddeskundige	alle graden van rang B2 en B1	8 jaar
B2	Hoofdprogrammeur	alle graden van rang B1	4 jaar
B2	hoofddeskundige	alle graden van rang B1	4 jaar
C3	leidinggevend hoofdmedewerker	alle graden van rang C2 en C1	8 jaar
C3	senior hoofdmedewerker	alle graden van rang C2 en C1	8 jaar
C2	Hoofdmedewerker	medewerker technicus	4 jaar
C2	hoofdtechnicus	technicus medewerker	4 jaar

D3	leidinggevend hoofdassistent	alle graden van rang D2 en D1	8 jaar
D3	senior hoofdassistent	alle graden van rang D2 en D1	8 jaar
D2	Hoofdassistent	assistent technisch assistent speciaal assistent	4 jaar
D2	technisch hoofdassistent	assistent technisch assistent speciaal assistent	4 jaar
D2	speciaal hoofdassistent	assistent technisch assistent speciaal assistent	4 jaar
D2	Hoofdschipper	schipper (D1)	2 jaar

§2. Indien deze graden via externe werving worden ingevuld dan gelden voor de kandidaat die via externe werving deelneemt dezelfde voorwaarden inzake vereiste relevante beroepservaring als deze die gelden voor de kandidaat die deelneemt via een bevordering binnen het niveau.

Art. III 49. Om te bevorderen naar het hogere niveau gelden volgende vereisten inzake relevante beroepservaring en toegang gevende graad:

Rang	Graad na bevordering	Toeganggevende graad	Vereiste relevante beroepservaring
A1	adjunct van de directeur	alle graden van niveau B of C	4 jaar
A1	informaticus	alle graden van niveau B of C	4 jaar
B1	deskundige	Alle graden van niveau C	4 jaar
C1	Medewerker	alle graden van niveau D	4 jaar
C1	technicus	alle graden van niveau D	4 jaar

Afdeling 4. Wijziging van dienstaanwijzing zonder selectieprocedure

Art. III 50. §1. Een wijziging van dienstaanwijzing is de toewijzing van een andere functie zonder selectieprocedure.

Een gezagsfunctie zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, kan niet ingevuld worden via wijziging van dienstaanwijzing, met uitzondering van de toepassing van paragraaf 4.

§2. Als de wijziging van dienstaanwijzing bij een contractueel personeelslid een wijziging aan essentiële arbeidsvoorwaarden met zich meebrengt, kan de wijziging van dienstaanwijzing enkel plaatsvinden mits het akkoord van het contractueel personeelslid.

§3. Bij een wijziging van dienstaanwijzing behoudt een personeelslid zijn rang, graad en salarisschaal.

Een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 al werd benoemd of toegelaten tot de proeftijd, behoudt bij wijziging van dienstaanwijzing zijn hoedanigheid en is uitgesloten van de toepassing van paragraaf 4.

§4 Op een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 werd toegelaten tot de statutaire proeftijd om een gezagsfunctie uit te oefenen zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd is het volgende van toepassing:

1° een wijziging van dienstaanwijzing op eenzijdig initiatief van de lijnmanager kan enkel naar een andere gezagsfunctie, zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd;

2° een wijziging van dienstaanwijzing naar een andere functie dan een gezagsfunctie zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, kan enkel met het akkoord van de betrokken personeelslid. Deze wijziging heeft het verlies van de statutaire aanstelling voor gevolg. De lijnmanager biedt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aan voor de andere functie;

3° een wijziging van dienstaanwijzing naar een andere functie dan een gezagsfunctie zoals vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, die het gevolg is van een decretale wijziging of een beslissing van de Vlaamse Regering heeft het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar voor gevolg na een overgangperiode van minstens 2 jaar tenzij anders bepaald. Na afloop van de overgangperiode biedt de lijnmanager een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de nieuwe functie aan.

§5. De lijnmanager is binnen zijn entiteit, raad of instelling, bevoegd voor de wijziging van dienstaanwijzing.

In afwijking van het eerste lid kan het hoofd van het agentschap Opgroeien Regie een verandering van dienstaanwijzing doorvoeren tussen het agentschap Opgroeien en het agentschap Opgroeien Regie.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een continudienst met ploegenwerk, heeft bij de invulling van vacatures in dagdienst in zijn eigen entiteit, voorrang via wijziging van dienstaanwijzing.

§6. Een wijziging van dienstaanwijzing kan ook over entiteiten heen gebeuren. Dit kan enkel mits akkoord van de beide lijnmanagers van de betrokken entiteiten en het personeelslid.

§7. Het personeelslid dat wordt aangesteld voor facilitaire ondersteunende taken voor een Vlaams ministerieel kabinet, krijgt van de verantwoordelijke lijnmanager in voorkomend geval een wijziging van dienstaanwijzing naar de entiteit die instaat voor de facilitaire ondersteuning van het kabinet tot het einde van de facilitaire ondersteuning van het kabinet.

Art III 51. De mandaathouders van rang A2A en A2 en de vastbenoemde ambtenaar van rang A3 en lager van een entiteit, raad of instelling, die worden overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling ter uitvoering van het decreet van 28 november 2008 tot regeling van de overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid in geval van verschuiving van taken of bevoegdheden, behouden:

- 1° hun hoedanigheid;
- 2° hun graad of een gelijkwaardige graad met overeenstemmende functionele loopbaan;
- 3° hun administratieve en geldelijke ancienniteit;
- 4° hun rechten inzake bevordering en hun aanspraken op bevordering;
- 5° het salaris op de datum van de overdracht en een gelijkwaardige salarisschaal;
- 6° de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen waarop ze op de datum van de overdracht op reglementaire basis recht hebben, voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en voor zover ze aan deze voorwaarden blijven voldoen.

Aan het contractuele personeelslid van een entiteit, raad of instelling, dat wordt overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling onder de voorwaarden vermeld in het eerste lid, wordt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor een duur die overeenstemt met het gedeelte van het contract met de entiteit van herkomst dat op het moment van de overdracht nog niet verstreken is, en op grond waarvan het behoud wordt gegarandeerd van de voor hem bestaande contractuele rechten bij de entiteit, raad of instelling van herkomst.

Wat de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, geldt dat behoud alleen voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en voor zover aan die voorwaarden voldaan blijft.

Art. III 52. §1. Een personeelslid kan op voorstel van de Vlaamse ombudsman in het kader van de bescherming van de klokkenluider slechts overgeplaatst worden naar een andere entiteit, raad of instelling, door een wijziging van dienstaanwijzing, na het akkoord van het personeelslid en de betrokken N-functies.

De contractuele personeelsleden, de mandaathouders van rang A2A en A2 en de vastbenoemde ambtenaar van rang A3 en lager van een entiteit, raad of instelling, die worden overgedragen aan een andere entiteit, raad of instelling, behouden hun rechten op dezelfde wijze als vermeld in artikel III 51.

§2. De volgende personeelsleden van een publiekrechtelijke rechtspersoon van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, die niet vallen onder het toepassingsgebied van het Vlaams personeelsstatuut, kunnen binnen een entiteit, raad of instelling worden overgeplaatst op voorstel van de Vlaamse ombudsman in het kader van de bescherming van de klokkenluider:

- 1° een ambtenaar die dezelfde graad of een gelijkwaardige graad bekleedt als de graad waartoe de vacante betrekking behoort, na het akkoord van de ambtenaar. Die ambtenaar wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en wordt ingeschaald in de salarisschaal die daaraan verbonden is, op de overeenkomstige salaristrap van de nieuwe graad. De inschaling gebeurt op jaarsalaris, waarbij gezocht wordt naar hetzelfde of het onmiddellijk hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal;
- 2° een contractueel personeelslid dat dezelfde of een gelijkwaardige contractuele betrekking en salarisschaal of geldelijke loopbaan heeft als de vacante contractuele betrekking, na het akkoord van het contractuele personeelslid. De inschaling gebeurt op jaarsalaris, waarbij gezocht wordt naar hetzelfde of het onmiddellijk hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal .

Afdeling 5. De preventiefuncties

Art. III 53. In deze afdeling wordt verstaan onder:

1° lijnmanager:

- a) als het gaat om de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, hierna GDPB te noemen: de leidend ambtenaar van het Agentschap Overheidspersoneel;
- b) als het gaat om een Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, hierna IDPB te noemen: de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling;

2° overlegcomité:

- a) als het gaat om de GDPB: het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest;
- b) als het gaat om een IDPB: het bevoegde overlegcomité;

3° comité GDPB: het aansturingscomité van de GDPB.

Art. III 54. Voor de departementen, de IVA's zonder rechtspersoonlijkheid, de IVA's met rechtspersoonlijkheid, de raden en de EVA's, met uitzondering van de Vlaamse Dienst

voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, en het Agentschap Plantentuin Meise bestaat er een GDPB. De andere diensten van de Vlaamse overheid, de kabinetten van de leden van de Vlaamse Regering en andere instanties binnen de Vlaamse overheidssector kunnen zich ook daarbij aansluiten.

Elk EVA en elke instelling beschikt over een IDPB, tenzij ze zich aansluiten bij de GDPB.

In afwijking van het tweede lid kan het Gemeenschapsonderwijs samen met de scholengroepen aangesloten zijn bij een gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming op het werk. Voor de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs van het Gemeenschapsonderwijs die werken voor die gemeenschappelijke dienst gelden de richtlijnen voor een IDPB, vermeld in dit besluit.

Art. III 55. §1. Een preventieadviseur-coördinator leidt de GDPB.

Zodra de IDPB uit minstens twee preventieadviseurs bestaat, kan een preventieadviseur-coördinator de dienst leiden.

§2. De preventieadviseur-coördinator wordt contractueel geworven in een graad van rang A1 of rang A2 en krijgt een mandaat voor zes jaar. Het mandaat is meermaals met dezelfde duur verlengbaar. De verlenging gebeurt stilzwijgend.

Bij een overplaatsing naar de functie van preventieadviseur-coördinator :

1° behoudt een contractueel personeelslid zijn contractuele aanstelling;

2° behoudt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 ofwel effectief vast benoemd is of effectief is toegelaten tot de statutaire proeftijd, zijn statutaire aanstelling;

3° verliest een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 toegelaten is tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie, zijn statutaire aanstelling. Hij krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

De aanwijzing tot preventieadviseur-coördinator houdt voor de duur van de aanwijzing de dienstaanwijzing in voor het betrokken personeelslid.

Het mandaat van preventieadviseur-coördinator is een mandaatgraad van rang A2.

Artikel V 42, §2, is van toepassing op de houder van een mandaat van preventieadviseur-coördinator.

De lijnmanager stuurt de preventieadviseur-coördinator van de GDPB functioneel aan en treedt op als eerste en enige evaluator, na voorafgaande bespreking in het comité GDPB.

§3. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator GDPB gebeurt voltijds. De aanwijzing in het mandaat van preventieadviseur-coördinator IDPB gebeurt voor de volledige arbeidsduur of voor een gedeelte ervan.

Art. III 56. De preventieadviseur wordt contractueel geworven in een graad van rang A1 of rang A2 of in een graad die behoort tot het niveau B, C of D en krijgt een toelage als vermeld in artikel VII 54.

Bij een overplaatsing naar de functie van preventieadviseur :

1° behoudt een contractueel personeelslid zijn contractuele aanstelling;

2° behoudt een ambtenaar die vóór 1 juni 2024 ofwel effectief vast benoemd is of effectief is toegelaten tot de statutaire proeftijd, zijn statutaire aanstelling;

3° verliest een ambtenaar die vanaf 1 juni 2024 toegelaten is tot de statutaire proeftijd in het kader van de uitoefening van een gezagsfunctie, zijn statutaire aanstelling. Hij krijgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Art. III 57. §1. Met behoud van de toepassing van artikel III 9 tot en met III 11 gelden voor de selectie van de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur de volgende bepalingen:

- 1° de lijnmanager stelt de competenties vast waarover de preventieadviseur-coördinator moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering;
- 2° de lijnmanager stelt, in overleg met de preventieadviseur-coördinator, waar hij is aangewezen, de competenties vast waarover de preventieadviseur moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering.

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

De bijzondere commissie is samengesteld als volgt:

- 1° een vertegenwoordiger van een gespecialiseerd extern bureau;
- 2° twee vertegenwoordigers van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest als het gaat om de GDPB en de lijnmanager als het gaat om een IDPB;
- 3° een selectiedeskundige.

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

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

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

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

§5. Als het overlegcomité een akkoord bereikt, wijst de lijnmanager een persoon aan in het mandaat van preventieadviseur-coördinator of werft hij iemand aan als preventieadviseur.

§6. Als het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest geen akkoord bereikt over een aanwijzing of aanwerving bij de GDPB, neemt de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, na afloop van de wettelijk voorgeschreven verzoeningsprocedure een beslissing, met behoud van de toepassing van de specifieke bepalingen in de welzijnsreglementering over de aanwerving van een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Als het bevoegde overlegcomité geen akkoord bereikt over een aanwijzing of aanwerving bij een IDPB neemt de raad van bestuur voor het EVA en de instelling na afloop van de wettelijk voorgeschreven verzoeningsprocedure een beslissing, met behoud van de toepassing van de specifieke bepalingen in de welzijnsreglementering over de aanstelling van een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Art. III 58. De ambtenaar met de functie van preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur kan op eigen verzoek het mandaat of de tijdelijke aanstelling beëindigen als hij een met de lijnmanager overeen te komen opzeggingstermijn in acht neemt. Voor de beëindiging op eigen verzoek van de contractuele tewerkstelling als preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur geldt de opzegtermijn overeenkomstig het arbeidsrecht.

Art. III 59. De lijnmanager kan na akkoord van het overlegcomité om functionele redenen of om organisatorische redenen, met inachtnaam van de welzijnsreglementering, de aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator, de aanstelling van de preventieadviseur of de contractuele tewerkstelling van de preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur beëindigen.

Afdeling 6. De huisbewaarders

Art. III 60. De lijnmanager stelt de huisbewaarder aan.

Art. III 61. §1. De oproep tot de kandidaten voor een aanstelling als huisbewaarder wordt gericht tot de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.

