



Vlaamse  
overheid

---

## GECOÖRDINEERDE VERSIE RAAMSTATUUT

13/01/2006

Versie: Wijzigend besluit 78-85

---

## INHOUDSTAFEL

DEEL I.	TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN .....	13
<b>TITEL 1.</b>	TOEPASSINGSGBIED.....	13
<b>TITEL 2.</b>	ALGEMENE BEPALINGEN.....	13
Hoofdstuk 1.	Definities.....	13
Hoofdstuk 2.	Delegatie.....	16
Hoofdstuk 3.	Personeelsplan .....	16
Hoofdstuk 4.	Indeling van de graden .....	16
Hoofdstuk 5.	Kansengroepenbeleid .....	17
Hoofdstuk 6.	Dienstanciënniteit.....	17
Hoofdstuk 7.	Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht .....	18
Hoofdstuk 8.	Standplaatsbepaling.....	18
Hoofdstuk 9.	Arbeidsreglement .....	19
Hoofdstuk 10.	Agentschapsspecifieke besluiten .....	19
<b>TITEL 3.</b>	ALGEMENE ORGANISATORISCHE BEPALINGEN.....	19
Hoofdstuk 1.	Statutaire organen en beroepscommissie.....	19
Hoofdstuk 2.	Het Selectiekwaliteitscomité.....	21
<b>TITEL 4</b>	OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN .....	22
DEEL II.	RECHTEN, PLICHTEN, ONVERENIGBAARHEDEN EN CUMULATIE VAN ACTIVITEITEN .....	23
Hoofdstuk 1.	Deontologische rechten en plichten.....	23
Hoofdstuk 2.	Intellectuele eigendomsrechten.....	25
Hoofdstuk 3.	Onverenigbaarheden .....	26
Hoofdstuk 4.	Cumulatie van beroepsactiviteiten.....	27
Hoofdstuk 5.	Overgangsbepaling.....	27
DEEL III.	DE LOOPBAAN.....	28
Hoofdstuk 1.	Algemene bepalingen.....	28
Afdeling 1.	De invulling van vacatures .....	28
Afdeling 2.	De selector.....	30
Afdeling 3.	De selectie via een objectief wervingssysteem .....	30
Afdeling 4.	Niet nodeloos hertesten .....	32
Hoofdstuk 2.	Instroom.....	32
Afdeling 1.	Externe werving.....	32
Afdeling 2.	Toelatingsvoorwaarden .....	33
Afdeling 3.	Aanwervingsvoorwaarden.....	33
Afdeling 4.	Toelating tot de proeftijd .....	37

Afdeling 5.	Benoeming tot ambtenaar .....	38
Afdeling 6.	Externe mobiliteit .....	38
Hoofdstuk 3.	Doorstroom .....	40
Afdeling 1.	Horizontale mobiliteit .....	40
Afdeling 2.	Begeleiding bij heroriëntering .....	41
Afdeling 3.	Bevordering .....	41
Afdeling 4.	Wijziging van dienstaanwijzing zonder selectieprocedure .....	45
Afdeling 5.	De preventiefuncties .....	47
Afdeling 6.	De huisbewaarders .....	50
Afdeling 7.	Bijzondere bepalingen .....	51
Hoofdstuk 4.	Overgangsbepalingen .....	52
DEEL IV.	DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN .....	63
<b>TITEL 1.</b>	<b>GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN .....</b>	<b>63</b>
Hoofdstuk 1.	Algemene beginselen .....	63
Hoofdstuk 2.	De evaluatieprocedure .....	65
<b>TITEL 2.</b>	<b>SPECIFIEKE BEPALINGEN OVER DE STATUTAIRE PROEFTIJD .....</b>	<b>66</b>
<b>TITEL 3.</b>	<b>SPECIFIEKE BEPALINGEN OVER DE JAARLIJKSE EVALUATIE .....</b>	<b>68</b>
Hoofdstuk 1.	De evaluatiebeslissing .....	68
Afdeling 1.	Algemene bepalingen .....	68
Afdeling 2.	Tegenspraak bij de evaluatiebeslissing bij de raad van beroep .....	69
Hoofdstuk 2.	Beslissing over de salarisevolutie .....	70
Afdeling 1.	Algemene bepalingen .....	70
Afdeling 2.	Tegenspraak bij de beslissing 'onder verwachtingen' .....	71
DEEL V.	DE TOP- EN MIDDENKADERFUNCTIES .....	73
<b>TITEL 1.</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN .....</b>	<b>73</b>
<b>TITEL 1BIS.</b>	<b>DE MANAGEMENT- EN PROJECTLEIDERFUNCTIES VAN N-NIVEAU EN DE FUNCTIE VAN ALGEMEEN DIRECTEUR .....</b>	<b>74</b>
Hoofdstuk 1.	Algemene bepalingen .....	74
Hoofdstuk 2.	De selectie voor de mandaatfuncties .....	74
Afdeling 1.	In aanmerking komende kandidaten .....	74
Afdeling 2.	Selectiecriteria en -procedure .....	76
Hoofdstuk 3.	De aanwijzing en de rechtspositie .....	77
Hoofdstuk 4.	Mobiliteit .....	78
Hoofdstuk 5.	De arbeidsvoorwaarden .....	79
Afdeling 1.	Administratieve arbeidsvoorwaarden .....	79
Afdeling 2.	Geldelijke arbeidsvoorwaarden .....	80

Afdeling 3.    Mobiliteitskrediet .....	81
Hoofdstuk 6.  De evaluatie, het einde en de hernieuwing van de functie.....	82
<b>TITEL 2.  STATUUT VAN HOOFD VAN HET SECRETARIAATSPERONEEL VAN EEN</b>	
<b>STRATEGISCHE ADVIESRAAD.....</b>	<b>88</b>
Hoofdstuk 1.  Algemene bepaling .....	88
Hoofdstuk 2.  De selectie .....	88
Afdeling 1.  In aanmerking komende kandidaten.....	88
Afdeling 2.  Selectiecriteria en -procedure .....	89
Hoofdstuk 3.  De aanwijzing en arbeidsvoorwaarden.....	90
Hoofdstuk 3bis.  Mobiliteit.....	92
Hoofdstuk 4.  De evaluatie.....	93
Hoofdstuk 5.  Einde van de functie.....	94
<b>TITEL 3.  DE RECHTSPOSITIE VOOR HET MIDDENKADER .....</b>	<b>94</b>
Hoofdstuk 1.  Algemene bepalingen .....	94
Hoofdstuk 2.  De selectie .....	95
Afdeling 1.  In aanmerking komende kandidaten.....	95
Afdeling 2.  Selectiecriteria en -procedure .....	96
Hoofdstuk 2bis.  Mobiliteit.....	98
Hoofdstuk 3.  De arbeidsvoorwaarden.....	99
Hoofdstuk 4.  Evaluatie.....	101
Hoofdstuk 5.  Einde van de dienstaanwijzing in een middenkaderfunctie .....	102
<b>TITEL 5.  OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN .....</b>	<b>104</b>
Hoofdstuk 1.  De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur.....	104
Hoofdstuk 2.  De rechtspositie voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad .....	106
Hoofdstuk 3.  De rechtspositie voor het middenkader.....	107
Hoofdstuk 4.  Opheffingsbepaling.....	109
<b>DEEL VI.  DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN – opgeheven.....</b>	<b>110</b>
<b>DEEL VII.  DE VERLONING.....</b>	<b>111</b>
<b>TITEL 1.  HET SALARIS .....</b>	<b>111</b>
Hoofdstuk 1.  De bepaling van het salaris tegen 100%.....	111
Hoofdstuk 2.  De verrekening van onbezoldigde afwezigheden .....	115
Hoofdstuk 3.  De betaling van het maandsalaris .....	117
<b>TITEL 2.  DE TOELAGEN .....</b>	<b>122</b>
Hoofdstuk 1.  Gemeenschappelijke bepalingen.....	122
Hoofdstuk 2.  Algemene toelagen.....	123

Afdeling 1.	De haard- en standplaatstoelage .....	123
Afdeling 2.	Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage .....	123
Afdeling 3.	De toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt .....	125
Afdeling 4	- opgeheven .....	125
Afdeling 5.	Projectleiderstoelage .....	126
Afdeling 6.	Toelagen voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling .....	126
Afdeling 7.	De gevaartoeelage .....	127
Afdeling 8.	De prestatietoelagen .....	128
Afdeling 9.	De bevorderingspremie.....	129
Afdeling 10.	Permanentietoelage en toelage voor ploegenarbeid .....	129
Afdeling 11.	Toelage voor tijdelijke functieverzwaren .....	130
Afdeling 12.	Toelage voor carpooling .....	131
Afdeling 13.	Vervangende toelage maaltijdcheques.....	131
Hoofdstuk 3.	Toelagen voor specifieke personeelscategorieën .....	131
Afdeling 1.	Personeelsleden van het agentschap Opgroeien.....	131
Afdeling 2.	Milieutoelage .....	132
Afdeling 3.	Toelage voor rekenplichtigen en kastoelage .....	133
Afdeling 4.	Gezagvoerderstoelage.....	134
Afdeling 5.	Toelage voor technische bekwaamheid .....	134
Afdeling 6.	Toelage voor het secretariaat van de Vlaamse Regering .....	135
Afdeling 6bis.	Toelage voor facilitaire kabinetsondersteuning .....	135
Afdeling 7.	BET-toelage.....	135
Afdeling 8.	Gemeenschappelijke of Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk	135
Afdeling 9.	Sociale Dienst voor het Vlaamse Overheidspersoneel.....	135
Afdeling 10.	Huisvesting en vervangende toelage .....	136
Afdeling 11.	Toelage voor onregelmatige prestaties voor de wachters der waterwegen..	137
Afdeling 12.	Luchthaventoelage .....	137
Afdeling 13.	Bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel .....	137
Afdeling 14.	Zeegeld .....	138
Afdeling 15.	De huisbewaarder .....	138
Afdeling 16.	Specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot.....	139
Afdeling 17.	STCW-toelage (Standards of Training, Certification and Watchkeeping) ....	139
Afdeling 18.	Toelage voor technische bekwaamheid .....	139
Afdeling 19	Binnenvaarttoelage .....	139

Afdeling 20.	Arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten .....	139
Afdeling 21.	Toelage voor de matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman of als schipper-stuurman .....	140
Afdeling 22.	Afdeling 22. Risicotoelage voor personeelsleden van het team Mobiele Eenheid van de afdeling Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht van het Agentschap Justitie en Handhaving.....	140
Hoofdstuk 4.	Cumulatiebepalingen.....	140
<b>TITEL 3.</b>	<b>DE VERGOEDINGEN.....</b>	<b>141</b>
Hoofdstuk 1.	Gemeenschappelijke bepalingen.....	141
Hoofdstuk 2.	Vergoedingen voor binnenlandse dienstreizen.....	141
Afdeling 1.	Algemene bepalingen.....	141
Afdeling 2.	Reiskosten.....	142
Afdeling 3.	Maaltijdvergoeding.....	143
Afdeling 3bis.	Forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch dienstvoertuig of een dienstvoertuig dat een plug-in hybride is .....	143
Afdeling 4.	Binnenlandse dienstreis met overnachting.....	144
Afdeling 5.	Reizende functies .....	144
Hoofdstuk 3.	Buitenlandse dienstreis.....	144
Afdeling 1.	Algemene bepaling.....	144
Afdeling 2.	Aanvraag.....	145
Afdeling 3.	Kosten.....	145
Afdeling 4.	Verslaggeving .....	148
Afdeling 5.	Afrekening.....	148
Hoofdstuk 4	- opgeheven.....	148
Hoofdstuk 5.	Maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten.....	148
Hoofdstuk 6.	De forfaitaire vergoeding voor reis- en maaltijdkosten voor het loodsenpersoneel .....	149
Hoofdstuk 7.	Vergoeding voor het werken in Vlissingen .....	149
Hoofdstuk 8.	Vergoedingen, toelagen en voordelen voor personeel in het buitenland	149
Hoofdstuk 9.	Vergoeding voor personeelsleden, tewerkgesteld in Vlissingen .....	150
Hoofdstuk 10.	Terugbetaling van de kosten voor een beeldschermbril.....	150
<b>TITEL 4.</b>	<b>DE SOCIALE VOORDELEN .....</b>	<b>150</b>
Hoofdstuk 1.	De vergoeding voor begrafeniskosten.....	150
Hoofdstuk 2.	Woon-werkverkeer met het openbaar vervoer .....	151
Hoofdstuk 3.	Woon-werkverkeer naar een moeilijk bereikbare werkplaats .....	151
Hoofdstuk 4.	Fietsvergoeding.....	153

Hoofdstuk 5.	Woon-werkverkeer in het buitenland.....	153
Hoofdstuk 6.	Woon-werkverkeer voor personen met een handicap.....	154
Hoofdstuk 7.	Tegemoetkoming stoffelijke schade.....	154
Hoofdstuk 8.	Hospitalisatieverzekering.....	154
Hoofdstuk 9.	Rechtsbijstand .....	154
Hoofdstuk 10.	Aanvulling uitkering voor een contractuele personeelslid bij de geboorte van een kind.....	154
Hoofdstuk 11.	Hybride werken.....	155
Hoofdstuk 12.	Maaltijdcheques.....	155
Hoofdstuk 13.	Privégebruik van een dienstwagen.....	157
Hoofdstuk 14.	Kinderbijslag.....	157
Hoofdstuk 15.	Aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden .....	158
Hoofdstuk 16.	Kosten voor de installatie en het jaarlijkse onderhoud van een thuislaadpunt voor volledig elektrische dienstvoertuigen en dienstvoertuigen die plug-in hybrides zijn.....	159
Hoofdstuk 17.	Fietsleasing .....	159
Hoofdstuk 18.	Ecocheques .....	160
Hoofdstuk 19.	Sport- en cultuurcheques .....	160
<b>TITEL 5.</b>	<b>- OPGEHEVEN .....</b>	<b>161</b>
<b>DEEL VIIBIS.</b>	<b>VERLONING VOOR HET PERSONEELSLID IN DIENST VÓÓR 1 JUNI 2024.....</b>	<b>162</b>
<b>TITEL 1.</b>	<b>HET SALARIS .....</b>	<b>162</b>
<b>TITEL 2.</b>	<b>DE TOELAGEN .....</b>	<b>174</b>
Hoofdstuk 1.	De bevorderingspremie.....	174
<b>TITEL 3.</b>	<b>OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN.....</b>	<b>174</b>
Hoofdstuk 1.	Overgangsbepalingen van toepassing vóór 1 januari 2015.....	174
Hoofdstuk 2.	Overgangsbepalingen voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2015 tot en met 31 december 2018 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid zijn overgeheveld .....	188
Hoofdstuk 3.	Overgangsbepalingen voor bepaalde personeelsleden die vanaf 1 januari 2016 in het kader van de fusie van het Agentschap Ondernemen en het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie (IWT) worden overgedragen aan het Agentschap Innoveren en Ondernemen .....	192
Hoofdstuk 4.	Overgangsbepalingen voor de personeelsleden die in het kader van de herstructureringen binnen de diensten van de Vlaamse overheid overgedragen zijn	193
Hoofdstuk 5.	Overgangsbepalingen voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld zijn .....	194
Hoofdstuk 6.	Overgangsbepaling naar aanleiding van de invoering van een aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden.....	196