§2. Als huisbewaarder kunnen alleen personeelsleden worden aangesteld die aan de onderstaande voorwaarden voldoen:

- 1° ze werken bij voorkeur in het gebouw waarvoor een huisbewaarder gezocht wordt;
- 2° ze behoren bij voorkeur tot de entiteit, raad of instelling waarvan de diensten het gebouw bezetten;
- 3° ze behoren bij voorkeur tot niveau D;
- 4° ze hebben op de dag van de kandidatenvoordracht geen vermelding 'onvoldoende' op hun evaluatie.

§3. Bij gebrek aan interne kandidaten of als er geen interne kandidaten beantwoorden aan de functiebeschrijving en het gewenste profiel, kan een persoon extern aan de diensten van de Vlaamse overheid worden aangesteld als huisbewaarder.

Art. III 62. §1. De aanstelling van de huisbewaarder eindigt:

- 1° bij zijn pensionering;
- 2° als hij ontslag neemt of afgezet wordt;
- 3° als de bevoegde overheid de functie van huisbewaarder afschaft;
- 4° bij het overlijden van de huisbewaarder;
- 5° ingeval van een tekortkoming die de beëindiging van zijn aanstelling rechtvaardigt.

§2. De tekortkoming, vermeld in paragraaf 1, 5°, wordt vastgesteld door de gebouwverantwoordelijke of bij gebrek aan gebouwverantwoordelijke, door de ambtenaar met de hoogste graad in dat gebouw. Nadat de gebouwverantwoordelijke of de ambtenaar met de hoogste graad in het gebouw de huisbewaarder heeft gehoord, stuurt die onverwijld zijn verslag met de eventuele schriftelijke opmerkingen van de huisbewaarder naar de hr-verantwoordelijke van de entiteit, raad of instelling. Hij bezorgt een afschrift van zijn verslag aan de lijnmanager.

De beslissing tot ontslag wordt genomen door de lijnmanager.

§3. Als een huisbewaarder zijn functie wil beëindigen, moet hij de lijnmanager ten minste drie maanden van tevoren met een beveiligde zending daarvan op de hoogte brengen, behalve in geval van overmacht.

Afdeling 7. Bijzondere bepalingen

Onderafdeling 1. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van de personeelsleden van de regionale luchthavens

Art. III 63. §1. Alleen de personen die in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthaveninspectie hebben toegang tot de graad van technicus of hoofdtechnicus, belast met de luchthaveninspectie bij de regionale luchthavens.

§2. Alleen de personen die in het bezit zijn van het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging mogen de functie uitoefenen van technicus of hoofdtechnicus, belast met de luchthavenbeveiliging bij de regionale luchthavens.

Art. III 64. §1. Om het getuigschrift voor luchthaveninspectie te verkrijgen moet de kandidaat geslaagd zijn voor een examen, georganiseerd door het federale Bestuur van de Luchtvaart, als dat een wettelijke vereiste is, of, in het andere geval, voor een examen dat wordt georganiseerd en waarvan het programma wordt vastgesteld door de functionele minister.

§2. Om het getuigschrift voor luchthavenbeveiliging te verkrijgen moet de kandidaat slagen voor een examen georganiseerd door het Nationaal Opleidingscentrum Luchtvaartbeveiliging.

Art. III 65. Met behoud van de toepassing van de toegangsvereisten tot de graad van hoofdtechnicus moet de ambtenaar twee jaar ervaring hebben op een luchthaven om te kunnen worden benoemd tot hoofdtechnicus, belast met de luchthaveninspectie of met de luchthavenbeveiliging.

Art. III 66. Om te kunnen worden benoemd als adjunct van de directeur, belast met de luchthaveninspectie, moet de kandidaat voldoen aan de voorwaarden die de reglementering inzake de luchthavenexploitatie bepaalt voor de beheerder van een luchthaven.

Onderafdeling 2. Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het buitenlandpersoneel

Art. III 67. Inzake de tewerkstelling van contractueel personeel in het buitenland, wordt het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht en de bevoegde rechtsmacht contractueel bepaald, als dat reglementair toegestaan is door het internationaal privaatrecht en/of de rechtsorde van het land van tewerkstelling.

Onderafdeling 3. Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht

Art. III 68. Alleen de personen die beschikken over een positief veiligheidsadvies van de Nationale Veiligheidsoverheid dat niet ouder is dan drie jaar, zoals bedoeld in de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen,

veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen, hebben toegang tot een functie bij het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht.

Onderafdeling 4 Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen

Art. III 69. Alleen de personen die beschikken over een veiligheidsmachtiging van het niveau "GEHEIM" uitgereikt door de Nationale Veiligheidsoverheid die niet ouder is dan vijf jaar, zoals bedoeld in de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen, hebben toegang tot een functie bij de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen.

Hoofdstuk 4. Overgangsbepalingen

Art. III 70. In afwijking van artikel I 2, 19°, en artikel III 6 kan de selector voor entiteiten, raden of instellingen die nog niet zijn aangesloten op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel tot 1 januari 2024 ook nog een ander professioneel orgaan zijn dan het Agentschap Overheidspersoneel.

Art. III 71. Selecties die plaatsvinden overeenkomstig een van de procedures vermeld in deel III die gepubliceerd werden vóór 1 juni 2024, worden voortgezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.

Art. III 72. In afwijking van artikel III 23 kan een statutair personeelslid in een gezagsfunctie tijdens zijn proeftijd geen eenmalige andere diensttoewijzing krijgen binnen het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, of niet eenmalig worden overgeplaatst via de horizontale mobiliteit voor dezelfde functie, door of in akkoord met de betrokken lijnmanager.

Art. III 73. Het personeelslid dat vóór 1 juni 2024 is toegelaten tot de statutaire proeftijd, maakt, na een positieve evaluevaluatie, aanspraak op een statutaire benoeming, ongeacht de resterende looptijd van de statutaire proeftijd.

Art. III 74. In afwijking van artikel I 2, 19°, en artikel III 6 kan de selector voor een bevordering binnen het niveau voor entiteiten die nog niet zijn aangesloten op de gemeenschappelijke dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel ook nog een ander professioneel orgaan zijn dan het Agentschap Overheidspersoneel.

Art. III 75. De preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseur die vóór 1 juni 2024 zijn aangewezen in het mandaat of de tijdelijke aanstelling, behouden het mandaat of de tijdelijke aanstelling volgens de regeling die gold vóór 1 juni 2024.

Art. III 76. De bepalingen inzake de raad van beroep die golden vóór 1 juni 2019 blijven van toepassing op de statutaire proeftijden die zijn aangevat vóór 1 juni 2019.

Art. III 77. Contractuele selecties die aan de voorwaarden vermeld in deel III, hoofdstuk I, afdeling 3, voldoen, en die tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014 op de website van de VDAB en/of op de website van Jobpunt Vlaanderen gepubliceerd werden, worden gelijkgesteld met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking.

Voor het contractuele personeelslid dat vóór zijn indiensttreding of overheveling geslaagd is voor een selectie bij een andere overheid geldt dat contractuele selecties die aan de voorwaarden, vermeld in deel III, hoofdstuk I, afdeling 3, voldoen, en die vanaf 1 januari 2006 op de website van Selor, de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten,

de VDAB of Jobpunt Vlaanderen gepubliceerd werden, gelijkgesteld worden met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking.

Art. III 78. De laureaten van een overgangsexamen putten uit het feit dat ze geslaagd zijn, gelijke aanspraken voor bevordering bij een entiteit, raad of instelling, ongeacht de dienst of instelling waarvoor het examen oorspronkelijk georganiseerd werd.

Art. III 79. Het personeelslid dat in dienst is op 31 mei 2024 behoudt de ancienniteiten en functionele loopbaan die voortvloeien uit het statuut dat op hem van toepassing was vóór 1 juni 2024 .

Art. III 82. Een ambtenaar die op 1 oktober 2002 van het ministerie van Middenstand en Landbouw naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werd overgeheveld en die geslaagd is voor een vergelijkend examen naar de graad van directiesecretaris of opsteller, behoudt zijn rechten op benoeming in de graad van deskundige of medewerker.

Een ambtenaar die op 1 oktober 2002 van het ministerie van Middenstand en Landbouw naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werd overgeheveld en die geslaagd is voor de eerste twee gedeelten van het vergelijkend overgangsexamen naar niveau A dat werd beëindigd of lopend was op de datum van de overheveling, behoudt zijn rechten op benoeming in de graad van adjunct van de directeur.

Art. III 83. Voor het personeelslid dat belast is met de luchthaveninspectie en die in 1997 de door de afdeling Personenvervoer en Luchthavens georganiseerde cursus over luchthaveninspectie heeft gevolgd, wordt het volgen van die cursus gelijkgesteld met het bezit van het getuigschrift, vermeld in artikel III 63, §1.

Het personeelslid dat belast is met de luchthavenbeveiliging en nog niet beschikt over het getuigschrift, vermeld in artikel III 63, §2, moet voldoen aan de opleidingsvoorwaarden die opgelegd worden door het Directoraat-Generaal van de Luchtvaart.

Art. III 84. Voor een contractueel personeelslid, bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap dat in dienst trad op 1 januari 1999, na contractuele prestaties tot en met 31 december 1998 bij de Intercommunale Maatschappij van de Linker Scheldeoever, worden de prestaties die het tot en met die laatst vermelde datum zonder onderbreking bij die maatschappij heeft verricht, mee in aanmerking genomen voor de vaststelling van de ancienniteit in het kader van het ontslagrecht.

Art. III 83. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan een ambtenaar van rang A1 die vóór 1 januari 2006 benoemd was bij een Vlaamse wetenschappelijke instelling en die vier jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A 113 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A 119 toekennen

Art. III 84. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan de ambtenaar van rang A2 die vóór 1 januari 2006 benoemd was bij een Vlaamse wetenschappelijke instelling en vier jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A 212 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A 213 toekennen.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling wordt voor de toepassing van dit artikel uitgebreid met minimaal twee toonaangevende wetenschappers van het vakgebied in kwestie, die meebeslissen.

Art. III 85. De ambtenaar kan de bevordering maar eenmaal weigeren in geval van een bevordering na een overgangsexamen of vergelijkende competentieproef waarvan het proces-verbaal werd afgesloten vóór 1 oktober 2004.

Art. III 86. In afwijking van artikel VIIbis 16, §1, 1^o, verkrijgt de adviseur die vóór 1 januari 2008 werd benoemd en die bezoldigd wordt in salarisschaal A251, na tien jaar schaalancienniteit de schaal A252.

Deze overgangsregeling blijft gelden voor de directeur die een graadverandering bekomt vanuit de graad van adviseur en die in die laatste graad werd aangesteld vóór 1 januari 2008.

Art. III 87. In afwijking van VIIbis 16, §1, heeft de ambtenaar van rang A1 met de graad van bedrijfsadviseur, pedagogisch adviseur of kunstadviseur die op 1 januari 2009 werd overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap voor Ondernemen volgende functionele loopbaan:

- 1^o van de eerste naar de tweede salarisschaal na drie jaar van A111 naar A112;
- 2^o van de tweede naar de derde salarisschaal na negen jaar van A112 naar A120;
- 3^o van de derde naar de vierde salarisschaal na negen jaar van A120 naar A114.

Art. III 88. In artikel III 90 en III 93 wordt onder de woorden "de van de Federale Overheidsdienst Financien overgehevelde ambtenaar" en de woorden "het van de Federale Overheidsdienst Financien overgeheveld personeelslid" verstaan: de op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 van de Federale Overheidsdienst Financien overgehevelde ambtenaren of personeelsleden.

Art III 89. §1. De van de Federale Overheidsdienst Financien en de Nationale Plantentuin van België overgehevelde ambtenaar die geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§2. De van de Federale Overheidsdienst Financien overgehevelde ambtenaar van niveau B die geslaagd is voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot de klasse A2 bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§3. Het van de Federale Overheidsdienst Financien overgeheveld personeelslid dat:
1^o vóór de overheveling ingeschreven is voor de deelname aan of geslaagd is voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen of bekwaamheidsproef bij de federale overheid, kan na de overheveling nog eenmaal (verder) deelnemen aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde onderdelen van het overgangsexamen of de bekwaamheidsproef;
2^o vóór de overheveling ingeschreven is voor de deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding bij de federale overheid, kan na de overheveling deelnemen aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding en kan daarvoor eenmaal herkansen als hij niet geslaagd is;
3^o vóór de overheveling niet geslaagd is voor de door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding, kan zich na de overheveling nog eenmaal inschrijven voor deelname aan de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding.

§4. Het personeelslid overgeheveld van de Nationale Plantentuin van België dat:
1^o vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan of geslaagd was voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de federale overheid, kan na de overheveling nog eenmaal (verder) deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die door de federale overheid georganiseerd worden;

2° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding bij de federale overheid, kan na de overheveling deelnemen aan de eerstvolgende competentiemeting of gecertificeerde opleiding die door de federale overheid georganiseerd wordt.

Art. III 90. §1. De vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgehevelde ambtenaar die geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§2. De vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgehevelde ambtenaar van niveau B die geslaagd is voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot de klasse A2 bij de federale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§3. Het vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgehevelde personeelslid dat:
1° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan of geslaagd was voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de federale overheid, kan na de overheveling nog eenmaal deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die door de federale overheid georganiseerd worden;
2° vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan een competentiemeting of gecertificeerde opleiding bij de federale overheid, kan na de overheveling deelnemen aan de eerstvolgende competentiemeting of gecertificeerde opleiding die door de federale overheid georganiseerd wordt.

Art. III 91. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en die geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau bij de provinciale overheid, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en die vóór de overheveling ingeschreven was voor de deelname aan of geslaagd was voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de provinciale overheid, kan na de overheveling nog één keer deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die de provinciale overheid organiseert.

Art. III 92. §1. De van de Federale Overheidsdienst Financien en de Nationale Plantentuin van België overgehevelde ambtenaar die bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad, een schaalancienniteit gelijk aan:
1° een derde van zijn graadancienniteit in zijn oude graad of in de oude graden die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden, voor de graadancienniteit tussen nul en twaalf jaar;
2° twee derde van zijn graadancienniteit, berekend overeenkomstig 1°, voor de graadancienniteit boven de twaalf jaar.

Het resultaat van die berekening wordt uitgedrukt in volledige maanden.