Hoofdstuk 7.    Overgangsbepalingen voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid zijn overgeheveld	196
Hoofdstuk 8.    Geboorteverlof .....	199
DEEL VIII.    TUCHTREGELING .....	200
TITEL 1.    TUCHTSTRAFFEN.....	200
TITEL 2.    TUCHTPROCEDURE.....	201
Hoofdstuk 1.    De bevoegde overheden.....	201
Hoofdstuk 2.    De procedure.....	202
Hoofdstuk 3.    Algemene kenmerken van de tuchtprocedure .....	203
TITEL 3.    DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN .....	205
DEEL IX.    SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST .....	206
DEEL X.    DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN.....	208
TITEL 1.    ALGEMENE BEPALINGEN.....	208
TITEL 2.    JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN .....	209
TITEL 3.    MOEDERSCHAPSRUST, OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGOUDERVERLOF.....	213
Hoofdstuk 1.    Moederschapsrust.....	213
Hoofdstuk 1bis.    Vader- of meemoederschapsverlof.....	213
Hoofdstuk 2.    Opvangverlof .....	214
Hoofdstuk 3.    Pleegzorgverlof en pleegouderverlof.....	214
TITEL 4.    ZIEKTEVERLOF.....	215
Hoofdstuk 1.    Algemene bepalingen.....	215
Hoofdstuk 2.    Verloningsregeling tijdens de arbeidsongeschiktheid in geval van ziekte of ongeval van gemeen recht.....	216
Hoofdstuk 3.    Controle op de arbeidsongeschiktheid .....	221
Hoofdstuk 4.    Doorverwijzing naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar .....	221
Hoofdstuk 5.    Verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte .....	222
Hoofdstuk 6.    Arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, beroepsziekte, ongeval op weg van en naar het werk of een ongeval van gemeen recht veroorzaakt door een derde.....	223
TITEL 5.    VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES.....	224
TITEL 5BIS.    VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES WEGENS CHRONISCHE ZIEKTE OF HANDICAP	225
TITEL 6.    HET ZORGKREDIET .....	226
Hoofdstuk 1.    Duur van het zorgkrediet en motieven.....	226
Hoofdstuk 2.    Administratieve toestand, voorwaarden en uitkeringen .....	228



<b>TITEL 6BIS.</b>	<b>LOOPBAANONDERBREKING IN HET KADER VAN EEN FEDERAAL ZORGVERLOF</b>	<b>229</b>
	Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen	229
	Hoofdstuk 2. Palliatief verlof	229
	Hoofdstuk 3. Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid	229
	Hoofdstuk 4. Ouderschapsverlof	231
	Hoofdstuk 4bis. Mantelzorgverlof	232
	Hoofdstuk 5. Onderbrekingsuitkeringen	233
	Hoofdstuk 6. Vervanging	233
	Hoofdstuk 7. - Opgeheven	233
<b>TITEL 7.</b>	<b>TEWERKSTELLING TEN BEHOEVE VAN EEN EXTERNE WERKGEVER OF BIJ EEN VLAAMS MINISTERIEEL KABINET</b>	<b>233</b>
	Hoofdstuk 1. De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid voor de uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid	233
	Hoofdstuk 1bis. De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid	234
	Hoofdstuk 2. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet	234
	Hoofdstuk 3. Verlof voor opdracht	235
	Hoofdstuk 4. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België	236
	Hoofdstuk 5. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep	236
	Hoofdstuk 6. Gemeenschappelijke bepaling	237
<b>TITEL 8.</b>	<b>VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING</b>	<b>237</b>
<b>TITEL 9.</b>	<b>OMSTANDIGHEIDSVERLOF</b>	<b>237</b>
<b>TITEL 9BIS.</b>	<b>GEBOORTEVERLOF</b>	<b>239</b>
<b>TITEL 10.</b>	<b>ONBETAALD VERLOF</b>	<b>240</b>
<b>TITEL 11.</b>	<b>POLITIEK VERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING</b>	<b>241</b>
<b>TITEL 12.</b>	<b>VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN</b>	<b>245</b>
<b>TITEL 13.</b>	<b>DIENSTVRIJSTELLINGEN</b>	<b>245</b>
<b>TITEL 13BIS.</b>	<b>GESTANDAAARDISEERD GUNSTVERLOF</b>	<b>246</b>
<b>TITEL 14.</b>	<b>OVERGANGSBEPALINGEN</b>	<b>247</b>
<b>DEEL XI.</b>	<b>EINDE VAN DE TEWERKSTELLING</b>	<b>254</b>
<b>TITEL 1.</b>	<b>DE ONTSLAGREGELING VOOR DE AMBTENAAR</b>	<b>254</b>
<b>TITEL 2.</b>	<b>DE ONTSLAGREGELING VOOR DE AMBTENAAR OP PROEF</b>	<b>262</b>
<b>TITEL 3.</b>	<b>DE ONTSLAGREGELING VOOR HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID</b>	<b>263</b>

Hoofdstuk 1.	Algemene bepalingen.....	263
Hoofdstuk 2.	Ontslagvoorwaarden .....	263
Hoofdstuk 3.	Het hoorrecht .....	264
Hoofdstuk 4.	Bevestiging van de ontslagintentie.....	265
Hoofdstuk 5.	Adviesorgaan.....	265
Hoofdstuk 6.	De definitieve ontslagbeslissing en de motiveringsplicht.....	267
Hoofdstuk 7.	Outplacement .....	268
Hoofdstuk 8.	Ontslaganciënniteit .....	268
<b>TITEL 4.</b>	<b>OVERGANGSBEPALINGEN .....</b>	<b>268</b>
<b>DEEL XIBIS. SPECIFIEKE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN BINNEN DE NAUTISCHE KETEN VAN HET AGENTSCHAP VOOR MARITIEME DIENSTVERLENING EN KUST</b>		
	<b>269</b>	
<b>TITEL 1.</b>	<b>TOEPASSINGSGBIED.....</b>	<b>269</b>
<b>TITEL 2.</b>	<b>DEFINITIES.....</b>	<b>269</b>
<b>TITEL 3.</b>	<b>INSTROOM.....</b>	<b>269</b>
Hoofdstuk 1.	Invulling van de vacatures .....	269
Hoofdstuk 2.	Bijzondere voorwaarden bij aanwerving en functiewijziging.....	271
Hoofdstuk 3.	Benoeming.....	272
Hoofdstuk 4.	Externe mobiliteit.....	273
<b>TITEL 4.</b>	<b>DOORSTROOM .....</b>	<b>276</b>
Hoofdstuk 1.	Herplaatsing.....	276
Hoofdstuk 2.	Horizontale mobiliteit.....	278
Hoofdstuk 3.	Bevordering.....	281
Afdeling 1.	Algemene bepalingen.....	281
Afdeling 2.	Specifieke bepalingen.....	284
Hoofdstuk 4.	Specifieke graadveranderingen binnen de Nautische keten.....	284
Hoofdstuk 5.	Specifieke functiewijziging binnen de Nautische keten.....	285
<b>TITEL 5.</b>	<b>GELDELIJKE BEPALINGEN.....</b>	<b>286</b>
Hoofdstuk 1.	Bezoldiging .....	286
Hoofdstuk 2.	Geldelijke anciënniteit en valorisatie van functierelevante ervaring	287
Hoofdstuk 3.	Toelagen.....	289
Afdeling 1.	Algemene toelagen.....	289
Afdeling 2.	Specifieke toelagen.....	289
Hoofdstuk 4.	Vergoedingen .....	299
Afdeling 1.	Maaltijdvergoeding op dienst- en veerboten.....	299

Afdeling 2.	De forfaitaire vergoeding voor reis- en maaltijdkosten voor het loodsenpersoneel.....	300
Afdeling 3.	Vergoeding voor het werken in Vlissingen .....	300
Afdeling 4.	Compenserende vergoeding maaltijdcheques voor personeelsleden die werken in Vlissingen	301
Hoofdstuk 5.	Sociale voordelen.....	301
Hoofdstuk 6.	Overgangsbepalingen .....	302
<b>TITEL 6.</b>	<b>EVALUATIE .....</b>	<b>302</b>
<b>TITEL 7.</b>	<b>ZIEKTEVERLOF.....</b>	<b>302</b>
<b>TITEL 8.</b>	<b>AMBTSHALVE ONBETAALD VERLOF .....</b>	<b>303</b>
<b>TITEL 9.</b>	<b>TUCHTREGELING.....</b>	<b>304</b>
<b>TITEL 10.</b>	<b>EINDE VAN DE TEWERKSTELLING VAN EEN CONTRACTUEEL PERSONEELSLID .....</b>	<b>304</b>
<b>TITEL 11.</b>	<b>HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING.....</b>	<b>304</b>
Hoofdstuk 1.	Pensionering.....	304
Hoofdstuk 2.	Definitieve ambtsneerlegging.....	305
Hoofdstuk 3.	Outplacement .....	305
<b>TITEL 12.</b>	<b>MOBILITEIT TUSSEN EEN GRAAD OF FUNCTIE BINNEN DE NAUTISCHE KETEN EN EEN GRAAD OF FUNCTIE BUITEN DE NAUTISCHE KETEN.....</b>	<b>305</b>
Hoofdstuk 1.	Mobiliteit van een graad of functie binnen de Nautische keten vermeld in artikel XIbis 57, naar een graad of functie buiten de Nautische keten ..	305
Afdeling 1.	Personeelsleden in dienst vóór 1 juni 2024.....	305
Afdeling 2.	Personeelsleden in dienst vanaf 1 juni 2024 .....	307
Hoofdstuk 2.	Mobiliteit van een graad of functie buiten de Nautische keten naar een graad of functie binnen de Nautische keten, vermeld in artikel XIbis 57 .....	308
Afdeling 1.	Personeelsleden in dienst vóór 1 juni 2024.....	308
Afdeling 2.	Personeelsleden in dienst vanaf 1 juni 2024 .....	311
<b>DEEL XITER.</b>	<b>ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN VAN DE OPENBARE PSYCHIATRISCHE ZIEKENHUIZEN (OPZ) REKEM EN GEEL - Opgeheven.....</b>	<b>314</b>
<b>DEEL XII.</b>	<b>ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN.....</b>	<b>315</b>
Hoofdstuk 1.	Algemene opheffingsbepalingen.....	315
Hoofdstuk 1 bis.	Algemene overgangsbepalingen .....	316
Hoofdstuk 2.	Algemene slotbepalingen .....	316

*Vlaamse Regering*

**Besluit van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, §1 en §3, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988;

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

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, inzonderheid op de artikelen 2, 3 en 5;

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

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 maart 2002 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Landmaatschappij;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2002 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2003 houdende bepaling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van de Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Milieumaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 05 september 2003 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Dienst voor de Scheepvaart;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 5 december 2003 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de naamloze vennootschap Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 26 november 2004 houdende organisatie van Kind en Gezin en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2004 houdende organisatie van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;

Gelet op besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis Rekem;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd onderwijs en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van het permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op de akkoorden van de minister, bevoegd voor de pensioenen, gegeven op 16 juni 2004 en 10 september 2004;

Gelet op de akkoorden van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 3 juli 2003 en 13 mei 2004;

Gelet op de protocollen nr. 210.673 en nr. 210.674 van 28 juni 2004 en nr. 226.719 van 7 november 2005 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op het advies nummer 37.378/3 - 38.379/3 van de Raad van State, gegeven op 22 juni 2004 en het advies nummer 39.433/3, gegeven op 6 december 2005, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme;

Na beraadslaging,

**BESLUIT:**

## DEEL I. TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

### TITEL 1. TOEPASSINGSGBIED

**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 patrimonialia.

### 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:
  - 1) de Vlaamse Vervoersmaatschappij – De Lijn (VMM)
  - 2) het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel
  - 3) het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum RekemIn afwijking van punt 1°, d), 2) en 3) worden voor de toepassing van deel X, titel 5, titel 5bis, titel 6, titel 6bis, titel 10 en titel 13bis, het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel en het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem gelijkgesteld met de diensten van de Vlaamse overheid.
- 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° personeelsslid: 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:

a) 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;

b) 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;

c) de lijnmanager voor het contractuele personeelslid;

13° opdrachtgever:

a) de functioneel bevoegde Vlaamse minister voor de departementen, de IVA en de andere EVA dan hierna vermeld;

b) 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;

c) de auditcomités voor Audit Vlaanderen;

d) 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

a) de Vlaamse Gemeenschap voor de personeelsleden van een departement of een IVA zonder rechtspersoonlijkheid

b) de IVA met rechtspersoonlijkheid en

c) de EVA

voor de van deze entiteiten afhankende personeelsleden,

a) de strategische adviesraad

b) 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:

a) het Agentschap Overheidspersoneel dat advies geeft over het selectiegebeuren;

b) de lijnmanager in de gevallen zoals bepaald in dit besluit;



c) 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 functieklassering op basis van het scoren van indelingscriteria. Het functiegewicht wordt uitgedrukt in een functieklassering van de functiematrix;

24° organisatie-eigen wegingsmethodiek: een geautomatiseerd indelingsinstrument dat een functie door het scoren van indelingscriteria indeelt in een functieklassering 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° functieklassering: een groep van functies met een gelijkwaardige functiezwarte;

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. DIENSTANCIËNNITEIT**

**Art. I 8.** §1. De dienstanciënniteit 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 dienstanciënniteit 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 anciënniteit.

## **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 functiezwarte 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. AGENTSCHAPSSPECIFIEKE 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 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.

§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.



## DEEL II. RECHTEN, PLICHTEN, ONVERENIGBAARHEDEN EN CUMULATIE VAN ACTIVITEITEN

### HOOFDSTUK 1. DEONTOLOGISCHE RECHTEN EN PLICHTEN

**Artikel II 1.** §1. Het personeelslid zet zich op een actieve en constructieve wijze in voor de realisatie van de opdracht en de doelstellingen van de diensten van de Vlaamse overheid.

Het personeelslid oefent zijn functie op een loyale en correcte wijze uit onder het gezag van zijn lijnmanager en/of functionele chef.

§2. In de omgang met anderen en in de contacten met het publiek respecteert het personeelslid de persoonlijke waardigheid en handelt het zonder discriminatie.

**Art. II 2.** §1. Het personeelslid heeft recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan hij kennis heeft uit hoofde van zijn functie.