§2. In afwijking van paragraaf 1 krijgt de ambtenaar die op de datum van overheveling geslaagd is voor een competentiemeting of een gecertificeerde opleiding, voor de periode vanaf de datum van inschrijving voor die meting of opleiding een schaalancienniteit die gelijk is aan de graadancienniteit in zijn oude graad of oude graden die op dezelfde trap

van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden. Voor de periode vóór de inschrijving voor die meting of opleiding wordt de schaalancienniteit berekend overeenkomstig paragraaf 1.

§3. Als voor de inschakeling in de functionele loopbaan naast de oude graad ook de oude salarisschaal bepalend is, is in afwijking van paragraaf 1 en voor de toepassing van paragraaf 2 en 4, de graadancienniteit gelijk aan de periode van toekenning van die salarisschalen.

§4. Voor de ambtenaar die in de beginsalarisschaal van de functionele loopbaan wordt ingeschaald, is in afwijking van paragraaf 1 de schaalancienniteit gelijk aan de graadancienniteit zoals vermeld in paragraaf 3.

§5. Het resultaat van de berekening kan een kleiner of een groter aantal jaren schaalancienniteit opleveren dan vereist is voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de functionele loopbaan. Het eventuele restsaldo aan schaalancienniteit gaat verloren zodat de ambtenaar in de nieuwe schaal start met nul jaar schaalancienniteit.

Art. III 93. §1. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staatshervorming van de federale overheid en die bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad, een schaalancienniteit die gelijk is aan:

1° een derde van de ancienniteit die hij verworven heeft in zijn federale schaal op de datum van de overheveling of in de oude schalen die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden, voor de ancienniteit tussen nul en twaalf jaar;
2° twee derde van de ancienniteit in zijn federale schaal die hij had op de datum van de overheveling, berekend overeenkomstig 1°, voor de ancienniteit boven de twaalf jaar.

Het resultaat van die berekening, vermeld in het eerste lid, wordt uitgedrukt in volledige maanden.

§2. In afwijking van paragraaf 1 krijgt de ambtenaar die op de datum van overheveling geslaagd is voor een competentiemeting of een gecertificeerde opleiding, voor de periode vanaf de datum van de inschrijving voor die meting of opleiding een schaalancienniteit die gelijk is aan de ancienniteit in zijn oude schaal die hij had op de datum van de overheveling of in de oude schalen die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden. Voor de periode vóór de inschrijving voor die meting of opleiding wordt de schaalancienniteit berekend conform paragraaf 1.

§3. Voor de ambtenaar die in de beginsalarisschaal van de functionele loopbaan wordt ingeschaald, is in afwijking van paragraaf 1 de schaalancienniteit gelijk aan de ancienniteit, vermeld in paragraaf 2.

§4. Het resultaat van de berekening, vermeld in paragraaf 1, 2 en 3, kan een kleiner of een groter aantal jaren schaalancienniteit opleveren dan vereist is voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de functionele loopbaan. Het restsaldo aan schaalancienniteit vervalt.

Art. III 94. Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en dat bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, behoudt de schaalancienniteit die het bij de provincie in de overeenkomstige schaal op de datum van de overheveling heeft opgebouwd, rekening houdende met de gecumuleerde schaalancienniteit.

Art. III 95. De vastbenoemde gewestelijk ontvanger die overgedragen wordt van het Vlaams Gewest, wordt met ingang van 1 januari 2013 ambtshalve benoemd in de graad van adviseur, en heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad een schaalancienniteit die gelijk is aan:

1° een derde van zijn graadancienniteit in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger, voor de graadancienniteit tussen nul en twaalf jaar;

2° twee derde van zijn graadancienniteit in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger voor de graadancienniteit boven de twaalf jaar.

Het resultaat van die berekening wordt uitgedrukt in volledige maanden.

Art. III 96. §1. De preventieadviseur-coördinator die op 30 september 2013 aangewezen is in het mandaat van preventieadviseur-coördinator bij een IDPB behoudt de rang A2A.

§2. Een preventieadviseur die belast is met de leiding van de dienst neemt de leiding waar van de GDPB in afwachting van de aanwijzing van een preventieadviseur-coördinator bij de GDPB.

Art. III 97. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel kan de preventieadviseur-coördinator of preventieadviseur van een entiteit, raad of instelling met een IDPB die aansluit bij de GDPB, overplaatsen naar de GDPB, na het akkoord van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest.

Bij overplaatsing van de preventieadviseur-coördinator overeenkomstig het eerste lid wordt die aangesteld als preventieadviseur met behoud van de salarisschaal A 287.

Als geen overplaatsing plaatsvindt, wordt de aanwijzing van de preventieadviseur-coördinator of de aanstelling van de preventieadviseur beëindigd overeenkomstig de wettelijke bepalingen.

Art. III 98. De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel kan bij aansluiting van nieuwe leden bij de GDPB, die niet tot de diensten van de Vlaamse overheid behoren en voordien over een interne preventiedienst beschikten, met het akkoord van het Hoog Overlegcomité Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest, preventieadviseurs van deze interne preventiedienst in de werking van de GDPB inschakelen, onder de leiding van de preventieadviseur-coördinator van de GDPB.

Art. III 99. §1. Na de overheveling van de federale overheid naar de diensten van de Vlaamse overheid in het kader van een staats hervorming kan de ambtenaar die op datum van overheveling titularis is van de titel van attaché, adviseur of adviseur-generaal in klasse A2, A3 of A4 en die in het bezit is van een diploma dat bij aanwerving bij de Vlaamse overheid toegang geeft tot de graad van ingenieur, informaticus, arts of dierenarts, een graadverandering krijgen naar een andere graad met inschaling in een salarisschaal overeenkomstig de volgende tabel als de ambtenaar slaagt voor dezelfde proef of hetzelfde examen als de proef of het examen voor aanwerving of bevordering in die graad:

Federale schaal	Vlaamse schaal na graadverandering	Vlaamse graad na graadverandering
A21	A121	ingenieur, arts, informaticus of dierenarts
A22	A122	
A23	A122 (A121 SH)	
A31	A123	
A32	A124	

A33	A221	directeur-ingenieur, directeur-arts, directeur-informaticus, directeur-dierenarts, adviseur-ingenieur, adviseur-arts, adviseur-informaticus, of adviseur-dierenarts
A41	A222	

In afwijking van het eerste lid moet de ambtenaar die bij de federale overheid geslaagd is voor een aanwervingsexamen waarvoor uitsluitend een of meer diploma's vereist zijn zoals vermeld in het eerste lid, slagen voor een proef die minstens een interview voor een jury bevat.

Als de vacature via graadverandering vervuld wordt, kan de lijnmanager de oproep richten tot kandidaten van de entiteit, van het beleidsdomein in kwestie of van alle beleidsdomeinen.

§2. Bij de graadverandering, vermeld in paragraaf 1 behoudt de ambtenaar de verworven ancienniteiten en wordt hij ingeschaald in de salarisschaal die verbonden is aan de nieuwe graad met een schaalancienniteit die berekend wordt conform artikel VI 150bis uitgaande van de datum waarop hij bij de federale overheid de titel van attaché, adviseur of adviseur-generaal in klasse A2, A3 of A4 verkreeg.

Art. III 100. Het personeelslid met de graad van IWT-adviseur behoudt bij zijn overdracht aan een andere entiteit de volgende functionele loopbaan:

In rang A2 – IWT-adviseur:

1° van de eerste naar de tweede salarisschaal na drie jaar van A201 naar A202;

2° van de tweede naar de derde salarisschaal na zes jaar van A202 naar A221;

3° van de derde naar de vierde salarisschaal na drie jaar van A221 naar A282.

Art. III 101. Langdurige verloven die vóór 31 januari 2017 toegekend werden aan de houder van een IT-mandaat van rang A2A of de houder van een mandaat van preventieadviseur-coördinator, blijven verder lopen tot aan de goedgekeurde einddatum.

Art. III 102. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming en de ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en die respectievelijk conform artikel VIIbis 96 en artikel VIIbis 109 met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald is respectievelijk conform bijlage 14 en 17, die bij dit besluit zijn gevoegd, behoudt bij herplaatsing naar een graad van dezelfde rang zijn salarisschaal in overgangsregeling tot op het moment dat zijn organieke regeling voordeliger is.

Art. III 103. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming en de ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en die respectievelijk conform artikel VIIbis 96 en artikel VIIbis 109 met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald is respectievelijk conform bijlage 14 en 17, die bij dit besluit zijn gevoegd, behoudt bij overplaatsing door horizontale mobiliteit naar een graad van dezelfde rang zijn salarisschaal in overgangsregeling tot op het moment dat zijn organieke regeling voordeliger is.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming en het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en dat respectievelijk conform artikel VIIbis 96 en artikel VIIbis 109 met ingang van de datum van de overheveling tewerkgesteld is in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal respectievelijk conform bijlage 14 en 17, die bij dit besluit

zijn gevoegd, behoudt bij overplaatsing door horizontale mobiliteit naar een contractuele functie met een salarisschaal van dezelfde rang zijn salarisschaal in overgangsregeling tot op het moment dat zijn organieke regeling voordeliger is.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 tot 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming en het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en dat respectievelijk conform artikel VIIbis 96 en artikel VII 109 met ingang van de datum van de overheveling tewerkgesteld is in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal respectievelijk conform bijlage 14 en 17, die bij dit besluit zijn gevoegd, behoudt bij overplaatsing door horizontale mobiliteit naar een statutaire functie met een overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang zijn salarisschaal in overgangsregeling tot op het moment dat zijn organieke regeling voordeliger is.

Art. III 104. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld is en die bij de federale overheid geslaagd is voor een overgangsexamen naar het hogere niveau, behoudt het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid.

De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld is en die vóór de overheveling ingeschreven is voor de deelname aan of geslaagd is voor een of meer onderdelen van een overgangsexamen bij de federale overheid, kan na de overheveling nog één keer deelnemen aan de eerstvolgende onderdelen van het overgangsexamen die de federale overheid organiseert.

De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid FAMIFED overgeheveld is en die op 1 januari 2019 nog niet geslaagd is voor het laatste functiespecifieke gedeelte van het overgangsexamen, is vrijgesteld van het slagen voor dat gedeelte van het overgangsexamen bij de federale overheid.

Art. III 105. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en die conform artikel VIIbis 117 met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald is conform bijlage 19 die bij dit besluit is gevoegd, behoudt bij herplaatsing naar een graad van dezelfde rang, zijn geldelijke regeling vermeld in artikel VIIbis 116 en VII 210, §2, als die voordeliger is.

Art. III 106. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en die conform artikel VIIbis 117 met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald is conform bijlage 19 die bij dit besluit is gevoegd, behoudt bij overplaatsing naar een graad van dezelfde rang, zijn geldelijke regeling, vermeld in artikel VIIbis 116, als die voordeliger is.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en dat conform artikel VIIbis 117 met ingang van de datum van de overheveling tewerkgesteld is in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal conform bijlage 19, die bij dit besluit is gevoegd, behoudt bij overplaatsing naar een contractuele functie met een salarisschaal van dezelfde rang, zijn geldelijke regeling, vermeld in artikel VIIbis 116 en, VIIbis 117, §2, als die voordeliger is.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse overheid en dat conform artikel VIIbis 117 met ingang van de datum van de overheveling tewerkgesteld is in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal conform bijlage 19, die bij dit besluit is gevoegd, behoudt bij overplaatsing naar een statutaire functie met een overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang, zijn geldelijke regeling vermeld in artikel VIIbis 116 en, VIIbis 117, §2, als die voordeliger is.

Art. III 107. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld is en die bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingeschaald in een graad waaraan een functionele loopbaan verbonden is, heeft in de salarisschaal die verbonden is aan die graad, op 1 januari 2019 een schaalancienniteit die gelijk is aan de geldelijke ancienniteit die hij sinds 1 januari 2017 bij de federale overheid heeft opgebouwd.

Art. III 108. In afwijking van artikel VIIbis 16 behoudt de pedagogisch adviseur en de bedrijfsadviseur, die als gevolg van de ontbinding van het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – SYNTRA Vlaanderen is overgeplaatst, de functionele loopbaan in rang A1, die bestaat uit de salarisschalen A111, A112, A120 en A114. De tweede, derde en vierde salarisschaal worden bereikt na respectievelijk drie jaar, negen jaar en negen jaar schaalancienniteit.

Art. III 109. Voor de ambtenaar die houder is van een IT-mandaat op datum van 31 juli 2021, blijft de regeling gelden die op hen van toepassing was op 31 juli 2021.”.

Art. 3. In deel V van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° voor titel 1, die titel 1bis wordt, wordt een nieuwe titel 1, die bestaat uit artikel V 1 tot en met V 1quinquies, ingevoegd, die luidt als volgt:

“Titel 1. Algemene bepalingen

Art. V 1. Met uitzondering van de functies van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad zoals vermeld in Titel 2, zijn de top- en middenkaderfuncties zoals vermeld in deel V mandaatfuncties met een duur van zes jaar, hernieuwbaar volgens de bepalingen van dit deel.

Art. V 1bis. Een mandaatfunctie wordt ingevuld via een contractuele tewerkstelling.

Dit deel bepaalt in afwijking van deel III de voorschriften voor de instroom en doorstroom naar mandaatfuncties, onverminderd uitdrukkelijke verwijzing naar specifieke bepalingen uit deel III. Behoudens afwijkende bepalingen in dit deel, zijn de overige bepalingen van het besluit onverkort van toepassing.

Art. V 1ter. Met behoud van de toepassing van V 46, §4, biedt de indienstnemende overheid na beëindiging van het mandaat een contractuele of statutaire tewerkstelling aan in een passende functie van de terugvalgraad volgens de voorwaarden en modaliteiten die bepaald zijn in dit deel.

Het personeelslid in de terugvalgraad blijft behoren tot het top- en middenkader, maar is onderworpen aan de regelingen die bepaald zijn in de andere delen van dit besluit voor de personeelsleden buiten het top- en middenkader. Alleen na uitdrukkelijke verwijzing naar de personeelsleden in de terugvalgraad in dit deel zijn afwijkende bepalingen uit dit deel van toepassing.