Onverminderd de reglementering inzake openbaarheid van bestuur, is het hem enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op:

- 1° de veiligheid van het land;
- 2° de bescherming van de openbare orde;
- 3° de financiële belangen van de overheid;
- 4° het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten;
- 5° het medisch geheim;
- 6° het vertrouwelijke karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens;
- 7° het interne beraad, zolang in de betrokken aangelegenheid geen eindbeslissing is genomen.

Het is hem ook verboden feiten bekend te maken waarvan de bekendmaking de concurrentiepositie van de organisatie waarin hij werkt kan schaden of waarvan de bekendmaking een inbreuk is op de rechten en de vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privéleven, tenzij de betrokkene toestemming heeft verleend om de op hem betrekking hebbende gegevens openbaar te maken.

Deze paragraaf geldt eveneens voor het personeelslid dat niet meer in dienst is.

§2. Het personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie onregelmatigheden vaststelt, brengt een functionele chef hiervan onmiddellijk op de hoogte. Hij kan ook rechtstreeks Spreekbuis, het meldpunt voor welzijn en integriteit op het werk van de Vlaamse overheid, of Audit Vlaanderen op de hoogte brengen overeenkomstig artikel III.115, §3, van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 .

Een onregelmatigheid is een nalatigheid, misbruik of misdrijf als vermeld in artikel 3, §2, eerste lid, van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst.

Indien hij op basis van gegronde reden vermoedt of vaststelt dat zijn lijnmanager hem zal verbieden of verhinderen om misdrijven bekend te maken, brengt hij rechtstreeks de procureur des Konings hiervan op de hoogte.

Het personeelslid kan, buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel of valse aangifte die een dienst of persoon schade toebrengen, niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie, om de enkele reden dat hij onregelmatigheden aangeeft of bekend maakt.

**Art. II 3.** §1. Het personeelslid kan schriftelijk of mondeling melding doen van een onregelmatigheid bij de Vlaamse Ombudsman onder de voorwaarden bepaald in artikel 3, §2 van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, kan aan de Vlaamse ombudsman vragen om onder zijn bescherming te worden geplaatst, ofwel op het ogenblik van de melding, ofwel in de loop van het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman.

Als de Vlaamse ombudsman de bescherming verleent, deelt hij dat mee aan het personeelslid.

§2. De bescherming heeft uitwerking vanaf de eerste vastgestelde melding van de onregelmatigheid door het personeelslid uitgezonderd wat betreft de schorsing van tuchtprocedures die uitwerking hebben vanaf het verzoek van het personeelslid om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst. De bescherming neemt een einde twee jaar na het afsluiten van het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar de gemelde onregelmatigheid.

Zodra de Vlaamse ombudsman het moment opportuun acht, deelt hij de begindatum van de beschermperiode mee aan het personeelslid en aan de lijnmanager.

De Vlaamse ombudsman deelt ook de einddatum van de beschermingsperiode mee aan het personeelslid en aan de lijnmanager.

**Art. II 4.** §1. Tijdens de beschermingsperiode, bedoeld in artikel II 3, §2, kan het personeelslid niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere open of verdoken maatregel om redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

Als de bevoegde overheid tijdens de beschermingsperiode een tuchtstraf oplegt of andere maatregelen neemt ten aanzien van het personeelslid moet de overheid in de motivering duidelijk aangeven dat er geen verband is tussen de tuchtstraf of de maatregel en de melding van de onregelmatigheid.

§2. Als het personeelslid vermoedt dat een maatregel, bedoeld in §1 toch verband houdt met de melding van de onregelmatigheid, kan hij aan de Vlaamse Ombudsman vragen om dit mogelijke verband te onderzoeken. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan het personeelslid en de lijnmanager.

Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat er een mogelijk verband is tussen de maatregel, bedoeld in §1 en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de maatregel te herzien.

De bevoegde overheid deelt binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman mee of zij al dan niet akkoord gaat met dat verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat met het verzoek van de Vlaamse Ombudsman of weigert uitvoering te geven aan zijn verzoek of niet antwoordt aan de Vlaamse Ombudsman binnen de voormelde termijn van twintig werkdagen, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die in overleg met de functioneel bevoegde minister een standpunt bepaalt en dit standpunt meedeelt aan de Vlaamse Ombudsman en aan de lijnmanager.

**Art. II 5.** Het personeelslid behandelt de klanten van zijn entiteit welwillend.

Het personeelslid mag, zelfs buiten de functie, rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel die verband houden met de functie, vragen, eisen of aannemen.

**Art. II 6.** §1. Het personeelslid heeft recht op informatie en vorming zowel wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de functie-uitoefening als met het oog op de uitbouw van de beroepsloopbaan.

§2. Het personeelslid houdt zich op de hoogte van de evolutie van de technieken, reglementeringen en navorsingen in de materies waarmee hij beroepshalve belast is.

§3. De vorming is een plicht wanneer zij noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een entiteit.

De onkosten die inherent zijn aan de deelname aan deze vormingsactiviteiten worden gedragen door de diensten van de Vlaamse overheid.

**Art. II 7.** §1. De rechten en de plichten worden nader toegelicht in een deontologische code die vastgesteld wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§2. In de beleidsdomeinen, raden of instelling kan door de hoofden van de entiteiten, raden of instelling voor specifieke problemen een aanvullende code opgesteld worden.

## **HOOFDSTUK 2. INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN**

**Art. II 8.** §1. Het personeelslid draagt aan de Vlaamse Gemeenschap of de IVA met rechtspersoonlijkheid of de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs het geheel van de vermogensrechten over op de werken

waarvan hij de (mede)auteur of (medeschepper is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

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

§2. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is begrepen in het salaris, zoals bepaald overeenkomstig het van kracht zijnde geldelijk statuut.

§3. Het personeelslid verleent aan de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs de toelating om de werken, bedoeld in §1, onder de naam van het Vlaamse ministerie of van de IVA met rechtspersoonlijkheid of de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs aan het publiek mee te delen en onder die naam te exploiteren. Deze toelating geldt voor een duur van 20 jaar vanaf de datum van creatie van het werk.

**Art. II 9.** §1. Alle uitvindingen die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan of die verkregen worden door middelen die door de werkgever ter beschikking worden gesteld, zijn het exclusieve eigendom van de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, zonder dat het personeelslid een recht op vergoeding kan doen gelden.

§2. In afwijking van §1 wordt voor de overdracht van vermogensrechten op de in §1 bedoelde uitvindingen die niet ter uitvoering van de functie worden gedaan aan het personeelslid een financiële tegemoetkoming toegekend, waarvan het bedrag bepaald wordt door de functionele minister.

Om de hoogte van de tegemoetkoming te bepalen worden volgende criteria gebruikt:

- a) de industriële of commerciële waarde van de uitvinding;
- b) het belang van de bijdrage van de respectieve partijen bij de totstandkoming van de uitvinding.

### **HOOFDSTUK 3. ONVERENIGBAARHEDEN**

**Art. II 10.** De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via een tussenpersoon verricht en waardoor ofwel:

- 1° de functieplichten niet kunnen worden vervuld;
- 2° de waardigheid van de functie in het gedrang komt en/of het vertrouwen van het publiek in de dienst wordt aangetast;
- 3° de eigen onafhankelijkheid wordt aangetast;
- 4° een conflict tussen tegenstrijdige belangen ontstaat.

**Art. II 11** - opgeheven

#### **HOOFDSTUK 4. CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN**

**Art. II 12.** §1. Het personeelslid mag zonder toestemming geen activiteiten cumuleren binnen de diensturen, tenzij deze inherent zijn aan de functie, en onverminderd de deontologische toetsing.

De toestemming is ook nodig voor de cumulatie van beroepsactiviteiten tijdens een verlof, onverminderd andere reglementaire bepalingen.

§2. De toestemming tot cumulatie wordt gegeven:

- a) door de opdrachtgever voor de hoofden van een entiteit;
- b) door de voorzitter van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel;
- c) opgeheven
- d) door de functionele minister voor het hoofd van het Gemeenschapsonderwijs en
- e) door de lijnmanager voor de personeelsleden die onder hun gezag staan.

**Art. II 13.** De uitoefening van activiteiten buiten de diensturen kan enkel getoetst worden aan de deontologische regels inzake onverenigbaarheden, onverminderd andere reglementaire bepalingen.

#### **HOOFDSTUK 5. OVERGANGSBEPALING**

**Art. II 14.** De toestemming tot cumulatie gegeven vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijft behouden, tot de lijnmanager waaronder het personeelslid ressorteert, deze desgevallend herroept.

## 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) ;
- 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.

In afwijking van paragraaf 3, eerste lid, kan de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid dat in het kader van paragraaf 2, tweede lid, 1° is geworven, niet worden verlengd onverminderd de toepassing van paragraaf 2, tweede lid, 1°, b). De verlenging is ook niet mogelijk als dat contractuele personeelslid geslaagd is voor een objectief wervingsstelsel 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 wervingsstelsel.

**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 wervingssysteem:

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	alle diploma's die toegang geven tot het dragen van de titel van ir. (master in de (bio-)ingenieurswetenschappen of gelijkgesteld).  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.
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	diploma van master in de geneeskunde (beroepstitel arts) bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van doctor in de genees-, heel- en verloskunde; 2° diploma van arts.
A2	adviseur-dierenarts	master in de diergeneeskunde

		<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)	<p>houder zijn van een diploma van doctor dat behaald is na verdediging in het</p> <p>openbaar van een afstudeerscriptie of van een diploma van ingenieur van academische graad, en minstens zes jaar nuttige ervaring hebben</p>
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-</p>

		heel- en verloskunde; 2° diploma van arts.
A1	Dierenarts	master in de diergeneeskunde  bij overgangsmaatregel ofwel: 1° diploma van dierenarts; 2° dokter in de diergeneeskunde.
B1	programmeur	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.  Bij overgangsmaatregel/diploma van gegradueerde in de afdeling Informatica, in de afdeling Boekhouding-informatica, in de afdeling Programmering en in de afdeling Elektronica
C1	Technicus	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

#### 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, 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.

In afwijking van het eerste lid, kan een statutair personeelslid in een gezagsfunctie tijdens zijn proeftijd geen andere dienstaanwijzing krijgen naar een andere gezagsfunctie.

**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 afhangen, 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 afhangen;  
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 wervingsstelsel;  
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 diplomavooraarden.

Als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties, vermeld in artikel III 16, §1, kan de lijnmanager, voorafgaand aan de vacantverklaring bij horizontale mobiliteit, afwijken van de diplomavooraarde, vermeld in artikel III 15, 1°.

**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 terechtkomt.

**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 HERORIËTERING

**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.y

**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 ofwel effectief vast benoemd is of effectief 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	6 jaar

		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	
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 overgangsperiode van minstens 2 jaar tenzij anders bepaald. Na afloop van de overgangsperiode 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 anciënniteit;
- 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 bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het buitenlandpersoneel

**Art. III 63.** 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 2. Bijzondere bepaling met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht

**Art. III 64.** 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, de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten, veiligheidsadviezen en de publiek gereguleerde dienst, hebben toegang tot een functie bij het Vlaams Centrum Elektronisch Toezicht.

Onderafdeling 3. 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 65.** 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, de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten, veiligheidsadviezen en de publiek gereguleerde dienst, hebben toegang tot een functie bij de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen.

#### HOOFDSTUK 4. OVERGANGSBEPALINGEN

**Art. III 66.** 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 67.** 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 68.** Het personeelslid dat vóór 1 juni 2024 is toegelaten tot de statutaire proeftijd, maakt, na een positieve eindevaluatie, aanspraak op een statutaire benoeming, ongeacht de resterende looptijd van de statutaire proeftijd.

**Art. III 69.** 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 70.** 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 71.** §1. Het contractuele personeelslid dat voor 1 juni 2024 een bijkomende of specifieke opdracht uitoefent, behoudt de verloningsregeling die verbonden was aan de bijkomende of specifieke opdracht.

§2. Een bijkomende of specifieke opdracht waarvan de selectieprocedure voor 1 juni 2024 werd gepubliceerd, wordt ingevuld en verloond overeenkomstig de regeling die gold op het moment van de publicatie.

**Art. III 72.** §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 73.** §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 74.** 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 75.** 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.

**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 anciënniteiten en functionele loopbaan die voortvloeien uit het statuut dat op hem van toepassing was vóór 1 juni 2024 .

**Art. III 80.** 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 81.** 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 82.** 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 anciënniteit 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°, verkrijgt de adviseur die vóór 1 januari 2008 werd benoemd en die bezoldigd wordt in salarisschaal A251, na tien jaar schaalanciënniteit de schaal A252.

Deze overgangsregeling blijft gelden voor de directeur die een graadverandering bekommt 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° van de eerste naar de tweede salarisschaal na drie jaar van A111 naar A112;

2° van de tweede naar de derde salarisschaal na negen jaar van A112 naar A120;

3° 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 Financiën overgehevelde ambtenaar” en de woorden “het van de Federale Overheidsdienst Financiën overgeheveld personeelslid” verstaan: de op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaren of personeelsleden.

**Art III 89.** §1. De van de Federale Overheidsdienst Financiën 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 Financiën 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 Financiën overgeheveld personeelslid dat:  
1° 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° 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° 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° 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 Financiën 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 schaalanciënniteit gelijk aan:

1° een derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad of in de oude graden die op dezelfde trap van dezelfde functionele loopbaan ingeschakeld worden, voor de graadanciënniteit tussen nul en twaalf jaar;

2° twee derde van zijn graadanciënniteit, berekend overeenkomstig 1°, voor de graadanciënniteit 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 schaalanciënniteit die gelijk is aan de graadanciënniteit 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 schaalanciënniteit 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 graadanciënniteit 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 schaalanciënniteit gelijk aan de graadanciënniteit zoals vermeld in paragraaf 3.

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

**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 schaalanciënniteit die gelijk is aan:

1° een derde van de anciënniteit 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 anciënniteit tussen nul en twaalf jaar;

2° twee derde van de anciënniteit in zijn federale schaal die hij had op de datum van de overheveling, berekend overeenkomstig 1°, voor de anciënniteit 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 schaalanciënniteit die gelijk is aan de anciënniteit 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 schaalanciënniteit 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 schaalanciënniteit gelijk aan de anciënniteit, 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 schaalanciënniteit opleveren dan vereist is voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de functionele loopbaan. Het restsaldo aan schaalanciënniteit vervalst.

**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 schaalanciënniteit die het bij de provincie in de overeenkomstige schaal op de datum van de overheveling heeft opgebouwd, rekening houdende met de gecumuleerde schaalanciënniteit.

**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 schaalanciënniteit die gelijk is aan:

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

2° twee derde van zijn graadanciënniteit in zijn oude graad van gewestelijk ontvanger voor de graadanciënniteit 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 staatshervorming 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 anciënniteiten en wordt hij ingeschaald in de salarisschaal die verbonden is aan de nieuwe graad met een schaalanciënniteit 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 schaalanciënniteit die gelijk is aan de geldelijke anciënniteit 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 schaalanciënniteit.

**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.



## DEEL IV. DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN

### TITEL 1. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

#### HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEGINSELEN

**Art. IV 1.** De bepalingen uit titel 1 zijn van toepassing op de jaarlijkse evaluatie en de evaluatie van de proeftijd, met behoud van de toepassing van afwijkende bepalingen in titel 2 en titel 3.

**Art. IV 2.** De evaluatoren zijn twee functionele chefs, tenzij een afwijking functioneel noodzakelijk is. Ten minste één evaluator is een personeelslid van een hogere rang dan of van dezelfde rang als het te evalueren personeelslid.

Het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein, de strategische adviesraad of het hoogste collectieve orgaan in het Gemeenschapsonderwijs bepaalt de evaluatielijnen voor specifieke gevallen waar de algemene regel niet toepasbaar is.

De evaluatoren worden op hun beurt geëvalueerd op hun wijze van evalueren.

De lijnmanager kan beslissen dat in de evaluatie van personeelsleden rekening gehouden wordt met de informatie van categorieën personeelsleden aan wie ze leidinggeven of met wie ze samenwerken.

**Art. IV 3.** §1. De evaluatoren en het personeelslid verduidelijken de verwachtingen en doelstellingen met betrekking tot de prestaties en de wijze waarop het personeelslid die prestaties moet leveren gedurende het kalenderjaar of tijdens de proeftijd. De inbreng van het personeelslid doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de evaluatoren om verwachtingen en doelstellingen eenzijdig op te leggen. De verwachtingen en doelstellingen vormen tevens de basis voor de jaarlijkse evaluatie zoals bepaald in titel 3, hoofdstuk 1.

Op initiatief van de evaluatoren of van het te evalueren personeelslid gaan ze tijdens het kalenderjaar in gesprek over de aanpassing van die verwachtingen of doelstellingen.

§2. Op initiatief van iedere functionele chef of het te evalueren personeelslid gaan zij tijdens het jaar in gesprek over gunstige of ongunstige feiten met betrekking tot het presteren van het te evalueren personeelslid. De functionele chef maakt van dit gesprek een verslag op.

In afwijking van het eerste lid, stelt de functionele chef de feiten nauwkeurig en schriftelijk eenzijdig vast als een gesprek binnen een redelijke termijn onmogelijk is.

De functionele chef bezorgt het verslag van het gesprek of de schriftelijke vaststelling van de feiten aan het personeelslid. Het personeelslid kan opmerkingen toevoegen. Het personeelslid bezorgt zijn opmerkingen terug binnen de vijftien kalenderdagen na de ontvangst van het verslag of van de schriftelijke vaststelling van de feiten.

De functionele chef laat het verslag van het gesprek of de schriftelijke vaststelling van de feiten en de eventuele opmerkingen van het personeelslid toevoegen aan het evaluatiedossier van het te evalueren personeelslid.

**Art. IV 4.** §1. Elke functionele chef kan naar aanleiding van de vaststelling van ongunstige feiten overeenkomstig artikel IV 3, §2 een remediëringstraject opstarten.

De functionele chef verbindt aan het remediëringstraject een looptijd van minimum twee weken en maximaal drie maanden waarin het personeelslid het functioneren moet bijsturen of aan de tekortkomingen moet remediëren. Hij stelt de inhoud en de looptijd van het remediëringstraject schriftelijk vast. Hij brengt het personeelslid daarvan schriftelijk op de hoogte bij de aanvang van het remediëringstraject.

Het personeelslid kan zijn eventuele opmerkingen op het remediëringstraject schriftelijk formuleren binnen de vijftien kalenderdagen na kennisname van het remediëringstraject.

§2. De functionele chef nodigt het personeelslid uit voor een gesprek naar aanleiding van de afloop van het remediëringstraject om de gevraagde bijsturing of remediëring te bespreken. Naar aanleiding van dit gesprek is de looptijd van het remediëringstraject verlengbaar met het akkoord van beide betrokken partijen. De functionele chef maakt van dit gesprek een verslag op.

In afwijking van het eerste lid, stelt de functionele chef zijn bevindingen naar aanleiding van de afloop van het remediëringstraject nauwkeurig en schriftelijk eenzijdig vast als een gesprek binnen een redelijke termijn onmogelijk is.

De functionele chef bezorgt het verslag van het gesprek of de schriftelijke vaststelling van de bevindingen aan het personeelslid. Het personeelslid kan opmerkingen toevoegen. Het personeelslid bezorgt zijn opmerkingen terug binnen de vijftien kalenderdagen na de ontvangst van het verslag of van de schriftelijke vaststelling van de bevindingen.

De functionele chef laat het verslag van het gesprek of de schriftelijke vaststelling van de bevindingen en de eventuele opmerkingen van het personeelslid toevoegen aan het evaluatiedossier van het te evalueren personeelslid.

§3. De functionele chef die het remediëringstraject opvolgt, kan het traject vroegtijdig stopzetten als het personeelslid de geboden kans niet actief benut.

De functionele chef nodigt het personeelslid in dit geval uit voor een gesprek of stelt de feiten nauwkeurig en schriftelijk eenzijdig vast wanneer een gesprek binnen een redelijke termijn onmogelijk is.

De functionele chef verzekert de tegenspraak door het personeelslid op dezelfde wijze zoals beschreven in paragraaf 2.

**Art. IV 5.** §1. Als de lijnmanager kennis neemt van ongunstige feiten, vastgesteld overeenkomstig artikel IV 3, §2, die aanleiding kunnen geven tot een ontslag, biedt hij

aan het contractueel personeelslid de mogelijkheid om aan deze feiten te remediëren op één van volgende wijzen:

1° via een remediëringstraject in de huidige functie overeenkomstig artikel IV 4, doch onder de leiding en het toezicht van minstens één andere evaluator met de graad van directeur, afdelingshoofd of N-1 projectleider voor de duur van het remediëringstraject; ofwel

2° via een wijziging van dienstaanwijzing naar een andere functie overeenkomstig paragraaf 2.

Indien het contractuele personeelslid de wijziging van dienstaanwijzing overweegt, dan vraagt het aan de lijnmanager om een concreet aanbod te doen. Het contractuele personeelslid maakt een keuze voor één van de vermelde mogelijkheden na het concreet aanbod van de andere functie door de lijnmanager overeenkomstig paragraaf 2. Deze keuze is definitief, tenzij de lijnmanager en het contractuele personeelslid anders overeenkomen.

Het contractuele personeelslid op wie één van de mogelijkheden, zoals bepaald in het eerste lid van deze paragraaf werd toegepast, maakt gedurende de 10 jaar die hierop volgen geen aanspraak meer op de mogelijkheden, zoals bepaald in het eerste lid van deze paragraaf.

§2. De lijnmanager biedt op vraag van het contractueel personeelslid een andere functie aan in dezelfde rang en graad, met dezelfde salarisschaal volgens de bepalingen van artikel III 50 inzake de wijziging van dienstaanwijzing.

In de aangeboden functie komt het personeelslid onder de leiding en het toezicht van een andere N-1 mandaathouder of personeelslid met de graad van directeur, die de rol van evaluator opneemt.

Het aanbod kan ook betrekking hebben op een functie bij een andere entiteit, raad of instelling van de diensten van de Vlaamse overheid. In dat geval vindt de wijziging van dienstaanwijzing plaats met het akkoord van de beide lijnmanagers van de entiteiten, raden of instellingen in kwestie.

§3. Dit artikel laat de sanctiemogelijkheden van de lijnmanager op basis van het arbeidsreglement onverlet.

## **HOOFDSTUK 2. DE EVALUATIEPROCEDURE**

**Art. IV 6.** De evaluatie bestaat uit een gesprek tussen het te evalueren personeelslid en ten minste één evaluator, en een verslag waaraan een tegensprekelijke procedure is gekoppeld zoals bepaald in dit hoofdstuk.

**Art. IV 7.** Op verzoek van het te evalueren personeelslid of van een evaluator vindt het evaluatiegesprek plaats met twee evaluatoren.

Als het te evalueren personeelslid van niveau D daar schriftelijk om vraagt, wordt het evaluatiegesprek gevoerd in aanwezigheid van een waarnemer van zijn keuze.

**Art. IV 8.** De evaluator legt de evaluatie en het evaluatiegesprek vast in een verslag. De andere evaluator kan het verslag aanvullen met betrekking tot de prestaties van het te evalueren personeelslid. Beide evaluatoren ondertekenen het eindverslag.

**Art. IV 9.** De evaluatoren bezorgen het eindverslag aan het personeelslid. Die laatste kan opmerkingen formuleren bij het verslag.

De geëvalueerde kan zijn eventuele opmerkingen over het eindverslag aan het evaluatiedossier laten toevoegen binnen vijftien kalenderdagen vanaf de ontvangst van het eindverslag.

**Art. IV 10.** Ook als het te evalueren personeelslid afwezig is tijdens de evaluatieperiode, gebeurt de evaluatie bij voorkeur op basis van een evaluatiegesprek en een verslag van dat gesprek.

Als een gesprek niet mogelijk is, verloopt de evaluatie volgens de volgende schriftelijke procedure:

1° de evaluatoren maken een ontwerp van evaluatieverslag op en bezorgen dat aan het te evalueren personeelslid;

2° het te evalueren personeelslid kan gedurende vijftien kalenderdagen vanaf de ontvangst van het ontwerp van evaluatieverslag opmerkingen over dat ontwerp van evaluatieverslag bezorgen;

3° de evaluatoren verwerken de opmerkingen van het personeelslid in voorkomend geval in het eindverslag.

## **TITEL 2. SPECIFIEKE BEPALINGEN OVER DE STATUTAIRE PROEFTIJD**

**Art. IV 11.** §1. Als de lijnmanager overeenkomstig artikel III 21 een personeelslid toelaat tot de proeftijd, bepaalt hij de duur van de proeftijd als volgt:

1° niveau D: vier maanden;

2° niveau C en B: minimaal vier en maximaal negen maanden;

3° niveau A: minimaal zes en maximaal twaalf maanden.

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

Om het aantal gepresteerde werkdagen te bepalen, worden eveneens meegerekend:

1° de wettelijke en decretale feestdagen, 2 en 15 november, 26 december en de vakantiedagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar, vermeld in artikel X 11, §2, eerste lid;

2° de inhaalrust, vermeld in artikel VII 28;

3° de dienstvrijstellingen.

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

**Art. IV 12.** §1. De lijnmanager bepaalt bij de aanvang van de proeftijd de inhoud van het programma en de evaluatiecriteria van de proeftijd in overleg met de ambtenaar op proef en de evaluatoren.

Voor specifieke personeelscategorieën kan het programma van de proeftijd ook het slagen voor een competentieproef of het afleggen van praktische proeven inhouden.

§2. Op het einde van de overeengekomen proeftijd, houden de evaluatoren en het personeelslid een evaluatiegesprek. De evaluatoren leggen het evaluatiegesprek vast in een verslag. De geëvalueerde kan binnen vijftien kalenderdagen na de ontvangst van dat verslag opmerkingen toevoegen aan het definitieve evaluatieverslag.

Het eindevaluatiegesprek van de proeftijd vindt plaats uiterlijk binnen dertig kalenderdagen na het einde van de proeftijd, berekend met toepassing van artikel IV 11, §1.

Als het eindevaluatiegesprek niet plaatsvindt binnen dertig kalenderdagen na het einde van de proeftijd, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.

In afwijking van het derde lid wordt bij afwezigheid van de ambtenaar op proef de schriftelijke evaluatie, vermeld in artikel IV 10, opgestart binnen dertig kalenderdagen na het einde van de proeftijd. Als dat niet het geval is, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.

De evaluatoren betekenen het eindevaluatieverslag aan de ambtenaar op proef en aan de benoemende overheid binnen dertig kalenderdagen na het evaluatiegesprek of binnen zestig kalenderdagen nadat de schriftelijke evaluatie is opgestart. Als de evaluatoren het eindevaluatieverslag niet binnen die termijnen betekenen aan de ambtenaar op proef, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.

§3. Als de minimumduur van de proeftijd, zoals bepaald in artikel IV 11, §1, verstreken is, kunnen de evaluatoren na elk evaluatiegesprek beslissen dat de proeftijd van de ambtenaar op proef wordt beëindigd.

Het desbetreffende evaluatiegesprek geldt als eindevaluatiegesprek van de proeftijd. Bij afwezigheid van het te evalueren personeelslid is de schriftelijke procedure, vermeld in artikel IV 10, van overeenkomstige toepassing.

§4. Een positieve eindevaluatie van de proefperiode heeft de vaste benoeming van de ambtenaar op proef tot gevolg.

Een negatieve eindevaluatie van de proefperiode heeft het ontslag van de ambtenaar op proef tot gevolg.

**Art. IV 13.** Tot de dag waarop de vaste benoeming of het ontslag ingaat, behoudt de ambtenaar op proef die hoedanigheid.

De benoemende overheid betekent de beslissing tot ontslag of tot vaste benoeming aan de ambtenaar.

### **TITEL 3. SPECIFIEKE BEPALINGEN OVER DE JAARLIJKSE EVALUATIE**

#### **HOOFDSTUK 1. DE EVALUATIEBESLISSING**

##### **AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**Art. IV 14.** §1. Elk personeelslid dat in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd, wordt geëvalueerd met betrekking tot die prestaties en de wijze waarop ze geleverd zijn.

§2. De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. Het te evalueren personeelslid en de evaluatoren kunnen echter in onderling akkoord de periode waarover geëvalueerd wordt, op maximaal vijftien maanden brengen.

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

§3. Met behoud van de toepassing van de voorwaarde van ten minste drie maanden prestaties in een kalenderjaar kunnen de evaluatoren het personeelslid dat vrijwillig uit dienst treedt of op rust gesteld wordt in de loop van dat jaar met zijn akkoord nog evalueren vóór zijn uitdiensttreding of opruststelling.

§4. De evaluatoren kunnen het personeelslid bijkomend evalueren na de zesde maand die volgt op de kennisgeving van de definitieve evaluatiebeslissing aan het personeelslid, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° de evaluatiebeslissing van de vorige evaluatie was een evaluatiebeslissing 'onvoldoende';

2° het personeelslid heeft tijdens de periode waarop de evaluatie betrekking heeft, gedurende minimaal drie maanden daadwerkelijk prestaties geleverd. Verloven tijdens die periode schorten de periode op;

3° de evaluatoren die willen gebruik maken van de evaluatiemogelijkheid, vermeld in het eerste lid, delen dat naar aanleiding van de kennisgeving van de evaluatiebeslissing aan het personeelslid mee.