Art. V 1quater. De personeelsleden van het top- en middenkader kunnen via de procedure van horizontale mobiliteit als vermeld in artikel III 32 en volgende, worden overgeplaatst naar een functie buiten het top- en middenkader. Deze personeelsleden maken tevens aanspraak op de begeleiding bij heroriëntering als vermeld in artikel III 39.

De overplaatsing heeft de inschakeling in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin hij terechtkomt tot gevolg. Het personeelslid neemt op dat ogenblik vrijwillig ontslag uit zijn functie in het top- of middenkader.

Art. V 1quinquies. Voor de toepassing van dit deel worden met personeelsleden die op 31 mei 2024 al ambtenaar zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid gelijkgesteld, de personeelsleden die zijn toegelaten tot de statutaire proeftijd bij de diensten van de Vlaamse overheid na 31 mei 2024 in een betrekking die vóór 1 juni 2024 werd vacant verklaard .”.

2° het bestaande artikel V 1 wordt opgeheven.

Art. 4. Artikel V 2 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 2. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor:

- 1° de managementfuncties van N-niveau, die aan het hoofd staan van een departement, een IVA of een EVA en het Gemeenschapsonderwijs;
- 2° de management- of projectleiderfuncties die door de Vlaamse Regering worden aangewezen als behorend tot het N-niveau;
- 3° de functie van algemeen directeur.”.

Art. 5. In artikel V 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 21 september 2012 en 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° In paragraaf 2, eerste lid, 2°, worden de woorden “Vlaamse overheidsdienst” vervangen door de zinsnede “bijlage 2”;
- 2° In paragraaf 4, eerste lid, wordt de zinsnede “artikel III 3, §2, en III 9” vervangen door de zinsnede “artikel III 10 en III 16, §2”.

Art. 6. In artikel V 6 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd dat luidt als volgt:

“De selector kan toepassing maken van het principe van niet nodeloos hertesten, zoals bepaald in artikel III 12.”.

Art. 7. Artikel V 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, 21 februari 2014, 3 oktober 2014 en 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 9. §1. De indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, neemt de geselecteerde kandidaat voor de functie van N-niveau of voor de functie van algemeen directeur, in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de graad van directeur-generaal met een tijdelijke bijkomende opdracht voor de invulling van de mandaatfunctie.

De kandidaat die voor de mandaatfunctie geselecteerd is, en de opdrachtgever stellen in overleg de arbeidsvoorwaarden vast in een arbeidsovereenkomst, op basis van een modelovereenkomst, die vastgesteld is door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, en die ook rekening houdt met de bepalingen van dit besluit.

§2. In afwijking van paragraaf 1, laat de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat die op 1 juni 2024 al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid toe tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal of tot een proeftijd in de graad van adjunct-directeur-generaal.

De indienstnemende overheid sluit met die kandidaat een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur af voor de duur van het mandaat op basis van een modelovereenkomst, die vastgesteld is door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, en die ook rekening houdt met de bepalingen van dit besluit. Gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst en de eventuele hernieuwing ervan overeenkomstig artikel V 15, §2 geniet het personeelslid in zijn statutaire arbeidsrelatie een ambtshalve onbetaald verlof voor opdracht.”.

Art. 8. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt een artikel V 9bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. V 9bis. §1. Als de kandidaat overeenkomstig artikel V 9, §2, tot de proeftijd wordt toegelaten, bepaalt de opdrachtgever de nadere regels van de proeftijd en evalueert de proeftijd. De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Artikel IV 11, § 1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

De kandidaat doorloopt de proeftijd gedurende de uitoefening van het mandaat.

Nadat de ambtenaar op proef met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de genoemde graad.

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

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

§3. Als de indienstnemende overheid de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, komt er een einde aan het mandaat.

De ambtenaar op proef wordt teruggeplaatst in zijn vorige graad en krijgt een passende functie in de entiteit van oorsprong.”.

Art. 9. Artikel V 10 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2013, 23 mei 2014 en 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 10. §1. In afwijking van hoofdstuk 2 en 3, kan de indienstnemende overheid vacante management- en projectleidersfuncties van N-niveau of van algemeen directeur invullen door mobiliteit. De indienstnemende overheid bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties of andere vereisten.

Een vacante management- en projectleidersfunctie van N-niveau of van algemeen directeur wordt bekend gemaakt.

De titularissen van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau of van algemeen directeur, die beschikken over een evaluatie, die niet met onvoldoende werd besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

De opdrachtgever organiseert de selectie.

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

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

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

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

§2. In overleg met de geselecteerde kandidaat stelt de indienstnemende overheid de arbeidsvoorwaarden en de looptijd van de nieuwe mandaatfunctie vast.

In overleg met de geselecteerde kandidaat die al contractueel mandaathouder op N-niveau of algemeen directeur is bij de diensten van de Vlaamse overheid, past de opdrachtgever de arbeidsvoorwaarden aan van de arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel V 9, §1, met het personeelslid werd gesloten.

Met de geselecteerde kandidaat die overeenkomstig artikel V 9, §2 en V 9bis is toegelaten tot de proeftijd of is benoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal, sluit de indienstnemende overheid een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, vermeld in artikel V 9, §2, tweede lid.”.

Art. 10. In artikel V 11 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009, 22 januari 2010 en 29 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2 worden het derde en vierde lid vervangen door wat volgt:

“De vervanger wordt aangesteld met een vervangingsovereenkomst of door een aanpassing van de bestaande arbeidsovereenkomst voor de nog lopende duur van het mandaat van de afwezige titularis.

De personeelsleden, vermeld in het tweede lid, 1°, hebben na de beëindiging van de vervanging recht om terug te keren naar hun oorspronkelijke functie, daarin begrepen een eventuele mandaatfunctie. De waarnemende titularis krijgt in zijn oorspronkelijke functie een verlof overeenkomstig artikel X 63 van dit besluit.”;

2° in paragraaf 3 worden het tweede en derde lid vervangen door wat volgt:

"De vervanger wordt aangesteld met een vervangingsovereenkomst of door een aanpassing van de bestaande arbeidsovereenkomst voor maximaal de nog lopende duur van het mandaat van de afwezige titularis.

De personeelsleden, vermeld in het eerste lid van deze paragraaf, 1^o, hebben na de beëindiging van de vervanging recht om terug te keren naar hun oorspronkelijke functie, daarin begrepen een eventuele mandaatfunctie. De waarnemende titularis krijgt in zijn oorspronkelijke functie een verlof overeenkomstig artikel X 63 van dit besluit."

Art. 11. In artikel V 12 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o in paragraaf 2, punt 2, wordt de zinsnede "die in afwijking van artikel VII 39, §2, wordt berekend op de som van het jaarsalaris en de mandaattoelage" vervangen door de zinsnede "conform deel VII van dit besluit";

2^o er wordt een paragraaf 5bis toegevoegd, die luidt als volgt:

"§5bis. Het personeelslid dat een functie uitoefent in de graad van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal krijgt een bezoldiging in de respectieve salarisschalen A311 en A288.";

3^o in paragraaf 6 wordt tussen de zinsnede "deel VII" en de woorden "van dit besluit" de zinsnede "en deel VIIbis" ingevoegd.

Art. 12. In artikel V 13 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o aan paragraaf 1ter, tweede lid, wordt de zinsnede "onverminderd het voorafgaand hoorrecht van de titularis overeenkomstig paragraaf 3" toegevoegd;

2^o een paragraaf 1quater wordt ingevoegd, die luidt als volgt:

"§1quater. In afwijking van §1, derde lid, kan de indienstnemende overheid de titularis, vermeld in het eerste en het tweede lid van die paragraaf, op elk moment en ongeacht de duur van de geleverde prestaties sinds de vorige jaarlijkse evaluatie, aan een vervroegde jaarlijkse evaluatie onderwerpen mits een bijzondere motivering.

De vervroegde jaarlijkse evaluatie gebeurt overeenkomstig de modaliteiten vermeld in §1 tot en met §1ter, §3 en §4."

3^o in paragraaf 3, eerste lid, wordt tussen de woorden "het recht om" en de woorden "te worden gehoord" het woord "voorafgaand" ingevoegd.

Art. 13. In deel V, titel 1, hoofdstuk 6 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, wordt een artikel V 13bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. V 13bis. Het personeelslid dat een functie uitoefent in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal is onderworpen aan een jaarlijkse evaluatie door de lijnmanager volgens de voorschriften van deel IV, behoudens de afwijkende bepalingen, vermeld in dit artikel.

In afwijking van artikel IV 2 is de lijnmanager de enige evaluator voor de personeelsleden met de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal. Hij

oefent alleen en als enige evaluator de bevoegdheden uit die in deel IV aan de evaluatoren worden toegekend. Artikel IV 7 is niet van toepassing.

De personeelsleden met de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal die overeenkomstig artikel VIIbis 1 vallen onder het toepassingsgebied van dit deel VII bis, zijn ook onderworpen aan de specifieke bepalingen voor deze groep van personeelsleden in deel IV. De afwijkingen, vermeld in het volgende lid, doen geen afbreuk daaraan.

Als het personeelslid met de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal deel uitmaakt van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, zijn de bepalingen van artikel V 44, §2, en V 45 van overeenkomstige toepassing."

Art. 14. Aan artikel V 15 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 3 oktober 2014 en 12 januari 2018, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een paragraaf 2 toegevoegd, die luidt als volgt:

"§2. De opdrachtgever verlengt in overleg met de titularis van het mandaat, aangesteld overeenkomstig artikel V 9, §1, de tijdelijke bijkomende opdracht voor de hernieuwde looptijd van het mandaat.

Met de titularis van het mandaat aangesteld overeenkomstig artikel V 9, §2, sluit de opdrachtgever een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor de hernieuwde looptijd van het mandaat."

Art. 15. In artikel V 15bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, wordt de zinsnede "artikel V 15, eerste lid" vervangen door de zinsnede "artikel V 15, §1, eerste lid".

Art. 16. Artikel V 16 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V 16. Na de beëindiging van de mandaatfunctie overeenkomstig artikel V 14 en als de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-niveau of van de functie van algemeen directeur niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat, biedt de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, een passende functie van de interne arbeidsmarkt aan in de respectieve graden van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal.

De indienstnemende overheid wijst de managementfunctie op N-niveau aan die ten aanzien van het personeelslid de bevoegdheden van de lijnmanager uitoefent zoals bepaald in dit besluit."

Art. 17. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, wordt een artikel V 16bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 16bis. §1. Als de passende functie in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal, vermeld in artikel V 16, een gezagsfunctie is, laat de indienstnemende overheid het personeelslid toe tot de proeftijd met het oog op een benoeming in de gezagsfunctie overeenkomstig artikel III 2, §2, van dit besluit.

Artikel III 22 tot en met III 27 en artikel IV 11 tot en met IV 13 van dit besluit inzake de toelating tot en de evaluatie van de proeftijd, zijn van overeenkomstige toepassing.

§2. Het personeelslid dat eerder vastbenoemd is in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal, wordt met onmiddellijke ingang vastbenoemd in de gezagsfunctie.

§3. Als de titularis de toelating tot de proeftijd of de benoeming in de gezagsfunctie aanvaardt, stemt hij in met de beëindiging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, zonder dat een vergoeding verschuldigd is, voor zover de arbeidsovereenkomst niet automatisch eindigt omdat de vastgelegde termijn bereikt is.”.

Art. 18. Artikel V 17 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010, 21 februari 2014 en 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 17. §1. Na de beëindiging van het mandaat kan de indienstnemende overheid beslissen dat de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-niveau of van de functie van algemeen directeur de mandaatfunctie tijdelijk verder uitoefent in afwachting van de aanstelling van een nieuwe titularis.

Die verdere uitoefening van de mandaatfunctie mag de duur van drie maanden niet overschrijden.

§2. De indienstnemende overheid regelt de tijdelijke aanstelling in de arbeidsovereenkomst, die is gesloten overeenkomstig artikel V 9, §1, of door middel van een tijdelijke statutaire dienstaanwijzing van het personeelslid dat overeenkomstig artikel V 9, §2 is benoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal .

§3. De titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-niveau behoudt gedurende de verdere uitoefening van het mandaat de bezoldiging en de toelagen, vermeld in artikel V 12, §2 en het recht op het mobiliteitskrediet vermeld in het artikel V 12bis.

De titularis van de functie van algemeen directeur behoudt gedurende de verdere uitoefening van het mandaat de bezoldiging en de toelagen, vermeld in artikel V 12, §3.

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

Art. 19. Artikel V 17bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 17bis. §1. Als het mandaat van de titularis van een managementfunctie van N-niveau wordt beëindigd door de afschaffing van de betrekking, biedt de indienstnemende overheid de titularis in de interne arbeidsmarkt een vacante projectleidersfunctie van N-niveau aan.

§2. In overleg met het personeelslid stelt de indienstnemende overheid de arbeidsvoorwaarden en de looptijd vast verbonden aan de nieuwe mandaatfunctie.

In overleg met het personeelslid dat al contractueel mandaathouder op N-niveau of algemeen directeur is bij de diensten van de Vlaamse overheid, past de opdrachtgever de arbeidsvoorwaarden aan van de arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel V 9, §1, met het personeelslid werd gesloten.

Met het personeelslid dat overeenkomstig artikel V 9, §2 en V 9bis is toegelaten tot de proeftijd of is benoemd in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-

generaal, sluit de indienstnemende overheid een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, vermeld in artikel V 9, §2 , tweede lid.”.

Art. 20. Aan deel V, titel 1, hoofdstuk 6 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2018, wordt een artikel V 17ter toegevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 17ter. §1. De indienstnemende overheid kan de arbeidsovereenkomst, die is gesloten op basis van artikel V 9, V 10 of V 15 , beëindigen overeenkomstig het arbeidsrecht.

Het personeelslid heeft het recht om naar aanleiding van een ontslagintentie te worden gehoord door de indienstnemende overheid en hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

De indienstnemende overheid motiveert de ontslagbeslissing.

§2. Er wordt een einde gemaakt aan de aanstelling van het personeelslid dat vastbenoemd is in de graad van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal met toepassing van de procedure inzake definitieve beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8.”.

Art. 21. In artikel V 18 van hetzelfde besluit wordt de zinsnede “en, na externe aanwerving, ingenomen wordt door ambtenaren” opgeheven.