De procedure, vermeld in Titel 1, hoofdstuk 2, is van toepassing.

Als de evaluatoren na zes maanden niet besluiten met een evaluatiebeslissing 'onvoldoende', wordt de mate waarin de prestaties van het personeelslid tegemoet komen aan de verwachtingen en doelstellingen en de wijze waarop het personeelslid zijn prestaties heeft uitgevoerd de eerstvolgende keer geëvalueerd bij het begin van het volgende kalenderjaar.

**Art. IV 15.** §1. De mate waarin de prestaties van het personeelslid tegemoet komen aan de verwachtingen en doelstellingen en de wijze waarop het personeelslid zijn

prestaties heeft uitgevoerd, vormen de basis voor een evaluatiebeslissing overeenkomstig de procedure die beschreven is in deze titel.

Er zijn twee mogelijke evaluatiebeslissingen:

1° de evaluatiebeslissing 'voldoende';

2° de evaluatiebeslissing 'onvoldoende'.

§2. In afwijking van paragraaf 1 kan aan de personeelsleden op wie deel VIIbis van dit besluit van toepassing is, ook de evaluatiebeslissing 'loopbaanvertraging' worden toegekend.

§3. De evaluatiebeslissing wordt opgenomen in het verslag, vermeld in artikel IV 8.

**Art. IV 16.** §1. De evaluatoren bezorgen de evaluatiebeslissing aan de geëvalueerde binnen drie maanden nadat de periode waarover wordt geëvalueerd, verstreken is.

Als de evaluatiebeslissing niet binnen de hierboven beschreven termijn wordt bezorgd, worden de evaluatoren geacht een evaluatiebeslissing 'voldoende' te hebben genomen.

§2. Paragraaf 1 is niet van toepassing als er binnen de hierboven beschreven termijn een schriftelijke evaluatieprocedure overeenkomstig artikel IV 10 is opgestart.

## AFDELING 2. TEGENSPRAAK BIJ DE EVALUATIEBESLISSING BIJ DE RAAD VAN BEROEP

**Art. IV 17.** Met behoud van de toepassing van de regeling voor het top -en middenkader, kan de ambtenaar van wie het evaluatieverslag wordt besloten met de einduitspraak 'loopbaanvertraging' of 'onvoldoende', daartegen beroep instellen bij de raad van beroep.

**Art. IV 18.** §1. Het beroep wordt ingesteld binnen vijftien kalenderdagen nadat het evaluatieverslag aan de geëvalueerde is bezorgd.

§2. De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen 30 kalenderdagen na de ontvangst van het beroepschrift.

§3. Met behoud van de toepassing van artikel I 16, §1, tweede lid, wordt het dossier vervolgens binnen vijftien kalenderdagen voorgelegd aan de instantie die bevoegd is voor de definitieve beslissing. Ze beslist binnen vijftien kalenderdagen na de ontvangst van het advies van de raad van beroep.

De instantie die bevoegd is voor de definitieve beslissing kan de evaluatie 'onvoldoende' al dan niet behouden.

Bijkomend kan voor de geëvalueerde op wie deel VIIbis van toepassing is, de instantie die bevoegd is voor de definitieve beslissing, de evaluatie 'onvoldoende' vervangen door 'loopbaanvertraging'.

§4. Als de raad van beroep unaniem beslist dat de evaluatie 'onvoldoende' ongegrond is, kan hij aansluitend bij eenparigheid van stemmen beslissen om de evaluatie 'onvoldoende' te vervangen door 'loopbaanvertraging' als op de geëvalueerde deel VIIbis van toepassing is.

§5. De termijnen, vermeld in dit artikel, worden opgeschort tussen 25 december en 1 januari van het volgende jaar.

**Art. IV 19.** Met toepassing van artikel I 15 bepaalt het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs welk collectief orgaan bevoegd is voor de definitieve beslissing over de evaluatie.

Het beroep is opschortend.

## **HOOFDSTUK 2. BESLISSING OVER DE SALARISEVOLUTIE**

### **AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**Art. IV 20.** Dit hoofdstuk is niet van toepassing op:

1° de personeelsleden die onder de toepassing van Deel VIIbis vallen;

2° de personeelsleden die overeenkomstig artikel VII 2 niet uiterlijk op 1 januari van het kalenderjaar waarin de evaluatie plaatsvindt vrijwillig zijn overgestapt naar het loongebouw vermeld in deel VII.

**Art. IV 21.** §1. Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling neemt jaarlijks een beslissing over de salarisevolutie op basis van de definitieve evaluatiebeslissing en de andere elementen uit het evaluatiedossier. Het bezorgt die beslissing vóór 15 mei van het evaluatiejaar aan het personeelslid.

Die termijn wordt verlengd tot een termijn van drie maanden vanaf de definitieve evaluatiebeslissing in een van de volgende gevallen:

1° de evaluatoren hebben vóór 15 mei een schriftelijke evaluatieprocedure opgestart met toepassing van artikel IV 10;

2° de te evalueren periode is verlengd tot maximaal vijftien maanden met toepassing van artikel IV 14, §2;

3° het personeelslid stelt beroep in tegen een evaluatie 'onvoldoende' of 'loopbaanvertraging' bij de raad van beroep met toepassing van artikel IV 17.

§2. Als de evaluatie van het personeelslid overeenkomstig hoofdstuk 1 met een evaluatiebeslissing 'voldoende' is besloten, kan het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling drie mogelijke beslissingen nemen:

1° de beslissing 'volgens verwachtingen';

2° de beslissing 'boven verwachtingen';

3° de beslissing 'onder verwachtingen'.

§3. Als de evaluatie van het personeelslid met een evaluatiebeslissing 'onvoldoende' is besloten, neemt het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling een beslissing 'onder verwachtingen'.



**Art. IV 22.** Met behoud van de toepassing van artikel IV 21, §1, tweede lid, en §3, wordt het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling geacht een beslissing 'volgens verwachtingen' te nemen als het personeelslid geen definitieve beslissing over de salarisevolutie ontvangt vóór 15 mei van het evaluatiejaar.

Het personeelslid heeft in voorkomend geval het recht om in de periode van 15 mei tot 31 mei alsnog een uitdrukkelijke beslissing over de salarisevolutie te vragen, die geen beslissing 'onder verwachtingen' kan inhouden.

## AFDELING 2. TEGENSPRAAK BIJ DE BESLISSING 'ONDER VERWACHTINGEN'

**Art. IV 23.** §1. Het personeelslid, met uitzondering van de ambtenaar van wie de evaluatie met een 'onvoldoende' werd besloten, kan tegen de beslissing 'onder verwachtingen' beroep instellen bij het adviesorgaan dat bevoegd is voor het beleidsdomein waartoe het betrokken personeelslid behoort, zoals bepaald in deze afdeling.

Is de beslissing 'onder verwachtingen' van het contractueel personeelslid het gevolg van een evaluatiebeslissing 'onvoldoende', dan heeft het beroep tevens betrekking op de evaluatiebeslissing.

Het personeelslid kan dat beroep instellen binnen vijftien kalenderdagen na de ontvangst van de beslissing.

§2 Het adviesorgaan brengt met meerderheid van stemmen een gemotiveerd advies uit binnen dertig kalenderdagen na de ontvangst van het beroepschrift.

Bij staking van stemmen heeft de voorzitter een beslissende stem.

Vervolgens bezorgt het adviesorgaan het advies en het volledige dossier binnen vijftien kalenderdagen aan het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling van het personeelslid.

§3. Het managementorgaan neemt een definitieve beslissing binnen vijftien kalenderdagen na de ontvangst van het advies van het adviesorgaan. Het bezorgt die beslissing aan het personeelslid.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling neemt naar aanleiding van het advies opnieuw een van de drie beslissingen zoals opgesomd in artikel IV 21, §2, onverkort de toepassing van artikel IV 21, §3. Deze beslissing is definitief.

Wanneer de initiële beslissing 'onder verwachtingen' van het contractueel personeelslid het gevolg was van een evaluatiebeslissing 'onvoldoende', dan neemt het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling in eerste instantie opnieuw een evaluatiebeslissing overeenkomstig artikel IV 15, §1.

**Art. IV 24.** §1. Het secretariaat van het adviesorgaan bepaalt voor elk dossier de samenstelling van het adviesorgaan.

§2. Het adviesorgaan is per dossier samengesteld uit:

1° een voorzitter: het hoofd van een entiteit, raad of instelling;

2° drie leden van de overheid: personeelsleden met hr-expertise of leidinggevende expertise;

3° drie leden van de representatieve vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

De voorzitter en de leden van het adviesorgaan maken geen deel uit van de entiteit, raad of instelling van het geëvalueerde personeelslid. De voorzitter en de leden zijn stemgerechtigd.

§3. Het adviesorgaan kan niet geldig beraadslagen in afwezigheid van de voorzitter.

Als de leden geldig zijn opgeroepen en er minder dan zes leden op de zitting aanwezig zijn, vergadert en beslist het adviesorgaan op geldige wijze als er minstens drie leden aanwezig zijn.

**Art. IV 25.** §1. Het adviesorgaan wordt georganiseerd over de verschillende beleidsdomeinen heen, met maximaal vier adviesorganen in totaal. De clustering van beleidsdomeinen wordt georganiseerd met oog voor een evenredige verdeling van de werklast in het licht van de goede werking van de onderscheiden adviesorganen.

§2. De adviesorganen stellen gezamenlijk en op uniforme wijze hun huishoudelijk reglement vast.

§3. Het huishoudelijk reglement bepaalt tenminste:

1° de organisatie van het secretariaat;

2° de wijze van beraadslaging;

3° de procedureregels;

4° het wrakingsrecht van de verzoeker;

5° de wijze van kennisgeving van de adviezen.

**Art. IV 26.** §1. Het adviesorgaan hoort het personeelslid voor het een advies formuleert.

Behalve bij gewettigde verhindering of overmacht verschijnt het personeelslid persoonlijk. Hij mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of hij mag zich bij gewettigde verhindering door een persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§2. Als het personeelslid, hoewel hij volgens de voorschriften is opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde verhindering, wordt hij geacht af te zien van zijn beroep. De beslissing waartegen het beroep is ingesteld, wordt in dat geval de definitieve beslissing.

§3. Het beroep is opschortend.

**Art. IV 27.** Voor de toepassing van deze afdeling 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.

**Art. IV 28.** De termijnen, vermeld in dit hoofdstuk, worden opgeschort tussen 25 december en 1 januari van het volgende jaar.

## **DEEL V. DE TOP- EN MIDDENKADERFUNCTIES**

### **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.

## **TITEL 1BIS. DE MANAGEMENT- EN PROJECTLEIDERFUNCTIES VAN N-NIVEAU EN DE FUNCTIE VAN ALGEMEEN DIRECTEUR**

### **HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**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. V 3.** §1. De functie van algemeen directeur, vermeld in artikel III.6 en III.9, §1, van het Bestuursdecreet van 7 december 2018, en in artikel 1quater, §2, van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juni met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie, en in de departementen, is een functie die zich organiek en functioneel situeert tussen het N-niveau en het niveau N-1.

De algemeen directeur verleent bijstand aan het hoofd van het agentschap of van het departement die is belast met de algemene leiding, de werking en de vertegenwoordiging van het agentschap of van het departement.

§2. De functie van algemeen directeur kan alleen worden opgenomen in het personeelsplan van een entiteit, die meer dan 1000 personeelsleden telt.

In afwijking van het eerste lid, kan de functie van algemeen directeur in uitzonderlijke omstandigheden ook worden opgenomen in het personeelsplan van een entiteit, die wordt uitgebreid of opgericht door fusie van twee of meer entiteiten.

§3 - opgeheven

### **HOOFDSTUK 2. DE SELECTIE VOOR DE MANDAATFUNCTIES**

#### **AFDELING 1. IN AANMERKING KOMENDE KANDIDATEN**

**Art. V 4.** De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur worden vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste op de website van de VDAB of op de website Werken voor Vlaanderen gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals van het salaris respectievelijk de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 12.

**Art. V 5.** §1. Voor de vacature-invulling van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar relevante beroepservaring.

Voor de vacature-invulling van de functies van algemeen directeur komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 3 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 8 jaar relevante beroepservaring.

Voor de berekening van de ervaring bedoeld in het eerste en het tweede lid worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

Onder leidinggevende ervaring wordt ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

§2. De kandidaten, vermeld in §1, moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector;
- 2° ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in bijlage 2, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren.

2° en 3° lid - opgeheven

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

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook de mogelijkheid van:

- 1° een voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een beperkte procedure;
- 3° de geldigheidsduur van de reserve.

§4. De indienstnemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing artikel III 10 en III 16, §2, van dit besluit, opnemen in de oproep tot kandidaten, vermeld in artikel V 4, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

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

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

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

De selector kan toepassing maken van het principe van nietodeloos hertesten, zoals bepaald in artikel III 12.

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

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

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

**Art. V 7.** §1. De kandidaten worden geselecteerd in functie van de criteria bepaald in de artikelen V 5 en V 6 door of met bemiddeling van het Agentschap Overheidspersoneel.

Het Agentschap Overheidspersoneel treedt op als selector.

3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> en 5<sup>e</sup> lid - opgeheven

§2. Indien voor de toepassing van §1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau, legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door het Agentschap Overheidspersoneel ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§3. Het Agentschap Overheidspersoneel stelt aan de opdrachtgever een lijst met geschikte kandidaten voor.

§4. De opdrachtgever houdt een interview met de geschikte kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie. De opdrachtgever wordt bijgestaan door een vertegenwoordiging van de Vlaamse Regering als de Vlaamse Regering de in dienst nemende overheid is.

**Art. V 7bis.** In afwijking van artikel V 7, §1, worden de titularissen van een management- of een projectleidersfunctie van N- niveau en van de functie van algemeen directeur, van wie de laatste jaarlijkse evaluatie is besloten met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachting en de norm ligt of een hogere waardering, niet getest op de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de respectieve vacante management- of projectleidersfunctie van N-niveau of de vacante functie van algemeen directeur, waarvoor ze zich kandidaat stellen.

### **HOOFDSTUK 3. DE AANWIJZING EN DE RECHTSPOSITIE**

**Art. V 8.** §1. Eerste lid - opgeheven

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

1° de kandidaatstelling;

2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;

3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en);

4° het interview.

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

**Art. 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 of adjunct-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, sluit de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, met de geselecteerde kandidaat die op 1 juni 2024 al ambtenaar is bij de diensten van de Vlaamse overheid een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur af voor de duur van het mandaat. De arbeidsovereenkomst is in overeenstemming met de modelovereenkomst, die is vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, en die ook rekening houdt met de bepalingen van dit besluit.

De indienstnemende overheid laat de geselecteerde kandidaat uit het eerste lid daarenboven toe tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal of tot een proeftijd in de graad van adjunct-directeur-generaal, voor zover de kandidaat niet eerder in deze graad werd benoemd.

Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst en de eventuele hernieuwing ervan overeenkomstig artikel V 15, §2 geniet het personeelslid in zijn statutaire arbeidsrelatie een ambtshalve verlof voor opdracht.

**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.

#### **HOOFDSTUK 4. MOBILITEIT**

**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

## **HOOFDSTUK 5. DE ARBEIDSVOORWAARDEN**

### **AFDELING 1. ADMINISTRATIEVE ARBEIDSVOORWAARDEN**

**Art. V 11.** §1. De titularissen van een management- of een projectleidersfunctie of de functie van algemeen directeur kunnen alleen de volgende langdurige verloven opnemen:

- 1° moederschaprust en opvangverlof;
- 2° loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;
- 3° verlof wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte;
- 4° - opgeheven

§2. In geval van afwezigheid van de titularis van de management- of projectleiderfunctie van N-niveau, wordt die persoon ambtshalve door de algemeen directeur vervangen.

Als de entiteit of instelling niet beschikt over een algemeen directeur, beslist de indienstnemende overheid:

- 1° ofwel dat ze een vervanger aanwijst onder de afdelingshoofden van de diensten van de Vlaamse overheid;
- 2° ofwel dat ze een vervanger aanwijst uit de lijst van geschikte kandidaten voor dezelfde management- of projectleiderfunctie van N-niveau, vermeld in artikel V 7, §3;
- 3° ofwel dat een nieuwe procedure moet worden opgestart voor de vervulling van de management- of projectleiderfunctie van N-niveau. In dit geval kan de indienstnemende overheid in afwijking van artikel V 4 van dit besluit de oproep beperken tot de interne kandidaten;

4° ofwel dat ze een vervanger aanwijst onder de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau van de diensten van de Vlaamse overheid.

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.

Als een afdelingshoofd als vervanger wordt aangewezen, heeft hij na de beëindiging van de vervanging recht op terugkeer naar zijn mandaat van afdelingshoofd.

§3. In geval van afwezigheid van de titularis van de functie van algemeen directeur, beslist de indienstnemende overheid:

- 1° ofwel dat ze een vervanger aanwijst onder de afdelingshoofden van de diensten van de Vlaamse overheid;
- 2° ofwel dat ze een vervanger aanwijst uit de lijst van geschikte kandidaten voor dezelfde functie van algemeen directeur, vermeld in artikel V 7, §3;
- 3° ofwel dat een nieuwe procedure moet worden opgestart voor de vervulling van de functie van algemeen directeur. In dit geval kan de indienstnemende overheid in afwijking van artikel V 4 de oproep beperken tot de interne kandidaten.

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°, 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.

## AFDELING 2. GELDELIJKE ARBEIDSVoorwaarden

**Art. V 12.** §1. De Vlaamse Regering deelt de managementfuncties van het N-niveau in 4 klassen in, op voorstel van een wegingscommissie.

De projectleidersfunctie van het N-niveau wordt ingedeeld in klasse A. Voor een indeling in een andere klasse is een weging noodzakelijk.

§2. De titularis van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau geniet:

1. een bezoldiging in de salarisschaal A311;
2. een managementtoelage, conform deel VII van dit besluit;
3. een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald in deel VII van dit besluit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwaarings, vermeld in artikel VII 44bis;

4. een mandaattoelage waarvan het bedrag volgens de klasse op jaarbasis à 100% (spilindex 138,01) bedraagt:

Klasse D	€ 19.840
Klasse C	€ 13.420
Klasse B	€ 8.780
Klasse A	€ 6.280

5 - opgeheven

§3. De titularis van een functie van algemeen directeur geniet:

1. een bezoldiging in de salarisschaal A288;
2. een managementtoelage, een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald in deel VII van dit besluit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwaring, vermeld in artikel VII 44bis;
3. een mandaattoelage van € 720 op jaarbasis à 100%.

§4. De vervanger van een N-functie, vermeld in artikel V 11, §2, eerste lid en tweede lid, 1° tot en met 3°, geniet de bezoldiging en de toelagen, zoals bepaald in paragraaf 2 en recht heeft op het mobiliteitskrediet vermeld in het artikel V 12bis voor zover de vervanging drie maanden of langer duurt.

De vervanger van een N-functie, vermeld in artikel V 11, §2, tweede lid, 4°, geniet de mandaattoelage voor de entiteit of het project waarvan hij bijkomend de leiding waarneemt voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt.

§5. De vervanger van een functie van algemeen directeur, bedoeld in artikel V 11, §3, geniet de bezoldiging en de toelagen zoals bepaald in §3 voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt.

§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.

§6. Wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, is de regeling die vermeld is in deel VII en deel VIIbis van dit besluit van toepassing.

### AFDELING 3. MOBILITEITSKREDIET

**Art. V 12bis.** §1. De titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau ontvangt voor zijn persoonlijke verplaatsingen een jaarlijks mobiliteitskrediet van 14.400 euro. De verplaatsingen omvatten zowel het woon-werkverkeer, als dienstverplaatsingen en privé-verplaatsingen met één of meer van de mobiliteitsopties, vermeld in paragraaf 2.

Het bedrag van 14.400 euro wordt verhoogd tot 21.600 euro indien de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau een elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig (klasse 1) verwerft.

§2. De N-functie kan het mobiliteitskrediet, vermeld in paragraaf 1, aanwenden voor één of meer van de volgende mobiliteitsopties:

1. een dienstwagen;
2. een abonnement of andere vervoersbewijzen van het openbaar vervoer;
3. een fietsvergoeding voor gebruik van eigen fiets of eigen speed pedelec;
4. de aankoop of leasing van een al dan niet elektrische fiets of motor;
5. een abonnement fietsdelen;
6. een abonnement autodelen;
7. een parkingabonnement of parkingkaartjes;
8. een kilometervergoeding vermeld in §4.

Als de N-functie een andere duurzame mobiliteitsoptie kiest, dan de mobiliteitsopties vermeld in het eerste lid, is die keuze onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.

§3. Bij een afwezigheid van meer dan vier maanden zonder onderbreking of bij aanstelling of beëindiging van het mandaat in de loop van het kalenderjaar, wordt het mobiliteitskrediet, vermeld in paragraaf 1 pro rata toegekend.

§4. De N-functie die opteert voor een kilometervergoeding voor verplaatsingen met een eigen voertuig, maar in het bezit is van een tankkaart van de werkgever, ontvangt een kilometervergoeding vermeld in artikel VII 80, §1, verminderd met 20%.

Bij gebruik van een elektrische of plug-in hybride of benzine/hybride wagen, wordt de vermindering, vermeld in het eerste lid, niet toegepast.

De kilometervergoeding wordt toegekend als het privé-voertuig beantwoordt aan de overeenstemmende normen voor de ecoscore en de brandstof die gelden voor de aankoop of huur van dienstvoertuigen en die de Vlaamse minister bevoegd voor de Bestuurszaken heeft vastgesteld.

§5. Op het einde van elk kalenderjaar of bij de beëindiging van het mandaat wordt een afrekening gemaakt van het gebruikte mobiliteitskrediet. Als uit die afrekening blijkt dat het beschikbare mobiliteitskrediet overschreden is, wordt het saldo van de N-functie teruggevorderd.

§6. De titularis van een management- of projectleidersfunctie van het N-niveau die opteert voor een mobiliteitsoptie vermeld in paragraaf 2, 2.; 3. of 8. kan geen aanspraak maken op de overeenkomstige voordelen vermeld in de artikelen VII 80, VII 95 en VII 102.

## **HOOFDSTUK 6. DE EVALUATIE, HET EINDE EN DE HERNIEUWING VAN DE FUNCTIE**

**Art. V 13.** §1. Met behoud van de toepassing van hetgeen is bepaald in paragraaf 2, worden de titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, in voorkomend geval ter uitvoering van het ondernemingsplan.

Ook de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur die in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode die volgt op het evaluatiejaar, vrijwillig uit dienst treden of op rust gesteld worden of waarvan het mandaat eindigt door de redenen, vermeld in artikel V 14, 2° tot en met 6° worden met hun akkoord nog geëvalueerd over de prestaties en de wijze waarop ze hun functie hebben uitgeoefend, in voorkomend geval ter uitvoering van het ondernemingsplan, zowel van het afgelopen evaluatiejaar als, in voorkomend geval, van het lopende evaluatiejaar.

De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. De titularissen, vermeld in het eerste en tweede lid, worden geëvalueerd op voorwaarde dat ze in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties hebben geleverd.

§1bis. De evaluatie, vermeld in paragraaf 1, wordt uitgevoerd door de opdrachtgever, die daarin wordt bijgestaan door het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel laat zich bijstaan door een externe instantie. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, legt de aanstelling van de externe instantie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

De jaarlijkse evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van personeelsleden die onder het gezag van de geëvalueerde staan.

De opdrachtgever kan in overleg met de externe instantie en de geëvalueerde beslissen dat in de evaluatie ook rekening wordt gehouden met informatie van externe belanghebbenden.

Bij de jaarlijkse evaluatie van de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau in een EVA wordt de raad van bestuur gehoord, tenzij de raad van bestuur evaluator is. Bij de jaarlijkse evaluatie van de algemeen directeur wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau gehoord.

De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag, dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van de evaluatieperiode. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag.

§1ter. Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenbeide komen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever.

De jaarlijkse evaluatie die eindigt in een uitspraak "onvoldoende" moet door de Vlaamse Regering bekrachtigd worden onverminderd het voorafgaand hoorrecht van de titularis overeenkomstig paragraaf 3.

In afwijking van het tweede lid wordt de jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak "onvoldoende" voor het Gemeenschapsonderwijs bekrachtigd door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

§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.

§2. Uiterlijk zes maanden voor het einde van het mandaat volgt een mandaatevaluatie, met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. De Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever en bijgestaan door een externe instantie, voert de mandaatevaluatie uit.

De mandaatevaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de opdrachtgever. Er wordt rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.

Bij de mandaatevaluatie van de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau in een EVA wordt de raad van bestuur gehoord. Bij de mandaatevaluatie van de algemeen directeur wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau gehoord.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§2bis. In afwijking van paragraaf 2 wordt een vervroegde mandaatevaluatie uitgevoerd binnen een termijn van zes maanden nadat de titularissen van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau en van de functie van algemeen directeur een tweede opeenvolgende keer binnen hetzelfde mandaat van zes jaar een jaarlijkse evaluatie hebben gekregen met de waardering dat het prestatieniveau onder de verwachtingen ligt of grotendeels aan de verwachtingen voldoet.

§3. Bij een evaluatie welke eindigt met een uitspraak "onvoldoende", heeft de titularis het recht om voorafgaand te worden gehoord door de Vlaamse Regering en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

In afwijking van het eerste lid wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau van het Gemeenschapsonderwijs gehoord door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

§4. Wanneer een evaluatie niet resulteert in de uitspraak "onvoldoende" wordt zij geacht positief te zijn.

**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. V 14.** De mandaatfunctie eindigt in volgende gevallen:

- 1° bij een evaluatie met uitspraak "onvoldoende";
- 2° in beginsel na 12 jaar in dezelfde functie, onverminderd artikel V 15;
- 3° in onderling overleg met de opdrachtgever;
- 4° op vraag van betrokkene zelf;
- 5° na de duurtijd van het project, indien dit korter is dan 6 jaar;
- 6° bij de afschaffing van de entiteit.

**Art. V 15.** §1. Wanneer de mandaatevaluatie bedoeld in artikel V 13, §2 niet resulteert in een einduitspraak "onvoldoende", wordt de titularis van het mandaat in zijn mandaat hernieuwd, zonder opnieuw een beroep te doen op de mededinging, voor een bijkomende en, in beginsel eenmalige, termijn van zes jaar.

In afwijking van het eerste lid, wordt het mandaat van de titularis, na afloop van het tweede mandaat, voor een eenmalige bijkomende termijn van zes jaar hernieuwd zonder dat opnieuw een beroep op de mededinging wordt gedaan, als de titularis van het mandaat voldoet aan de volgende voorwaarden:

- 1° als de mandaatevaluatie vermeld in artikel V 13, §2, na afloop van het tweede mandaat niet resulteert in een einduitspraak "onvoldoende";
- 2° als de titularis van het mandaat tijdens ten minste drie van de vijf laatste evaluaties, waaronder de twee laatste evaluaties, een evaluatie heeft gekregen met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachtingen en de norm ligt ofwel een hogere waardering;
- 3° als de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever instemt met de door de mandaathouder voorgelegde toekomstvisie met betrekking tot de mandaatfunctie.

§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. V 15bis.** In afwijking van artikel V 15, §1, eerste lid, beslist de in dienst nemende overheid vóór het einde van het tweede of het derde mandaat over de verlenging van het mandaat van de titularissen van de management- of projectleidersfunctie van N-niveau of van de functie van algemeen directeur tot die titularis de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Die verlenging is beperkt tot maximaal twee jaar.

**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. 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 in afwijking van paragraaf 1 van het vermelde artikel 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. 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 diensttoewijzing 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 blijft gedurende de verdere uitoefening van het mandaat de bezoldiging en de toelagen, vermeld in artikel V 12, §2, krijgen en heeft gedurende die periode verder recht op het mobiliteitskrediet vermeld in het artikel V 12bis.

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

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

**Art. 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. 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.

## TITEL 2. STATUUT VAN HOOFD VAN HET SECRETARIAATSPERSONEEL VAN EEN STRATEGISCHE ADVIESRAAD

### HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALING

**Art. V 18.** Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die een functie is van N-niveau.

### HOOFDSTUK 2. DE SELECTIE

#### AFDELING 1. IN AANMERKING KOMENDE KANDIDATEN

**Art. V 19.** De functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste op de website van de VDAB of op de website Werken voor Vlaanderen gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 29.

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

- 1° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector;
- 2° ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren;
- 3° beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens vijf jaar, die verworven werd in de laatste tien jaar, of over tien jaar relevante beroepservaring.

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

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

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

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten ;

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

§3. De indienstnemende overheid kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 10 en III 16, §2, opnemen in de oproep voor kandidaten, vermeld in artikel V 19, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

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

## AFDELING 2. SELECTIECRITERIA EN -PROCEDURE

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

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

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

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

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

**Art. V 22.** §1. De kandidaten worden geselecteerd op basis van de criteria vermeld in artikel V 20 en V 21 door of met bemiddeling van het Agentschap Overheidspersoneel.

2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> lid - opgeheven

§2. Indien voor de toepassing van §1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door het Agentschap Overheidspersoneel ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§3. Het Agentschap Overheidspersoneel stelt aan de strategische adviesraad een lijst met geschikte kandidaten voor.

### **HOOFDSTUK 3. DE AANWIJZING EN ARBEIDSVOORWAARDEN**

**Art. V 23.** §1. De strategische adviesraad houdt een interview met de geschikte kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

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

1° de kandidaatstelling;

2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;

3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en);

4° het interview.

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

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

§4. - Opgeheven

**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. V 25.** De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van het personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid zoals bepaald in dit besluit.

**Art. V 26.** Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de strategische adviesraad.

**Art. V 27.** De hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad kunnen alleen de volgende langdurige verloven opnemen:

- 1° moederschaprust en opvangverlof;
- 2° loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;
- 3° verlof wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte;

4° verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet, na goedkeuring door de Vlaamse Regering.

**Art. V 28.** De titularis van de functie of, ingeval van overmacht, de benoemende overheid, duidt bij afwezigheid van de titularis een vervanger aan.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid, beslist de benoemende overheid, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure volgens de bepalingen van dit besluit.

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

**Art. V 29. §1.** De Vlaamse Regering bepaalt bij vacantverklaring van de functie op voorstel van de functionele minister de salarisschaal hetzij A285 en na 6 jaar schaalanciënniteit A286, hetzij A286, hetzij A311.

De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zijn deze die gelden volgens de bepalingen van dit statuut, voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwarende, vermeld in artikel VII 44 bis.

§2 - opgeheven

§3. De functionele minister beslist over het persoonlijke gebruik van een dienstwagen in binnen- en buitenland.

### **HOOFDSTUK 3BIS. MOBILITEIT**

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

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

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

De opdrachtgever organiseert de selectie.

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

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

competentieprofiel voor de functie.

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

1° de kandidaatstelling;

2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;

3° de beoordeling van het interview.

§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.

#### **HOOFDSTUK 4. DE EVALUATIE**

**Art. V 30.** Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening door de strategische adviesraad, hierin bijgestaan door het Agentschap Overheidspersoneel. het Agentschap Overheidspersoneel laat zich bijstaan door een externe instantie. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken legt de aanstelling van de externe instantie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

Ook het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad die in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode die volgt op het evaluatiejaar, vrijwillig uit dienst treedt of op rust gesteld wordt, wordt met zijn akkoord nog geëvalueerd over de prestaties en de wijze waarop hij zijn functie heeft uitgeoefend zowel van het afgelopen evaluatiejaar als, in voorkomend geval, van het lopende evaluatiejaar, overeenkomstig de bepalingen van het eerste lid.

De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. De titularis, vermeld in het eerste en het tweede lid, wordt geëvalueerd op voorwaarde dat hij in de loop van het kalenderjaar ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd.

De jaarlijkse evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en de strategische adviesraad. Voor de evaluatie kan rekening worden gehouden met de informatie van personeelsleden die onder het gezag van de geëvalueerde staan.

De evaluatie wordt vastgelegd in een evaluatieverslag, dat wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden na het verstrijken van de evaluatieperiode. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het evaluatieverslag. De geëvalueerde bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag.

**Art. V 31.** Wanneer de jaarlijkse evaluatie door de strategische adviesraad is geëindigd in een uitspraak "onvoldoende" dient deze bekrachtigd te worden door de Vlaamse Regering. De titularis heeft het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

In afwijking van het eerste lid wordt de jaarlijkse evaluatie die eindigt met de uitspraak "onvoldoende" voor de algemeen secretaris van de Vlaamse Onderwijsraad bekrachtigd door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad en heeft de titularis het recht om gehoord te worden door de Algemene Raad van de Vlaamse Onderwijsraad.

## **HOOFDSTUK 5. EINDE VAN DE FUNCTIE**

**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.

## **TITEL 3. DE RECHTSPOSITIE VOOR HET MIDDENKADER**

### **HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**Art. V 33.** Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor het middenkader zijnde

- 1° de managementfuncties van N-1 niveau
- 2° projectleiderfuncties van N-1 niveau

**Art. V 34.** - Opgeheven

**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.

## **HOOFDSTUK 2. DE SELECTIE**

### **AFDELING 1. IN AANMERKING KOMENDE KANDIDATEN**

**Art. V 36.** §1. De N-1 functie wordt door het hoofd van de entiteit, raad of instelling vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep voor externe kandidaten wordt ten minste op de website van de VDAB of op de website Werken voor Vlaanderen gepubliceerd.

De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, alsook de salarisschaal, vermeld in artikel V 43.

§2. De kandidaten die in aanmerking komen, moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector;
- 2° ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die al tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren;
- 3° beschikken over 6 jaar relevante beroepservaring.  
Voor de berekening van die ervaring worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

2° en 3° lid - opgeheven

§3. Het Agentschap Overheidspersoneel treedt op als selector.

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

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

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

- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

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

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

## AFDELING 2. SELECTIECRITERIA EN -PROCEDURE

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

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

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

**Art. V 38.** Het managementorgaan van het beleidsdomein waar er een vacature is, beoordeelt, in overleg met de selector, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit. Bij de beoordeling van de competenties wordt rekening gehouden met een externe potentiële inschatting die georganiseerd wordt door het Agentschap Overheidspersoneel.

Voor de beoordeling van de competenties en andere vereisten 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 het eerste lid kan het managementorgaan van het beleidsdomein die bevoegdheid toewijzen aan het managementorgaan van de entiteit, de raad of de instelling waar de vacature zich bevindt of aan een beleidsdomeinoverschrijdend managementorgaan.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De kandidaten worden op de hoogte

gebracht van de motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie.

**Art. 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 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 de opdrachtgever, 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.

## **HOOFDSTUK 2BIS. MOBILITEIT**

**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 of 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 hoofdadviser 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 hoofdadviser 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 naar de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1, wordt de schaalanciënniteit of de periode die verworven is in de graad van hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad, aangerekend op de schaalanciënniteit in de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider N-1 en in de graad van hoofdadviser.

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

- Tweede lid opgeheven

### HOOFDSTUK 3. DE ARBEIDSVOORWAARDEN

**Art. V 40** - opgeheven

**Art. V 41.** De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van het personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid zoals bepaald in dit besluit.

**Art. V 42.** §1. De houder van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de lijnmanager, die aan het hoofd staat van de entiteit, raad of instelling.

2<sup>e</sup> lid - opgeheven

§2. De titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau kan alleen de volgende langdurige verloven opnemen:

1<sup>o</sup> moederschaprust en opvangverlof;

2<sup>o</sup> loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;

3° verlof wegens ziekte of arbeidsongeval of beroepsziekte;  
4° verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet;  
5° verlof voor een project, dat de Vlaamse Regering heeft goedgekeurd.

§3. De titularis van de functie of ingeval van overmacht, de lijnmanager van N-niveau, duidt bij afwezigheid een plaatsvervanger aan.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid beslist de lijnmanager van N-niveau, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure volgens de bepalingen van dit besluit.

De plaatsvervanger, die als personeelslid is bij de diensten van de Vlaamse overheid, krijgt een tijdelijke dienstaanwijzing voor de duur van de afwezigheid hetzij in toepassing van artikel V 35, 3°, hetzij na vacantverklaring.

De indienstneming van de plaatsvervanger, aangewezen na vacantverklaring op de externe arbeidsmarkt, gebeurt bij vervangingsovereenkomst.

De plaatsvervanger kan als effectieve titularis van de management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau aangewezen worden als die functie definitief vacant wordt.

§4. In geval van afwezigheid van de titularis van een functie van N-1 niveau, waarvan de duur meer dan drie maanden en minder dan een jaar bedraagt, kan de lijnmanager een waarnemende titularis aanwijzen onder de personeelsleden die met toepassing van artikel V 53 over een vrijstelling beschikken voor de externe potentiële inschatting of de eindbeoordeling van de generieke competenties voor een N-1 functie, of die minder dan zeven jaar geleden geslaagd zijn voor de externe potentiële inschatting voor een N-1 functie. Deze aanwijzing kan éénmaal worden verlengd voor een duur van maximaal één jaar.

De waarnemende titularis beschikt over alle prerogatieven die verbonden zijn aan de functie van N-1 niveau.

De regeling betreffende de toelage voor tijdelijke functieverzwaarings, vermeld in artikel VII 44bis en artikel VII 170, is van toepassing op de waarnemende titularis.

**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 hoofdadviser 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. V 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 schaalanciënniteit: 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 schaalanciënniteit: A286.

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

#### **HOOFDSTUK 4. EVALUATIE**

**Art. V 44.** §1. De personeelsleden van het middenkader worden door de lijnmanager minstens jaarlijks geëvalueerd 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. V 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 geëvalueerd met het oog op het opnemen van een volgend mandaat.

## HOOFDSTUK 5. EINDE VAN DE DIENSTAANWIJZING IN EEN MIDDENKADERFUNCTIE

**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. 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.

## **TITEL 5. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN**

### **HOOFDSTUK 1. DE MANAGEMENT- EN PROJECTLEIDERFUNCTIES VAN N-NIVEAU EN DE FUNCTIE VAN ALGEMEEN DIRECTEUR**

**Art. V 48.** Wie meedingt naar een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of een functie van algemeen directeur wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor diezelfde management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor diezelfde functie van algemeen directeur, niet getest voor de gedragscompetenties en de vaktechnische competenties die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor diezelfde functie. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van selectietesten voor diezelfde functie, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een management- of projectleidersfunctie van N-niveau wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die andere management- of projectleidersfunctie van N-niveau, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van algemeen directeur, wordt, voor zover hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor een andere functie van algemeen directeur, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau of voor die andere functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.

**Art. 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 jaartoeelage tegen 100%:

Funcatieklasse	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 jaartoeelage van 1.330 euro tegen 100%.

**Art. V 50** - opgeheven

**Art. V 51.** §1. Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel V 12, behoudt de titularis van:

- 1) een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, §2, die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- 2) een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, §1ter, die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse gemeenschap of het Vlaams gewest of een daarvan afhingende instelling verbonden was, de contractuele regeling geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- 3) een functie van algemeen directeur hetzij het salaris en de salarisschaal verbonden aan de rang A2L, zijnde A286 en na 6 jaar effectieve prestaties A288, hetzij, in voorkomend geval, het salaris en de salarisschaal welke was verbonden aan de met de functie van adjunct-leidend ambtenaar overeenstemmende graad en welke hem voordien was toegekend; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.

§2. De in §1 bedoelde titularis bekommt deze overgangsregeling indien deze gunstiger is dan de organieke regeling vermeld in artikel V 12.

§3. In afwijking van §2 geniet de titularis bedoeld in §1, 1), de mandaattoelage bovenop de overgangsregeling.

**Art. V 51bis.** - opgeheven

**Art. V 51ter.** - opgeheven

**Art. V 51quater.** - opgeheven

**Art. V 51quinquies.** In afwijking van artikel V 3, §2, eerste lid, en van artikel V 14, 2°, van dit besluit, blijft de titularis van de uitdovende functie van algemeen directeur, die aangesteld is op de datum van de inwerkingtreding van artikel 8 van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen, zijn mandaat verder uitoefenen, tot dat mandaat wordt beëindigd overeenkomstig artikel V 15, eerste lid.

In het eerste lid wordt verstaan onder uitdovende functie van algemeen directeur: de functie van algemeen directeur in de entiteit met minder dan 1000 personeelsleden, met uitzondering van de entiteit die wordt uitgebreid of opgericht door fusie van twee of meer entiteiten.

**Art. V 51sexies.** De procedures voor de invulling van topkaderfuncties via werving en mobiliteit, die aangevat zijn vóór 1 juni 2024, worden voort gezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.

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.

## **HOOFDSTUK 2. DE RECHTSPOSITIE VOOR HET HOOFD VAN HET SECRETARIAATSPERONEEL VAN EEN STRATEGISCHE ADVIESRAAD**

**Art. V 52.** Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een management- of projectleidersfunctie van N-niveau, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die management- of projectleidersfunctie van N-niveau, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een functie van algemeen directeur, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die functie van algemeen directeur, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van selectietesten voor een andere functie als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling

geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de selectietesten voor die andere functie als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, behalve bij een onvoldoende.

**Art. V 52bis.** De procedures voor de invulling van functies als hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die aangevat zijn vóór 1 juni 2024 worden voort gezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.

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. V 52ter.** Voor de toepassing van artikel V 12 bis, §4, derde lid, geldt voor wat betreft normen inzake de ecoscore en de brandstof de reglementering die van toepassing was op het ogenblik van de aankoop of leasing van het privé-voertuig.

### **HOOFDSTUK 3. DE RECHTSPOSITIE VOOR HET MIDDENKADER**

**Art. V 53.** Wie meedingt naar een middenkaderfunctie, wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van de externe potentiëleinschatting in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie voor de resterende duur van de vrijstelling, vrijgesteld van de externe potentiëleinschatting in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie, behalve bij een onvoldoende.

Wie meedingt naar een middenkaderfunctie, wordt, als hij op 30 juni 2016 vrijgesteld was van de eindbeoordeling van de generieke competenties in de selectieprocedure voor een middenkaderfunctie, niet getest voor de competenties waarvoor hij vrijgesteld is. De vrijstelling geldt voor de resterende duur van de vrijstelling van de eindbeoordeling van de generieke competenties, behalve bij een onvoldoende.

**Art. V 54** - opgeheven

**Art. V 55.** §1. De schaalanciënniteit, verworven in het mandaat van afdelingshoofd of projectleider sinds 1 januari 1995, wordt aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviseur en in de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider zoals bepaald in artikel V 43.

§2. In afwijking van artikel V 43 genieten de hoofdadviseur, het afdelingshoofd en de projectleider de salarisregeling die van toepassing is op de datum voorafgaand aan die van de aanstelling, als die voordeliger is.

**Art. V 56.** - opgeheven

**Art. V 56bis.** Voor de personeelsleden die op 31 december 2015 bij het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie als directielid waren aangewezen, en na 1 januari 2016 worden aangesteld in de graad van afdelingshoofd, wordt de periode als directielid aangerekend op de schaalanciënniteit.

**Art. V 56ter.** De lijnmanager van het Agentschap Innoveren en Ondernemen kan de personeelsleden, die bij het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie aangesteld waren als directielid en overgedragen werden naar het Agentschap Innoveren en Ondernemen, tijdelijk belasten met de leiding van een afdeling tot aan de aanstelling van de afdelingshoofden bij dit agentschap.

De in het eerste lid bedoelde personeelsleden genieten een toelage die gelijk is aan het verschil tussen het salaris dat het betrokken personeelslid zou ontvangen in de salarisschaal A286 en het salaris in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad. Het betrokken personeelslid behoudt deze toelage tot aan de aanstelling van de afdelingshoofden bij dit agentschap.

Wat de toekenning en berekening van de toelage betreft, is de regeling die vermeld is in deel VII van toepassing.