Art. 22. In artikel V 20, §3, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt de zinsnede “artikel III 3, §2, en III 9” vervangen door de zinsnede “artikel III 10 en III 16, §2”.

Art. 23. In artikel V 23 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 april 2011 en 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 3 wordt vervangen door wat volgt:

“§3. Onverminderd afwijkende decretale bepalingen stelt de opdrachtgever de gekozen kandidaat voor aan de indienstnemende overheid via de functioneel bevoegde minister.”;

2° paragraaf 4 wordt opgeheven.

Art. 24. Artikel V 24 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 april 2011, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 24. §1. Behalve in de gevallen vermeld in paragraaf 2, neemt de indienstnemende overheid de geselecteerde kandidaat voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De arbeidsovereenkomst bepaalt de arbeidsvoorwaarden in overleg tussen de kandidaat die voor de functie geselecteerd is, en de opdrachtgever, op basis van een modelovereenkomst, die vastgesteld is door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, en die ook rekening houdt met de bepalingen van dit besluit.

§2. Als de geselecteerde kandidaat voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad op 1 juni 2024 al ambtenaar is

bij de diensten van de Vlaamse overheid, laat de indienstnemende overheid hem toe tot de proeftijd in de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

Als het personeelslid tot een statutaire proeftijd wordt toegelaten bepaalt de strategische adviesraad de nadere regelen van de proeftijd en evalueert de proeftijd.

Met behoud van de toepassing van het tweede lid, zijn artikel III 23, §2, artikel III 25, artikel IV 11, artikel IV 13, artikel XI 11 en artikel XI 12 van toepassing, op voorwaarde dat:

- 1° in de vermelde artikelen het woord "lijnmanager" gelezen wordt als "de strategische adviesraad";
- 2° in de vermelde artikelen de woorden "de benoemende overheid" gelezen worden als "de indienstnemende overheid";
- 3° de eerste zin van in artikel XI 11 gelezen wordt als volgt:
"Het ontslag van de ambtenaar op proef gaat in op de eerste werkdag die volgt op de beslissing tot ontslag.";
- 4° in artikel XI 12, §3, de woorden "de benoemende overheid" worden gelezen als "de indienstnemende overheid" en de woorden "de functionele chef " worden gelezen als "de voorzitter van de strategische adviesraad".

De indienstnemende overheid benoemt het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad bij de diensten van de Vlaamse overheid nadat hij met goed gevolg de proeftijd heeft doorlopen.

Bij een negatieve eindevaluatie van de proeftijd heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de functioneel bevoegde minister en kan hij zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. De functioneel bevoegde minister stelt een verslag op voor de Vlaamse Regering.

In afwijking van het vijfde lid heeft de ambtenaar op proef bij de Vlaamse Onderwijsraad het recht om te worden gehoord door de algemene raad.

Als de Vlaamse Regering op basis van het verslag van de functioneel bevoegde minister of de algemene raad van de Vlaamse Onderwijsraad de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bekrachtigt, wordt de ambtenaar op proef ontslagen uit zijn graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en teruggeplaatst in zijn vorige graad of in zijn voorgaande contractuele functie."

Art. 25. In artikel V 25 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden "de ambtenaar" vervangen door de woorden "het personeelslid".

Art. 26. In artikel V 28 van hetzelfde besluit wordt het derde lid vervangen door wat volgt:

"De indienstneming van deze plaatsvervanger aangewezen volgens de in het vorige lid vermelde procedure, gebeurt bij vervangingscontract."

Art. 27. In het opschrift van hoofdstuk 3bis van titel 2 van deel V van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt het woord "horizontale" opgeheven.

Art. 28. Aan artikel V 29bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt een paragraaf 2 toegevoegd, die luidt als volgt:

“§2. In overleg met de geselecteerde kandidaat die contractueel is aangeworven in de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad bij de diensten van de Vlaamse overheid past de opdrachtgever de arbeidsvoorwaarden van de arbeidsovereenkomst aan, die overeenkomstig artikel V 24, §1, met het personeelslid werd gesloten.

De indienstnemende overheid wijst, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat die ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid aan in de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.”.

Art. 29. Artikel V 32 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 32. §1. De indienstnemende overheid kan de aanstelling van een titularis van de functie, vermeld in artikel V 24, §1, die met een arbeidsovereenkomst aangeworven is, beëindigen overeenkomstig het arbeidsrecht.

De titularis heeft het recht om naar aanleiding van een ontslagintentie te worden gehoord door de indienstnemende overheid en hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

De indienstnemende overheid motiveert de ontslagbeslissing.

§2. Er wordt een einde gemaakt aan de aanstelling van het hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad dat vastbenoemd is in die graad met toepassing van de procedure inzake definitieve beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8.”.

Art. 30. Artikel V 34 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 31. Artikel V 35 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 29 mei 2009 en 13 maart 2015, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 35. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling vult een vacature in het middenkader op een van volgende manieren in:

- 1° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, overeenkomstig artikel V 36 en volgende, in combinatie met de mobiliteit overeenkomstig artikel V 39bis;
- 2° uitsluitend via mobiliteit overeenkomstig artikel V 39bis;
- 3° zonder selectieprocedure, overeenkomstig artikel III 50:
 - a) via een interne wijziging van dienstaanwijzing, of
 - b) op voorstel van de lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel en na akkoord van de N-1 titularis en de betrokken N-functie, via een wijziging van dienstaanwijzing over de grenzen van entiteiten heen.

Die manieren om de vacature in te vullen, brengen altijd de aanwijzing in een nieuw mandaat met zich mee en de aanvang van een nieuwe mandaatperiode van zes jaar, die verlengbaar is volgens de bepalingen van deze titel.”.

Art. 32. Artikel V 39 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014, 24 juni 2016 en 26 april 2019, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 39. §1. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kiest de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

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

§2. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling neemt de geselecteerde kandidaat voor de N-1 functie in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A.

In afwijking van het eerste lid wijst het hoofd van de entiteit, raad of instelling de geselecteerde kandidaat volgens het principe van artikel V 1bis statutair aan in de mandaatfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A als de mandaatfunctie een gezagsfunctie is. De geselecteerde kandidaat legt de eed af in handen van het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

In afwijking van het eerste en het tweede lid laat het hoofd van de entiteit, raad of instelling de geselecteerde kandidaat die op 31 mei 2024 al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid toe tot een proeftijd in de graad van hoofdadviseur als de kandidaat nog niet is benoemd in de graad van hoofdadviseur. Hij wijst hem in ieder geval aan in de vacantverklaarde managementfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A.

§3. Als de geselecteerde kandidaat contractueel in dienst komt overeenkomstig paragraaf 2, eerste lid, stelt de arbeidsovereenkomst de arbeidsvoorwaarden vast in overleg tussen de kandidaat die voor de mandaatfunctie geselecteerd is, en het hoofd van de entiteit, raad of instelling, rekening houdend met de bepalingen van dit besluit.

§4. Als de geselecteerde kandidaat overeenkomstig paragraaf 2, derde lid, tot de proeftijd wordt toegelaten bepaalt het hoofd van de entiteit, raad of instelling bij de aanvang van de proeftijd de nadere regels van de proeftijd en evalueert de proeftijd. Hij beoordeelt ook de proeftijd in de graad van hoofdadviseur op basis van de prestaties die geleverd zijn in de mandaatfunctie op N-1 niveau.

Op de proeftijd zijn artikel III 23, III 25, IV 11 en artikel IV 12, §2 en §3, van dit besluit van overeenkomstige toepassing.

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

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

Nadat de ambtenaar op proef met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur met de rang A2M overeenkomstig §2, derde lid.

Een negatieve eindevaluatie van de proefperiode heeft het einde van het mandaat en de terugplaatsing in de vorige graad tot gevolg.

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

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling betekent de beslissing tot vaste benoeming of tot beëindiging van het mandaat en de terugplaatsing in de vorige graad aan de ambtenaar op proef.

Artikel XI 11 en XI 12 van dit besluit zijn van overeenkomstige toepassing.”.

Art. 33. In het opschrift van hoofdstuk 2bis van titel 3 van deel V van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt het woord “horizontale” opgeheven.

Art. 34. Artikel V 39bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 39bis. §1. Bij invulling van een N-1 functie via mobiliteit zijn artikel V 37 en V 38 niet van toepassing. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling organiseert de selectie en bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties of andere vereisten. In afwijking van artikel V 36, §4, stelt het hoofd van de entiteit, raad of instelling een selectiereglement vast.

De titularissen van een N-1 functie, de titularissen van de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en de titularissen van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau of van algemeen directeur, die beschikken over een evaluatie die niet met onvoldoende is besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

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

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

§2. In overleg met de geselecteerde kandidaat wordt een arbeidsovereenkomst gesloten met het hoofd van de entiteit, raad of instelling van de vacature. De arbeidsovereenkomst vermeldt de indiensttredingsdatum.

Het sluiten van de nieuwe arbeidsovereenkomst heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de oorspronkelijke entiteit, raad of instelling of van de aanwijzing in de mandaatfunctie op N-1 niveau die een gezagsfunctie is, tot gevolg.

In afwijking van het eerste lid, wijst het hoofd van de entiteit de geselecteerde kandidaat volgens het principe van artikel V 1bis statutair aan in de mandaatfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A als deze mandaatfunctie een gezagsfunctie is. De geselecteerde kandidaat legt de eed af in handen van het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

§3. De geselecteerde kandidaat die op 31 mei 2024 ambtenaar was bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt overgeplaatst naar de entiteit, raad of instelling van de vacature en wordt aangewezen in het nieuwe mandaat op N-1 niveau. Hij behoudt de graad van hoofdadviseur waarin hij vastbenoemd is.

Het overplaatsingsbesluit vermeldt de termijn waarin het afdelingshoofd of de projectleider N-1 zijn nieuwe functie opneemt.

§4. In afwijking van paragraaf 3 wordt de titularis van de statutaire graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad, directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur en aangesteld als afdelingshoofd of projectleider N-1 zonder de proeftijd te doorlopen.

Voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel VIIbis 1 van dit besluit vallen onder het toepassingsgebied van deel VIIbis, bij overgang van de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad of de graad en terugvalgraad verbonden aan de topkaderfunctie naar de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1, wordt de schaalancienniteit of de periode die verworven is in de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad of de graad en terugvalgraad verbonden aan de topkaderfunctie, aangerekend op de schaalancienniteit in de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1 en in de graad van hoofdadviseur.”.

Art. 35. In artikel V 39ter van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord “horizontale” wordt opgeheven;

2° het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 36. In artikel V 41 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, worden de woorden “de ambtenaar” vervangen door de woorden “het personeelslid”.

Art. 37. In artikel V 42 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In paragraaf 3, derde lid wordt het woord “ambtenaar” vervangen door het woord “personeelslid” en de zinsnede “artikel V 35, §3” door de zinsnede “artikel V 35, 3°”;

2° In paragraaf 4 wordt het woord “ambtenaren” vervangen door het woord “personeelsleden”.

Art. 38. Artikel V 43 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en 1 februari 2013, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. V 43. §1. De titularis van een management- of projectleidersfunctie van het N-1 niveau krijgt een bezoldiging in de salarisschaal NA285.

§2. Het personeelslid met de graad van hoofdadviseur krijgt een bezoldiging in de salarisschaal NA212.

§3. Voor de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, is de regeling, vermeld in deel VII van dit besluit, van toepassing.”.

Art. 39. In deel V, titel 3, hoofdstuk 3 van hetzelfde besluit wordt een artikel V 43bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

“Art. 43bis. §1. In afwijking van artikel V 43 van dit besluit, geldt voor de personeelsleden die overeenkomstig artikel VIIbis 1 van dit besluit onder het toepassingsgebied van deel VIIbis vallen, de verloningsregeling, vermeld in dit artikel.

§2. Aan de graad van hoofdadviseur met rang A2M wordt de volgende functionele loopbaan verbonden:

1° hoofdadviseur: A212;
2° hoofdadviseur met tien jaar schaalancienniteit: A213.

§3. Aan de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1 met rang A2A wordt de volgende functionele loopbaan verbonden:

1° afdelingshoofd/projectleider N-1: A285;
2° afdelingshoofd/projectleider N-1 met zes jaar schaalancienniteit: A286.

§4. Bij overgang van de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider naar de graad van hoofdadviseur wordt de schaalancienniteit die verworven is in het mandaat van afdelingshoofd of projectleider, aangerekend op de schaalancienniteit in de graad van hoofdadviseur.

§5. Voor de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, is de regeling, vermeld in deel VII en VIIbis, van toepassing.”.

Art. 40. Artikel V 44, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018, en artikel V 45 van hetzelfde besluit worden vervangen door wat volgt:

“Art. V 44. §1. De personeelsleden van het middenkader worden door de lijnmanager minstens jaarlijks geevalueerd over hun prestaties en de wijze waarop ze die prestaties leveren overeenkomstig de bepalingen van deel IV, behoudens de afwijkende bepalingen van deel V, en in het bijzonder van dit artikel en van artikel V 45.

In afwijking van artikel IV 2 is de lijnmanager de enige evaluator voor de personeelsleden van het middenkader. Hij oefent alleen en als enige evaluator de bevoegdheden uit die in deel IV aan de evaluatoren worden toegekend. Artikel IV 7 is niet van toepassing.

De personeelsleden van het middenkader die overeenkomstig artikel VIIbis 1 onder het toepassingsgebied van dit deel VIIbis vallen, zijn ook onderworpen aan de specifieke bepalingen voor deze groep van personeelsleden in deel IV. De afwijkingen, vermeld in paragraaf 2, doen geen afbreuk daaraan.

§2. In afwijking van artikel IV 21 en IV 22 is de lijnmanager bevoegd om de beslissing over de salarisevolutie, vermeld in artikel IV 21 en IV 22, te nemen voor het personeelslid met een management- en projectleidersfunctie op N-1 niveau.

De afwijkingen in deze paragraaf laten de jaarlijkse evaluatie van de personeelsleden in de terugvalgraad van hoofdadviseur onverlet.

Art. V 45. §1. De ambtenaar in het middenkader van wie het evaluatieverslag wordt besloten met de einduitspraak 'loopbaanvertraging' of 'onvoldoende' kan daartegen beroep instellen bij de raad van beroep overeenkomstig de bepalingen van artikel IV 17, IV 18 en IV 19.

Het beroep is opschortend.

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

Onverminderd artikel I 16, §1, tweede lid, wordt het dossier vervolgens binnen de vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de functioneel bevoegde minister die binnen de vijftien kalenderdagen na de ontvangst van het advies van de raad van beroep beslist of de uitspraak gehandhaafd wordt.

§2. Het personeelslid in het middenkader kan tegen de beslissing 'onder verwachtingen' beroep instellen bij een beroepsorgaan op het niveau van het beleidsdomein volgens de bepalingen van artikel IV 23, IV 24, IV 25, IV 26, IV 27 en IV 28.

Voor de behandeling van het beroep worden het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse Onderwijsraad geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en worden de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening – Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving.

In afwijking van artikel IV 23, §2 en §3, bezorgt het beroepsorgaan het advies en het volledige dossier van het personeelslid met een management- en projectleidersfunctie op N-1 niveau binnen de vijftien kalenderdagen aan de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling van het personeelslid.

De lijnmanager neemt een definitieve beslissing over de salarisevolutie binnen vijftien kalenderdagen na de ontvangst van het advies van het beroepsorgaan en bezorgt die beslissing aan het personeelslid.

De lijnmanager kan de beslissing 'onder verwachtingen' behouden of vervangen door een beslissing 'volgens verwachtingen'."

Art. 41. In deel V, titel 3, hoofdstuk 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018, wordt een artikel V 45bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. 45bis. De titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau wordt door de lijnmanager voor het einde of de verlenging van een mandaat geevalueerd met het oog op het opnemen van een volgend mandaat."

Art. 42. Artikel V 46 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 10 januari 2014 en 24 juni 2016, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. V 46. §1. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling beëindigt het mandaat van een afdelingshoofd of projectleider:

- 1° bij een evaluatiebeslissing 'onvoldoende';
- 2° op verzoek van de betrokkene zelf;
- 3° in onderling overleg tussen de betrokkene en het hoofd van de entiteit, raad of instelling;
- 4° om organisatorische redenen bij afschaffing van de betrekking.

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan een mandaat van afdelingshoofd of projectleider ook beëindigen na telkens zes jaar.

§2. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling beëindigt het mandaat van projectleider, met behoud van de toepassing van paragraaf 1, ook na de duurtijd van het project als die korter dan zes jaar is.

§3. Onverminderd de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8, §1, of de ontslagregeling van contractuele personeelsleden, vermeld in artikel XI 13 en volgende van dit besluit, biedt het hoofd van de entiteit, raad of instelling aan de titularis van de mandaatfunctie op N-1 niveau van wie het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat een passende functie aan in de graad van hoofdadviseur.

§4. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling biedt aan de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau overeenkomstig artikel V 39, §2, eerste en tweede lid, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aan. Door die arbeidsovereenkomst te ondertekenen stemt de titularis in met de beëindiging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, zonder dat een opzeggingstermijn of -vergoeding verschuldigd is.

Als de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau niet instemt met de nieuwe arbeidsovereenkomst, dan beëindigt het hoofd van de entiteit, raad of instelling de lopende arbeidsovereenkomst met toepassing van de regels van het arbeidsrecht.

In afwijking van het eerste lid behoudt de titularis van de mandaatfunctie op N-1 niveau die op basis van artikel V 39bis, §2, derde lid, statutair is aangesteld in een gezagsfunctie zijn statutaire aanstelling in de passende functie gedurende een periode van maximaal twee jaar na de beëindiging van het mandaat als de mandaatfunctie van die titularis eindigt op basis van artikel V 46, §1, eerste lid, 4°. Aan de statutaire aanstelling komt eerder een einde naar aanleiding van een doorstroom naar een andere functie op initiatief van het personeelslid. Na afloop van die periode biedt het hoofd van de entiteit, raad of instelling aan het personeelslid een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aan in de toegewezen functie.

§5. In afwijking van paragraaf 4 wijst het hoofd van de entiteit, raad of instelling de titularis van de management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau die vastbenoemd is in de graad van hoofdadviseur statutair aan in een passende functie.

§6. Als de passende functie in de graad van hoofdadviseur, vermeld in paragraaf 3, een gezagsfunctie is, laat het hoofd van de entiteit, raad of instelling in afwijking van de vermelde paragraaf het personeelslid, toe tot de proeftijd met het oog op een benoeming in de gezagsfunctie overeenkomstig artikel III 2, §2, van dit besluit.

Artikel III 22 tot en met III 27 en artikel IV 11 tot en met IV 13 van dit besluit inzake de toelating tot en de evaluatie van de proeftijd zijn van overeenkomstige toepassing.

Het personeelslid dat eerder vastbenoemd is in de graad van hoofdadviseur wordt met onmiddellijke ingang vastbenoemd in de gezagsfunctie.”.

Art. 43. Artikel V 47 van hetzelfde besluit, opgeheven bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Art. V 47. Op verzoek van het personeelslid dat overeenkomstig artikel V 46 aanspraak maakt op een passende functie in de terugvalgraad kan een einde gesteld worden aan het behoren tot het middenkader via een overplaatsing in een passende functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

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

Art. 44. Artikel V 49 van hetzelfde besluit, opgeheven bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 mei 2019, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing:

“Art. V 49. In afwijking van artikel V 9, behoudt het personeelslid dat titularis is van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau, of de titularis van de functie van

algemeen directeur op 31 mei 2024 de statutaire aanstelling in het huidige mandaat voor de lopende duur van het mandaat.

Op basis van artikel V 15 sluit de opdrachtgever in overleg met de titularis van het mandaat, naar aanleiding van de eerstvolgende hernieuwing een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur overeenkomstig artikel V 9, §1.

Vanaf de hernieuwing, vermeld in het tweede lid, ontvangt de titularis van de management- en projectleidersfunctie de volgende compenserende jaartoelage tegen 100%:

Functieklasse	Compenserende toelage
D	4.220€
C	3.460€
B	3.000€
A	2.740€

De titularis met de functie van algemeen directeur ontvangt een compenserende jaartoelage van 1.330 euro tegen 100%.”.

Art. 45. In hetzelfde besluit worden de volgende artikelen opgeheven:

- 1° artikel V 51ter, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010;
- 2° artikel V 51quater, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 februari 2012.

Art. 46. In artikel V 51sexies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de datum “1 juli 2016” wordt vervangen door de datum “1 juni 2024”;

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De geselecteerde kandidaat voor de functie valt onder de rechtspositieregeling die van toepassing is voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid vóór 1 juni 2024.”.

Art. 47. In artikel V 52bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de datum “1 juli 2016” wordt vervangen door de datum “1 juni 2024”;

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De geselecteerde kandidaat voor de functie valt onder de rechtspositieregeling die van toepassing is voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid vóór 1 juni 2024.”.

Art. 48. Artikel V 56 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 49. In artikel V 56quinquies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de datum "1 juli 2016" wordt vervangen door de datum "1 juni 2024";

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"De geselecteerde kandidaat voor de functie valt onder de rechtspositieregeling die van toepassing is voor de personeelsleden die in dienst zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid vóór 1 juni 2024."

Art. 50. Artikel V 56novies van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019, wordt opgeheven.

Art. 51. In hetzelfde besluit wordt deel VI, dat bestaat uit artikel VI 1 tot en met VI 172 en dat werd ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en laatst werd gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 februari 2023, , opgeheven.

Art. 52. In artikel VIII 15, eerste lid, van hetzelfde besluit, wordt de zinsnede "I 9, §1, tweede lid" vervangen door de zinsnede "I 16, §1, tweede lid".

Art. 53. In artikel IX 6, derde lid, van hetzelfde besluit, wordt de zinsnede "I 9, §1, tweede lid" vervangen door de zinsnede "I 16, §1, tweede lid".

Art. 54. Artikel X 63 van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. X 63. Als een personeelslid binnen de diensten van de Vlaamse overheid een statutaire proeftijd, een mandaat of een tijdelijke contractuele tewerkstelling opneemt krijgt het personeelslid ambtshalve verlof voor opdracht voor de duur van de statutaire proeftijd, het mandaat of de tijdelijke contractuele aanstelling.

De ambtenaar op proef is van het verlof vermeld in het eerste lid uitgesloten.

Het ambtshalve verlof voor opdracht wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens het verlof heeft het personeelslid geen recht op salaris."

Art. 55. Aan deel X, titel 14, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 17 december 2021, wordt een artikel X 100 toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. X 100. De ambtshalve onbetaalde verlopen die zijn aangevat vóór 1 juni 2024 lopen verder overeenkomstig de regelingen die golden bij de toekenning van het verlof."

Art. 56. In artikel XI 2 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen door wat volgt:

"De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar, op basis van een statutaire selectieprocedure die vóór 1 juni 2024 werd gepubliceerd, bekleedt kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag."

Art. 57. In artikel XI 8, §1, tweede lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 26 april 2019 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 juli 2021, wordt de zinsnede "I 9, §1, derde lid" vervangen door de zinsnede "I 16, §1, derde lid".

Art. 58. In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 8 september 2023, wordt een deel XIter ingevoegd, dat luidt als volg:

Deel XIter. Arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen (OPZ) Rekem en Geel

Titel 1. Arbeidsvoorwaarden

Art. XIter 1. §1. Het Vlaams personeelsstatuut zoals dit gold op 31 mei 2024 blijft van kracht voor de personeelsleden die voor 1 juni 2024 in dienst waren en vanaf 1 juni 2024 in dienst treden bij het OPZ Rekem of het OPZ Geel.

§2. Door de doorstroom van een functie bij het OPZ Reken of het OPZ Geel naar een functie bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid ressorteert een personeelslid onder de toepassing van de bepalingen van de huidige rechtspositieregeling, met behoud van de toepassing van titel 2.

Door de doorstroom van een functie bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid naar een functie bij het OPZ Rekem of het OPZ Geel ressorteert een personeelslid onder het Vlaams personeelsstatuut zoals dit gold op 31 mei 2024, met behoud van de toepassing van titel 3. De verwijzingen onder titel 3 refereren naar de van kracht zijnde bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut tenzij uitdrukkelijk verwezen naar de bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut zoals dit gold op 31 mei 2024.

Titel 2. Doorstroom van een functie bij het OPZ Reken of het OPZ Geel naar een functie bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid

Hoofdstuk 1. Personeelsleden in dienst vóór 1 juni 2024

Afdeling 1. Hoedanigheid

Art. XIter. 2. De ambtenaar die onder toepassing van dit hoofdstuk valt, behoudt zijn hoedanigheid van ambtenaar tenzij het een tijdelijke betrekking betreft. De ambtenaar krijgt in dat geval een contract voor bepaalde duur en ambtshalve onbetaald verlof.

Art. XIter. 3. Het contractuele personeelslid dat onder de toepassing van dit hoofdstuk valt en een gezagsfunctie opneemt als vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd, vermeld in deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4.

Het contractuele personeelslid, vermeld in het eerste lid, dat een andere functie dan een gezagsfunctie opneemt, behoudt zijn hoedanigheid.

Afdeling 2. Verloning

Art. XIter. 4. Het personeelslid dat via mobiliteit of bevordering overgaat naar een andere graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid, wordt ingeschaald in de overeenkomstige salarisschaal van de nieuwe graad, conform artikel VIIbis 16, §1.

De inschaling, vermeld in het eerste lid, gebeurt op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan, met behoud van de geldelijke- en schaalancienniteit op het moment van de overgang, vermeld in het eerste lid.

Art. XIter. 5. Het contractuele personeelslid, dat via mobiliteit overstapt, kan er vrijwillig voor kiezen om onder het toepassingsgebied van deel VII te ressorteren.

De keuze, vermeld in het eerste lid, wordt gemaakt conform artikel VII 2, §2. De inschaling bij de overstap, vermeld in het eerste lid, gebeurt conform artikel VII 2, §4.

Artikel XIter 6. Artikel VII 5bis en artikel VIIbis 1, derde lid, zijn van toepassing op het personeelslid dat via bevordering overstapt.

Afdeling 3. Ziekteregeling

Art. XIter. 7. De ambtenaar die bij de overstap ambtenaar blijft, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 21. De ziektedagen die een ambtenaar heeft opgenomen vóór de voormelde overstap, worden aangerekend op het ziektekapitaal.

Het contractuele personeelslid dat bij een overstap contractueel blijft, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 20.

Het contractuele personeelslid dat bij een overstap ambtenaar wordt, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 18 en X 19.

Afdeling 4. Aanvullend pensioen

Art. XIter. 8. Het contractuele personeelslid dat onder toepassing van dit hoofdstuk valt, heeft recht op een aanvullend pensioen zoals vermeld in artikel VII 109novies.

Afdeling 5. Ambtshalve pensioen

Art. XIter 9. Aan de hoedanigheid van een ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, kan alleen een einde worden gemaakt in de gevallen, vermeld in artikel XI 1.

Afdeling 6. Evaluatie en raad van beroep

Art. XIter 10. De ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, wordt geëvalueerd conform deel IV.

Afdeling 7. Ontslagbescherming van contractuele personeelsleden

Art. XIter 11. Op het personeelslid dat overstapt naar een andere graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid, is, vanaf de datum van de voormelde overstap, deel XI, titel 3, van toepassing.

Hoofdstuk 2. Personeelsleden in dienst vanaf 1 juni 2024

Afdeling 1. Hoedanigheid

Art. XIter 12. De ambtenaar die overstapt naar een functie die niet voorkomt in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, wordt tewerkgesteld met een contractuele tewerkstelling. Hij behoudt zijn hoedanigheid in geval van een niet-vrijwillige overstap gedurende ten minste twee jaar.

Als de ambtenaar, vermeld in het eerste lid, overstapt naar een gezagsfunctie, vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, behoudt hij zijn hoedanigheid.

Art. XIter 13. Het contractuele personeelslid dat overstapt naar een gezagsfunctie,

vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 4, die bij dit besluit is gevoegd, wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd, vermeld in deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4.

Als het contractuele personeelslid, vermeld in het eerste lid, overstapt naar een andere functie dan een gezagsfunctie behoudt hij zijn hoedanigheid.

Afdeling 2. Verloning

Art. XIter 14. Het personeelslid dat via mobiliteit of bevordering overgaat naar een andere graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid, wordt ingeschaald in de overeenkomstige salarisschaal van de nieuwe graad, conform artikel VIIbis 16, §1.

De inschaling, vermeld in het eerste lid, gebeurt op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan, met behoud van de geldelijke- en schaalancienniteit op het moment van de overgang, vermeld in het eerste lid.

Art. XIter 15. Het personeelslid ressorteert vanaf de datum van de overgang onder de toepassing van deel VII als de overgang de eerste dag van de maand plaatsvindt. Bij een overgang in de loop van de maand ressorteert het personeelslid onder de toepassing van deel VII vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de overgang.

De inschaling gebeurt conform artikel VII 2, §4.

Afdeling 3. Ziekteregeling

Art. XIter 16. Op de ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, is de ziekteregeling, vermeld in artikel X 18 en X 19 van toepassing.

Op het contractuele personeelslid dat onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, is de ziekteregeling, vermeld in artikel X 20 van toepassing.

Afdeling 4. Aanvullend pensioen

Art. XIter 17. Het contractuele personeelslid dat onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, heeft recht op een aanvullend pensioen, als vermeld in artikel VII 109novies.

Afdeling 5. Ambtshalve pensioen

Art. XIter 18. Aan de hoedanigheid van een ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, kan alleen een einde worden gemaakt in de gevallen, vermeld in artikel XI 1.

Afdeling 6. Evaluatie en raad van beroep

Art. XIter 19. De ambtenaar die onder de toepassing van dit hoofdstuk valt, wordt geevalueerd conform deel IV.

Afdeling 7. Ontslagbescherming contractuele personeelsleden

Art. XIter 20. Op het contractuele personeelslid dat overstapt naar een andere graad binnen de diensten van de Vlaamse overheid, is, vanaf de datum van de voormelde overstap, deel XI, titel 3, van toepassing.

Titel 3. Doorstroom van een functie bij een andere entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid naar een functie bij het OPZ Geel of het OPZ Rekem

Hoofdstuk 1. Personeelsleden in dienst vóór 1 juni 2024

Afdeling 1. Hoedanigheid

Art. XIter 21. De ambtenaar die een statutaire functie bij het OPZ Geel of OPZ Rekem opneemt wordt statutair benoemd in de nieuwe graad conform de bepalingen van deel III en deel VI van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024 . Ingeval van een bevordering zijn de regels van deel VI, titel 5 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024 van toepassing. De ambtenaar wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd conform artikel VI 36 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

De ambtenaar krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve verlof voor opdracht zoals bedoeld in artikel X 63.

De ambtenaar die een contractuele functie opneemt, krijgt een contract voor bepaalde of onbepaalde duur

De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht. In afwijking van artikel X 63 is dit verlof beperkt tot twee jaar.

Art. XIter 22. Het contractuele personeelslid dat een statutaire functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd in de nieuwe graad. conform deel III, hoofdstuk 3 of artikel VI 18, §2, tweede lid van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het contractuele personeelslid krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve verlof voor opdracht.

Art. XIter 23. Het contractuele personeelslid dat een contractuele functie opneemt krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

Afdeling 2. Verloning

Art. XIter 24. Een ambtenaar die bezoldigd wordt conform artikel VIIbis 16, §1, en via mobiliteit of bevordering overgaat naar een statutaire functie bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan conform de bepalingen van deel VI, titel 4 of 5 in samenlezing met deel VII, titel 1 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

De inschaling, vermeld in het eerste lid, gebeurt met behoud van de opgebouwde geldelijke- en schaalancienniteit.

Art. XIter 25. Een ambtenaar op wie artikel VII 12 van toepassing is, die via mobiliteit of bevordering overgaat naar een statutaire functie bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke ancienniteit te bepalen is artikel VII 3 van toepassing.

De ambtenaar, vermeld in het eerste lid, behoudt het salaris dat hij kreeg vóór de overstap, tot hij in de nieuwe loopbaan een salaris krijgt dat tenminste daaraan gelijk is.

Art. XIter 26. Een ambtenaar die bezoldigd wordt conform artikel VIIbis 16, §1, en bij het OPZ Geel of OPZ Rekem een contractuele functie opneemt wordt bezoldigd in de

beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

De persoon, vermeld in het eerste lid, behoudt tenminste de geldelijke ancienniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de contractuele functie.

Art. XIter 27. Een ambtenaar die bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of het OPZ Rekem, wordt verloond in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke ancienniteit te bepalen, is artikel VII 3 van toepassing.

Art. XIter 28. Het contractuele personeelslid, dat bezoldigd wordt conform artikel VIIbis 9, dat een statutaire functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke ancienniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe statutaire functie.

Als een functionele loopbaan verbonden is aan de contractuele functie, vermeld in het eerste lid, gebeurt de inschaling op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan volgens de bepalingen in deel VI en deel VII van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Art. XIter. 29. Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12 en een statutaire betrekking opneemt bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke ancienniteit te bepalen, is artikel VII 3 van toepassing.

Art. XIter. 30. Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en dat een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de functie in kwestie, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke ancienniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe contractuele functie.

Art. XIter 31. Het contractuele personeelslid, vermeld in artikel VIIbis 9, dat een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke ancienniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe contractuele functie.

Hoofdstuk 2. Personeelsleden in dienst vanaf 1 juni 2024

Afdeling 1. Hoedanigheid

Art. XIter 32. De ambtenaar die een statutaire functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt statutair benoemd in de nieuwe graad conform de bepalingen van deel III of deel VI van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024. In geval van een bevordering zijn de regels van deel VI, titel 5 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024 van toepassing. De ambtenaar wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd conform artikel VI 36 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

De ambtenaar krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve verlof voor opdracht zoals bedoeld in artikel X 63.

Art. XIter 33. De ambtenaar die een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

Als een contractuele functie wordt opgenomen naar aanleiding van een beslissing van de Vlaamse Regering, behoudt het personeelslid zijn statutaire functie gedurende ten minste twee jaar.

De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht. In afwijking van artikel X 63 is dit verlof beperkt tot twee jaar.

Art. XIter 34. Het contractuele personeelslid dat een statutaire functie opneemt bij het OPZ Geel of OPZ Rekem wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd in de nieuwe graad conform deel III, hoofdstuk 3 of artikel VI 18, §2, tweede lid van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het contractuele personeelslid krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve verlof voor opdracht zoals bedoeld in artikel X 63.

Art. XIter 35. Het contractuele personeelslid dat een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of Rekem, krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

Afdeling 2. Verloning

Art. XIter 36. Een ambtenaar op wie artikel VII 12 van toepassing is, die via mobiliteit of bevordering overgaat naar een statutaire functie bij het OPZ Geel of OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke ancienniteit te bepalen is artikel VII 3 van toepassing.

De ambtenaar, vermeld in het eerste lid, behoudt het salaris dat hij kreeg vóór de overstap, tot hij in de nieuwe loopbaan een salaris krijgt dat tenminste daaraan gelijk is.

Art. XIter 37. Een ambtenaar die bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel of het OPZ Rekem, wordt verloned in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke ancienniteit te bepalen, is artikel VII 3 van toepassing

Art. XIter. 38. Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12 en een statutaire betrekking opneemt bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad, zoals

voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Om de geldelijke ancienniteit te bepalen, is artikel VII 3 van toepassing.

Art. XIter. 39. Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en dat een contractuele functie opneemt bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de functie in kwestie, zoals voorzien in artikel VII 12 van het Vlaams personeelsstatuut zoals het gold op 31 mei 2024.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke ancienniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe contractuele functie.

Art. 59. Bijlage 4 bij hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 6 september 2019 en 24 januari 2022, wordt vervangen door bijlage 1, die bij dit besluit is gevoegd.

Hoofdstuk 2. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 25 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen

Art. 60. Aan artikel 10 van het besluit van de Vlaamse Regering van 25 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen wordt een tweede lid toegevoegd dat luidt als volgt:

“De bevoegdheden die decretaal zijn toegewezen aan gezagsfuncties zoals gedefinieerd in en vermeld in bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 juni 2006, zijn niet delegerbaar.”.

Hoofdstuk 3. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid

Art. 61. Artikel 6 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 6. De functioneel bevoegde minister vraagt het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, als:

- 1° een voorstel van beslissing, dat opgenomen is in een nota aan de Vlaamse Regering een verhoging van het personeelsaantal inhoudt;
- 2° een voorontwerp van decreet een impact heeft op de lijst met gezagsfuncties, opgenomen in bijlage 4 bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.”.

Art. 62. Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2024.

Art. 63. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Bart SOMERS

Bijlage 1 bij het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid

	Functie	Decretale grondslag	Functietitel
Algemeen			
1	De ambtenaren die als beboetingsinstantie belast zijn met het opleggen van bestuurlijke sancties voor bepaalde misdrijven of inbreuken	Kaderdecreet betreffende de bestuurlijke handhaving van 22 maart 2019 (o.a. artikel 2, 1°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
2	Bestuurlijke opsporingsagenten	Kaderdecreet betreffende de bestuurlijke handhaving van 22 maart 2019 (o.a. artikel 2, 2°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
3	Toezichthouders	Kaderdecreet betreffende de bestuurlijke handhaving van 22 maart 2019 (o.a. artikel 2, 15°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
4	De ambtenaren die als vervolgingsinstantie belast zijn met de bestuurlijke vervolging van bepaalde misdrijven of inbreuken	Kaderdecreet betreffende de bestuurlijke handhaving van 22 maart 2019 (o.a. artikel 2, 17°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
5	De personeelsleden die als beboetingsinstantie belast zijn met de bestuurlijke vervolging en sanctionering van bepaalde misdrijven of inbreuken	Kaderdecreet over de handhaving van Vlaamse regelgeving van 14 juli 2023 (o.a. artikel 2, 3°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
6	De personen die als herstelinstantie zijn aangewezen	Kaderdecreet over de handhaving van Vlaamse regelgeving van 14 juli 2023 (o.a. artikel 2, 15°) in	

	om toe te zien op herstel en beveiliging	samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
7	Toezichthouders	Kaderdecreet over de handhaving van Vlaamse regelgeving van 14 juli 2023 (o.a. artikel 2, 30°) in samenlezing met de respectievelijke implementatiedecreten	
Beleidsdomein Omgeving			
8	Gewestelijke toezichthouders	Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake het milieubeleid (DABM) o.a. in uitvoering van mestdecreet, bodemdecreet, materialendecreet, veldwetboek, decreet van 15 juli 2016 betreffende het integraal handelsvestigingsbeleid	<p>DOMG: milieutoezichthouders Seveso-inspecteurs themabeheerders milieu handhavingsmanagers secretaris-generaal</p> <p>OVAM: Toezichthouder</p> <p>ANB: boswachters natuurspecteurs regiobeheerders teamverantwoordelijken en diensthoofd natuurinspectie afdelingshoofd TB en NISIP</p> <p>VMM: Toezichthouders erkende boorbedrijven Toezichthouders onbevaarbare waterlopen Toezichthouders integraal waterbeleid en oppervlaktewater</p>

				VEKA: administrateur-generaal
9	De ambtenaren bevoegd voor de behandeling van een beroep tegen een administratieve geldboete	Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake het milieubeleid (DABM) - artikel 8.5.4.		DOMG: gemachtigd ambtenaar gedwongen invorderingen
10	De personeelsleden van OVAM die in het kader van het Materialendecreet specifieke bevoegdheden hebben inzake de inning en controle van milieuheffingen	Decreet van 23 december 2011 betreffende het duurzaam beheer van materiaalkringlopen en afvalstoffen (Materialendecreet - artikel 44 e.v.)		OVAM: Toezichthouder
11	De personeelsleden die zijn belast met toezicht en handhaving met betrekking tot de waterketen	Decreet van 18 juli 2003 betreffende het integraal waterbeleid (artikel 5.2.1.1. e.v. en artikel 5.3.2.)		VMM: Afdelingshoofd
12	De personeelsleden die zijn belast met het toezicht en de handhaving met betrekking tot de financiële instrumenten ter regulering en financiering van het integraal waterbeleid	Decreet van 18 juli 2003 betreffende het integraal waterbeleid (artikel 5.4.1.1. e.v.)		VMM: afdelingshoofd verantwoordelijke rechtsopvolging heffingen verantwoordelijken opvolging heffingen verantwoordelijken team heffingen
13	De personeelsleden die in het kader van het Mestdecreet door de Vlaamse regering zijn aangewezen om administratieve geldboetes op te leggen.	Decreet van 22 december 2006 houdende de bescherming van water tegen de verontreiniging door nitraten uit agrarische bronnen (Mestdecreet - artikel 64)		VLM: celhoofd handhaving diensthoofd handhaving inspecteurs inspecteur expert coördinator handhaving

14	De ambtenaren die beslissen over de gemotiveerde verzoeken om kwijtschelding, vermindering of uitstel van betaling van de in het Mestdecreet bedoelde administratieve geldboeten	Decreet van 22 december 2006 houdende de bescherming van water tegen de verontreiniging door nitraten uit agrarische bronnen (Mestdecreet - artikel 66)	VLM: afdelingshoofd mestbank
15	De ambtenaren die het bezwaar behandelen tegen de maatregelen opgelegd door de Mestbank die het gevolg zijn van een doorlichting in het kader van het Mestdecreet	Decreet van 22 december 2006 houdende de bescherming van water tegen de verontreiniging door nitraten uit agrarische bronnen (Mestdecreet - artikel 62, §7 samen gelezen met artikel 67)	VLM: afdelingshoofd mestbank
16	Het afdelingshoofd van de Mestbank dat de bezwaren behandelt van landbouwers tegen de beperkingen van het op of in de bodem brengen van meststoffen, zoals bepaald in het Mestdecreet	Decreet van 22 december 2006 houdende de bescherming van water tegen de verontreiniging door nitraten uit agrarische bronnen (Mestdecreet - artikel 13-15)	VLM: afdelingshoofd mestbank
17	Personeelsleden, aangeduid door de VR die toezicht houden op de naleving van het Energiedecreet	Decreet van 8 mei 2009 houdende algemene bepalingen betreffende het energiebeleid (Energiedecreet)	VEKA: administrateur-generaal
18	De ambtenaren bij VEKA, bevoegd om administratieve geldboeten op te leggen en kwijtschelding, vermindering of uitstel van betaling van deze boeten te verlenen	Decreet van 8 mei 2009 houdende algemene bepalingen betreffende het energiebeleid (Energiedecreet)	VEKA: administrateur-generaal
19	Gewestelijke omgevingsambtenaren (vroeger. gewestelijk stedenbouwkundige ambtenaren)	Decreet van 25 april 2014 betreffende de omgevingsvergunning en Vlaamse codex ruimtelijke ordening van 15 mei 2009	DOMG: gewestelijke omgevingsambtenaren
20	Gewestelijke stedenbouwkundige inspecteurs, belast met de	Vlaamse codex ruimtelijke ordening van 15 mei 2009	DOMG: gewestelijke stedenbouwkundige inspecteurs

	handhaving van de ruimtelijke ordening		themabeheerder ruimtelijke ordening teamverantwoordelijke ruimtelijke ordening/onroerend erfgoed handhavingsmanager
21	Verbalisanten ruimtelijke ordening	Vlaamse codex ruimtelijke ordening van 15 mei 2009 (Titel VI)	DOMG: verbalisanten ruimtelijke ordening
22	Inspecteurs onroerend erfgoed	Decreet van 12 juli 2013 betreffende het onroerend erfgoed	DOMG: Inspecteurs onroerend erfgoed
23	Personeelsleden, bevoegd voor het opsporen en vaststellen van overtredingen op de Dierenwelzijnswet	Wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren (artikel 34 e.v.)	DOMG: teamverantwoordelijke/Controleur themabeheerder/Controleur administratief Ondersteuner/Controleur inspecteur Dierenwelzijn controleur Dierenwelzijn
24	Ambtenaar die een minnelijke regeling kan voorstellen aan de overtreder opdat de strafvordering zou vervallen	Wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren (artikel 41bis)	DOMG: secretaris-Generaal afdelingshoofd gemachtigd ambtenaar minnelijke schikking
25	Ambtenaar bevoegd om een exclusieve bestuurlijke geldboete op te leggen in het kader van het integraal handelsvestigingsbeleid	Decreet van 15 juli 2016 betreffende het integraal handelsvestigingsbeleid (artikel 19 e.v.)	DOMG: gemachtigd ambtenaar gedwongen invorderingen

26	Gewestelijk ambtenaar of de wooninspecteur die in het kader van de Vlaamse Codex Wonen bevoegd is voor de aflevering van een conformiteitsattest	Vlaamse Codex Wonen (Boek 3, Deel 3)	Wonen in Vlaanderen: diensthoofden
27	Wooninspecteur of een door de Vlaamse Regering voor de handhaving van boek 3, deel 9 van de Vlaamse Codex Wonen aangewezen agent van gerechtelijke politie	Vlaamse Codex Wonen (Boek 3, Deel 9)	Wonen in Vlaanderen: administrateur-generaal afdelingshoofd premies en woningkwaliteit diensthoofd Handhaving- Hoofd van de Vlaamse Wooninspectie wooninspecteurs (A1) wooninspecteur (B2) verbalisant (C2) verbalisant (C1)
28	Toezichthouder voor de sociale huisvesting	Vlaamse Codex Wonen (Boek 4, Deel 3 en 12)	Wonen in Vlaanderen: administrateur-generaal afdelingshoofd Toezicht coördinator globale onderzoeken(adviseur) senior toezichthouders (directeur) diensthoofd Beheer Woonactoren diensthoofd Woonrechten (directeur) toezichthouders (A1)
Beleidsdomein Landbouw en Visserij			

29	Toezichthouders in het kader het landbouw- en visserijbeleid	Decreet van 28 juni 2013 betreffende het landbouw- en visserijbeleid	DLV: controleur Visserij controleur Karkasclassificatie controleur Fokkerij controleur BIO toezichthouder plantaardig teeltmateriaal afdelingshoofden
30	De personeelsleden, aangewezen door de Vlaamse Regering, die exclusieve bestuurlijke geldboeten kunnen opleggen en invorderen	Decreet van 28 juni 2013 betreffende het landbouw- en visserijbeleid	DLV: secretaris-generaal jurist
Beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin			
31	Inspecteurs belast met het overheidstoezicht in het kader van het gezondheids- en welzijnsbeleid	Decreet van 19 januari 2018 houdende het overheidstoezicht in het kader van het welzijn- en gezondheidsbeleid (ook in uitvoering van Decreet van 6 juli 2018 betreffende de overname van de sectoren psychiatrische verzorgingstehuizen, initiatieven van beschut wonen, revalidatieovereenkomsten, revalidatieziekenhuizen en multidisciplinaire begeleidingsequipes voor palliatieve verzorging en Woonzorgdecreet)	DZ: Zorginspecteur Financieel inspecteur Inspecteur-supervisor Inspectie-expert
32	De ambtenaren die toezicht uitoefenen op de initiatieven ter voorkoming van infecties, allergieën en intoxicaties, daarin begrepen de ambtenaren-artsen	Decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid (artikel 40 e.v.)	DZ: Arts infectieziektebestrijding en vaccinatie Verpleegkundige infectieziektebestrijding en vaccinatie Teamverantwoordelijke team Infectie- ziektebestrijding en vaccinatie

			Afdelingshoofd afdeling Preventief Gezondheidsbeleid
33	Gewestelijke toezichthouders (milieugezondheidszorg)	Decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid jo. DABM	DZ: Arts milieugezondheidszorg Medisch milieudeskundige Milieugezondheidskundige Teamverantwoordelijke Milieugezondheidszorg Afdelingshoofd
34	De personeelsleden in het licht van het preventieve gezondheidsbeleid belast met toezicht en handhaving met betrekking tot de waterketen	Decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid jo. Decreet van 18 juli 2003 betreffende het integraal waterbeleid (artikel 5.2.1.1. e.v.)	DZ: Arts milieugezondheidszorg Medisch milieudeskundige Milieugezondheidskundige Teamverantwoordelijke Afdelingshoofd
35	De ambtenaren die in het kader van het preventieve gezondheidsbeleid administratieve geldboeten kunnen opleggen, dwangbevelen kunnen geven en uitvoerbaar verklaren.	Decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid (artikel 76 e.v.)	DZ: secretaris-generaal
36	De personeelsleden die administratieve geldboeten kunnen opleggen aan rechthebbenden van zorg en zorgvoorzieningen	Decreet van 6 juli 2018 betreffende de overname van de sectoren psychiatrische verzorgingstehuizen, initiatieven van beschut wonen, revalidatieovereenkomsten, revalidatieziekenhuizen en multidisciplinaire begeleidingsequipes voor palliatieve verzorging.	DZ: secretaris-generaal
37	De personeelsleden die administratieve geldboeten kunnen opleggen	Decreet van 15 februari 2019 betreffende de woonzorg (Woonzorgdecreet)	DZ: secretaris-generaal

	opleggen aan rechthebbenden van zorg en zorgvoorzieningen			
38	De ambtenaren die administratieve geldboeten kunnen opleggen in het kader van de Vlaamse sociale bescherming	Decreet van 18 mei 2018 houdende de Vlaamse sociale bescherming	DZ: secretaris-generaal	
39	Gezinsinspecteurs	Decreet van 27 april 2018 tot regeling van de toelagen in het kader van het gezinsbeleid	VUTG: gezinsinspecteurs	
Beleidsdomein Financien en Begroting				
40	De personeelsleden met minstens graad afdelingshoofd die machtiging kunnen verlenen om bij een bank-, wissel-, krediet- en spaarinstelling inlichtingen op te vragen	Vlaamse Codex Fiscaliteit (artikel 3.13.1.3.1 e.v.)	VLABEL: afdelingshoofd afdeling taxatie afdelingshoofd afdeling inning en invordering	
41	De bevoegde personeelsleden bevoegd voor het toezicht op de naleving van de Fiscale codex en uitvoeringsbesluiten met betrekking tot de voertuigen die zich op de openbare weg bevinden	Vlaamse Codex Fiscaliteit (artikel 3.13.2.0.1. e.v.)	VLABEL: controleur verkeersfiscaliteit/wegeninspectie	
42	De leidend ambtenaar van de bevoegde entiteit van de Vlaamse administratie, bevoegd voor de kwijtschelding of vermindering van de administratieve geldboetes of van de belastingverhogingen	Vlaamse Codex Fiscaliteit (artikel 3.18.0.0.16)	VLABEL: administrateur-generaal	

43	Wegeninspecteurs	Decreet van 3 mei 2013 betreffende de bescherming van de verkeersinfrastructuur in geval van bijzonder wegtransport - Decreet van 20 april 2001 betreffende de organisatie van het personenvervoer over de weg	VLABEL: controleur verkeersfiscaliteit/wegeninspectie
Beleidsdomein Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie			
44	De personen die toezicht en controle uitoefenen op de naleving van de bepalingen van het decreet en de uitvoeringsbesluiten inzake toeristische logies	Decreet van 5 februari 2016 houdende de toeristische logies	TV: handhaver logies
45	Toezichthouders belast met het toezicht op de naleving van het Wapenhandeldecreet, Vuurwapenverordening 258/2012, en de uitvoeringsbesluiten	Decreet van 15 juni 2012 betreffende de in-, uit-, doorvoer en overbrenging van defensiegerelateerde producten, ander voor militair gebruik dienstig materiaal, ordehandhavingsmateriaal, civiele vuurwapens, onderdelen en munitie (Wapenhandeldecreet, artikel 46 e.v.)	DKBUZA: toezichthouder Wapenhandeldecreet
46	Vlaamse Bouwmeester	Decreet van 18 mei 1999 houdende de organisatie van de ruimtelijke ordening, artikel 133/55, §2	Vlaamse Bouwmeester
Beleidsdomein cultuur, jeugd, sport en media			
47	De personen belast met het toezicht op de naleving van het decreet en de uitvoeringsbesluiten m.o.o. de bescherming van het roerend cultureel erfgoed van uitzonderlijk belang	Decreet van 24 januari 2003 houdende bescherming van het roerend cultureel erfgoed van uitzonderlijk belang (artikel 20 e.v.)	DCJM: personeelslid met de hoedanigheid officier van gerechtelijke politie

Beleidsdomein mobiliteit en openbare werken

48	Wegeninspecteurs-controleurs	Decreet van 3 mei 2013 betreffende de bescherming van de verkeersinfrastructuur in geval van bijzonder wegtransport - Decreet van 20 april 2001 betreffende de organisatie van het personenvervoer over de weg	DMOW AWW: wegeninspecteurs-controleurs administrateur-generaal (AWV)
49	Gewestelijke toezichthouders	Decreet van 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake het milieubeleid (DABM) o.a. in uitvoering van decreet van 18 juli 2003 betreffende het integraal waterbeleid, wat betreft de grachten en kunstmatige afvoerwegen voor hemelwater langs de openbare wegen, en hun aanhorigheden en materialendecreet, wat betreft de openbare wegen en aanhorigheden	AWV, DVW: gewestelijke toezichthouders
50	Inspecteurs belast met de controle op erkende instellingen en lesgevers op de naleving van het decreet en de uitvoeringsbesluiten inzake het terugkoment in het kader van de rijopleiding categorie B	Decreet van 9 maart 2018 houdende het terugkoment in het kader van de rijopleiding categorie B (artikel 7/1-7/2)	DMOW: Inspecteur rijopleiding en vakbekwaamheid
51	De personeelsleden als handhavingsinstantie belast met het opleggen van een bestuurlijke boete wegens het niet volgen van het terugkoment	Decreet van 9 maart 2018 houdende het terugkoment in het kader van de rijopleiding categorie B (artikel 2, 4° en artikel 8-11)	DMOW: <u>afdelingshoofd</u> <u>Organisatie</u> <u>Afdelingshoofd TMB</u> <u>Celcoördinator rijopleiding en vakbekwaamheid</u> <u>stafmedewerker</u> <u>projectleider</u> <u>celcoördinator</u> <u>manager HR-diensten</u> <u>juridisch adviseur</u>

				applicatiebeheerder beleidsmedewerker financiën beleidsmedewerker HR jurist
52	Inspecteurs belast met de controle op instellingen en personen op de naleving van de reglementering over de scholing en de vaardigheid over de kennis en de vaardigheid die nodig zijn om voertuigen van elke categorie te besturen, en inzake de reglementering over de vakbekwaamheid	Wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer		DMOW: Inspecteur rijopleiding en vakbekwaamheid
53	Het hoofd van het MRCC of zijn gemachtigde die kan overgaan tot opvorderingen	Decreet van 16 juni 2006 betreffende de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen en de organisatie van het Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum (artikel 48)		AMDK: Directeur MRCC Afdelingshoofd Afdeling Scheepvaartbegeleiding
54	Het hoofd en de andere door de minister aangewezen categorieën van personeelsleden of individueel daartoe aangestelde personeelsleden van de bevoegde instantie	Decreet van 16 juni 2006 betreffende de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen en de organisatie van het Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum (artikel 54 e.v.)		AMDK: Directeur MRCC Afdelingshoofd Afdeling Scheepvaartbegeleiding
Beleidsdomein economie, wetenschap en innovatie				
55	Ambtenaren bevoegd voor de controle op de naleving van regelgeving inzake de uitoefening	Wet van 25 juni 1993 betreffende de uitoefening en de organisatie van ambulante en kermisactiviteiten		VLAIO: VLAIO Controle & Audit 1 VLAIO Controle & Audit 2 VLAIO Controle en Audit 3

	en de organisatie van ambulante en kermisactiviteiten		Personeeleden van het team Inspectie van de afdeling Relatiebeheer Ondernemingen
Beleidsdomein werk en sociale economie			
56	Sociaalrechtelijke inspecteurs	Decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht	DWSE: inspecteurs
57	Ambtenaren bevoegd om een administratieve geldboete op te leggen in het kader van het sociaalrechtelijk toezicht	Decreet van 30 april 2004 houdende sociaalrechtelijk toezicht (artikel 15)	DWSE: secretaris-generaal afdelingshoofd beleid diensthoofd juridische dienst teamhoofd administratieve geldboeten

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de functionele loopbaan van de scheepstechnicus en maritiem verkeersleider bij het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,

Bart SOMERS