**Art. V 56quater.** De positieve resultaten van de procedure voor directielid bij het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie worden gelijkgesteld met de positieve resultaten van de beoordeling van de generieke competenties voor een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau, als uit de rapporten voor de selectie van directielid blijkt dat er getest werd op dezelfde competenties als opgenomen in het generiek competentieprofiel voor N-1 functies.

**Art. V 56quinquies.** De procedures voor de invulling van middenkaderfuncties, die aangevat zijn vóór 1 juni 2024, worden voortgezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.

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. V 56sexies.** Voor het personeelslid dat op 31 juli 2016 bij de entiteit Audit Vlaanderen als contractuele manager-auditor was tewerkgesteld, en na 1 augustus 2016 wordt aangesteld in de graad van afdelingshoofd, wordt de periode als contractuele manager-auditor aangerekend op de schaalanciënniteit.

**Art. V 56septies.** Voor de ambtenaar die op 31 juli 2016 was aangewezen in een IT-mandaat van rang A2A, en na 1 augustus 2016 wordt aangesteld in de graad van afdelingshoofd, wordt de periode als IT-mandaathouder van rang A2A aangerekend op de schaalanciënniteit.

**Art V 56octies** - opgeheven.

**Art. V 56novies.** - opgeheven

#### HOOFDSTUK 4. OPHEFFINGSBEPALING

**Art. V 57.** Opgeheven wordt voor de entiteiten, raden en instelling die ressorteren onder dit besluit:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gewijzigd.

## DEEL VI. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN – OPGEHEVEN



## DEEL VII. DE VERLONING

### TITEL 1. HET SALARIS

#### HOOFDSTUK 1. DE BEPALING VAN HET SALARIS TEGEN 100%

**Artikel VII 1.** §1. Onverminderd artikel VIIbis 1, wordt het personeelslid dat in dienst is vanaf 1 juni 2024 bezoldigd in de salarisschaal, zoals bepaald in artikel VII 12 en ontvangt het salaris dat overeenstemt met het aantal salaristrappen in de salarisschaal.

§2. Voor de onderstaande functies kan de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken in overleg met de functionele minister(s) bij de aanwerving een verloning vaststellen die afwijkt van de verloning die wordt bepaald in deze titel:

1° een betrekking die niet vergelijkbaar is met andere statutaire en contractuele functies, en waarvan de geldelijke regeling niet reglementair is vastgesteld;

2° de functie van Vlaams bouwmeester bij het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken;

3° de functie van ICT-manager bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

§3. De arbeidsvoorwaarden en de geldelijke voorwaarden van het contractuele personeelslid dat in dienst is genomen ter ondersteuning van het personeel dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt, worden bepaald door het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

**Art. VII 2.** §1. Dit hoofdstuk is ook van toepassing op het personeelslid dat in dienst is vóór ... 1 juni 2024 en dat er vrijwillig voor kiest om onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk te ressorteren. Die vrijwillige keuze gebeurt met behoud van hoedanigheid en is definitief. De keuze tot overstap geldt voor alle arbeidsrelaties die een personeelslid heeft.

§2. Het personeelslid maakt de keuze, vermeld in paragraaf 1, bekend:

1° in de periode van 1 september tot en met 30 november. De keuze heeft uitwerking vanaf 1 januari van het daaropvolgende jaar;

2° in de periode van 1 januari tot en met 31 maart. De keuze heeft uitwerking op 1 mei van datzelfde jaar;

3° in de periode van 1 mei tot en met 31 juli . De keuze heeft uitwerking vanaf 1 september van datzelfde jaar.

§3. In afwijking van paragraaf 2 heeft het personeelslid na inwerkingtreding van het onderhavige artikel een eerste overstapmogelijkheid op 1 januari 2025. Het personeelslid maakt zijn keuze bekend tussen 1 september 2024 en 30 november 2024.

§4. Voor het personeelslid vermeld in paragraaf 1, gebeurt de inschaling op jaarsalaris, waarbij gezocht wordt naar hetzelfde of het onmiddellijk hogere bedrag in de nieuwe salarisschaal. Bij de inschaling wordt de bevorderingspremie vermeld in artikel VIIbis 22, in rekening gebracht.

Het personeelslid dat overstapt, wordt ingeschaald overeenkomstig bijlage 21 bij dit besluit.

§5. Voor het personeelslid dat op het moment van zijn beslissing tot overstap naast zijn organieke schaal titularis is van een overgangsschaal, gebeurt de overstap in de organieke schaal, maar wordt rekening gehouden met het jaarsalaris in de overgangsschaal om het jaarsalaris in de nieuwe schaal te bepalen.

**Art. VII 3.** §1. Voor de vaststelling van de salaristrap bij een aanwerving en het opnemen van een nieuwe functie valoriseert de benoemende of in dienst nemende overheid de functierelevante ervaring.

De in dienst nemende of benoemende overheid beslist of de bewezen ervaring functierelevant is.

Ervaring die opgebouwd is bij de diensten van de Vlaamse overheid, wordt automatisch gevaloriseerd.

§2. Het personeelslid bezorgt de te beoordelen ervaring en de bewijsstukken van die ervaring bij aanwerving of bij het opnemen van een nieuwe functie.

De benoemende of in dienst nemende overheid valoriseert de functierelevante ervaring behoudens overmacht voorafgaand aan:

- 1° de ondertekening van de arbeidsovereenkomst;
- 2° de beslissing van de benoemende overheid over het aanvatten van de statutaire proeftijd;
- 3° de beslissing van de benoemende overheid over het opnemen van een nieuwe functie.

Voor de N-functies valoriseert de opdrachtgever de functierelevante ervaring.

§3. Voor de valorisatie van ervaring worden de volgende gebeurtenissen gelijkgesteld met de opname van een nieuwe functie vermeld in paragraaf 1, eerste lid:

- 1° wijziging van dienstaanwijzing;
- 2° horizontale mobiliteit;
- 3° bevordering;
- 4° aanwerving van een personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid;
- 5° verandering van hoedanigheid;
- 6° aanpassing van de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid, op voorwaarde dat die contractwijziging via een objectieve selectie is doorgevoerd.

§4. Functierelevante ervaring in een onderwijsinstelling als vermeld in artikel III 29 kan worden gevalideerd aan de hand van een attest van het Departement Onderwijs en Vorming.

De functierelevante ervaring in een onderwijsinstelling als vermeld in artikel III 29 die niet door het Departement Onderwijs en Vorming wordt geattesteerd, wordt in aanmerking genomen overeenkomstig artikel VII 4.

§5. Bij het opnemen van een nieuwe functie als vermeld in paragraaf 3 behoudt het personeelslid ten minste de ervaring die al gevaloriseerd is en die op dat moment van toepassing is.

**Art. VII 4.** §1. Functierelevante ervaring wordt in aanmerking genomen volgens de volgende formule: het aantal dagen wordt opgeteld en gedeeld door 365. Het quotiënt, zonder rekening te houden met de cijfers na de komma, bepaalt het aantal te valoriseren jaren.

De duur van de gevaloriseerde ervaring mag nooit meer bedragen dan een tewerkstelling tegen 100 procent en dan de werkelijke duur van de gepresteerde diensten.

De functierelevante ervaring wordt omgezet in salaristrappen waarbij één salaristrap toegekend wordt per jaar gevaloriseerde ervaring.

**Art. VII 5.** §1. Om de functie van leertrajectbegeleider te kunnen uitoefenen, is twee jaar nuttige praktijkervaring vereist.

§2. De volgende ervaring wordt als nuttige praktijkervaring als vermeld in paragraaf 1, aanvaard:

1° de voltijdse of deeltijdse praktijkervaring als lesgever van bepaalde of onbepaalde duur of als leertijdverantwoordelijke in de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, vermeld in artikel 26/2, §1, 1°, van het decreet van 16 maart 2012 betreffende het economisch ondersteuningsbeleid;

2° de voltijdse of deeltijdse praktijkervaring als bediende op een leersecretariaat;

3° de voltijdse of deeltijdse praktijkervaring in jongerenwerking;

4° de voltijdse of deeltijdse praktijkervaring met school- en loopbaanbegeleiding;

5° de combinatie van de bovenvermelde categorieën als ze samen een voltijdse ervaring vormen.

In het eerste lid wordt verstaan onder voltijds:

1° 720 uur per jaar voor een lesgever bepaalde duur in de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen;

2° 1080 uur per jaar voor een lesgever onbepaalde duur in de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen;

3° 38 uur per week voor een leertijdverantwoordelijke in de centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen;

4° 38 uur per week voor een bediende op een leersecretariaat;

5° 38 uur per week voor jongerenwerking;

6° 38 uur per week voor school- en loopbaanbegeleiding.

§3. Om de salarisverhogingen voor de leertrajectbegeleider toe te kennen, kunnen de voorgaande deeltijdse prestaties die verricht worden als lesgever in verschillende centra voor vorming van zelfstandigen en kleine en middelgrote ondernemingen, worden samengeteld.

**Art. VII 5bis.** §1. Bij een personeelsbeweging gebeurt de inschaling op de overeenkomstige trap van de nieuwe salarisschaal op het ogenblik van de beweging.

§2. Als na een bevordering blijkt dat het jaarsalaris op de trap van inschaling in de nieuwe schaal niet minimaal 5% hoger ligt dan het jaarsalaris in de schaal van herkomst, gebeurt de inschaling in de eerstvolgende salaristrap die de voormelde verhoging garandeert.

**Art. VII 5ter.** §1. Het personeelslid dat ervoor kiest om vrijwillig en tijdelijk een minder belastende of zware functie uit te oefenen binnen de eigen entiteit, raad of instelling behoudt zijn statuut, graad en salarisschaal maar het maandsalaris wordt per lagere functieklassse met 5% verminderd. Het initiatief gaat altijd uit van het personeelslid. De berekeningsbasis voor de algemene toelagen en het aanvullend pensioen blijft evenwel het onverminderde maandsalaris.

De in het eerste lid vermelde salarisvermindering houdt op als de tijdelijke functieverlichting op verzoek van het personeelslid wordt stopgezet.

In deze paragraaf wordt verstaan onder functieverlichting: een verlichting van de functie, waarbij de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklassse lichter weegt dan de basisfunctie. De tijdelijke functieverlichting wordt vastgesteld aan de hand van de functiematrix, die als bijlage 13 bij dit besluit is gevoegd.

§2. De vrijwillige tijdelijke functieverlichting gaat in op elke eerste dag van de maand en kan tijdens de loopbaan meermaals aangewend worden.

De minimumduur van de vrijwillige tijdelijke functieverlichting bedraagt drie maanden en de maximumduur vijf jaar. Die maximumduur kan met één jaar verlengd worden.

§3. Mandaatfuncties uit het top- en middenkader, de functie van algemeen directeur, de functie van hoofd van een strategische adviesraad en de functies vermeld in artikel VII 1, §2, kunnen niet gebruik maken van die regeling.

**Art. VII 5quater.** §1. Het personeelslid dat volgens de beslissing van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling bij de jaarlijkse evaluatie, zoals bepaald in artikel IV 21:

1° onder verwachtingen presteert, heeft geen recht op een verhoging van trap in de salarisschaal;

2° volgens verwachtingen presteert, heeft recht op een verhoging van één trap in de salarisschaal;

3° boven verwachtingen presteert, heeft recht op een verhoging van twee trappen in de salarisschaal.

§2. Het personeelslid dat in dienst was bij de diensten van de Vlaamse overheid op 1 oktober van het voorgaande kalenderjaar, maar niet geëvalueerd is met toepassing van artikel IV 14, §1, en geen beslissing over de salarisevolutie heeft ontvangen met toepassing van artikel IV 21, heeft recht op een verhoging van één trap in de salarisschaal.

Het genoemde personeelslid heeft geen recht op een verhoging van trap in de salarisschaal als hij afwezig is gedurende meer dan 9 maanden in het voorgaande kalenderjaar vanwege een van volgende verloven of een combinatie ervan:

1° verlof voor deeltijdse prestaties, als vermeld in artikel X 25 tot en met X 27bis;

2° onbetaald verlof, als vermeld in artikel X 62, artikel X 63, artikel X 63bis en artikel X 81bis;

3° non-activiteit;

4° politiek verlof van ambtswege en facultatief politiek verlof, als vermeld in artikel X 64 tot en met X 71.

**Art. VII 5quinquies.** De overgang naar de volgende salaristrap gebeurt jaarlijks op 1 juli van het evaluatiejaar of van het jaar dat volgt op het prestatiejaar.

**Art. VII 5sexies.** Voor de berekening van de verbrekingsvergoeding vermeld in artikel XI 6 en XI 8bis, wordt het bruto weksalaris verkregen door het bruto maandsalaris te delen door dertien en te vermenigvuldigen met drie.

## HOOFDSTUK 2. DE VERREKENING VAN ONBEZOLDIGDE AFWEZIGHEDEN

**Art. VII 6.** §1. Als het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de volgende formule:

$$M = VW/PW \times n\% \times NM$$

Daarbij geldt:

M = het te betalen maandloon (100%)

VW = het aantal gepresteerde werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen krachtens §3 van dit artikel;

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van het personeelslid;

n% = het percentage waaraan het personeelslid prestaties verricht;

NM = het normale maandsalaris (100%) = het jaarsalaris/12 (100% en voor voltijdse prestaties).

In geval van combinatie van verlof voor deeltijdse prestaties en andere onbezoldigde afwezigheden, geldt in afwijking van het eerste lid, voor de personeelsleden met de graad van loods, operationele functie:

*VW = het normaal aantal beschikbaarheidsdagen op jaarbasis volgens zijn prestatieregime gedeeld door 12, verminderd met het aantal dagen onbetaalde afwezigheden.*

*PW = het normaal aantal beschikbaarheidsdagen op jaarbasis volgens zijn prestatieregime gedeeld door 12;*

§2. Het personeelslid dat afwezig is als gevolg van verlof voor deeltijdse prestaties ontvangt een salarisbonus berekend overeenkomstig paragraaf 2bis als aan één van de volgende voorwaarden voldaan is:

1° het personeelslid heeft de leeftijd van 60 jaar bereikt;

2° het personeelslid heeft een kind ten laste dat recht geeft op bijkomende kinderbijslag wegens zijn aandoening of handicap;

- 3° het personeelslid heeft als éénouder gezin ten minste één kind jonger dan vijftien jaar ten laste;
- 4° het personeelslid verstrekt mantelzorg aan een inwonend gezins- of familielid in de eerste of tweede graad.

In de gevallen vermeld onder punt 2°, 3° en 4° wordt de salarisbonus gedurende een periode van maximaal 5 jaar toegekend.

§2bis. Als het salaris van het in de paragraaf 2 vermelde personeelslid minder dan 35.250 euro (à 100%) bedraagt, ontvangt hij het salaris dat verschuldigd is voor het verlof voor deeltijdse prestaties zoals bepaald in paragraaf 1, vermenigvuldigd met het quotiënt van de volgende deling:

$$\frac{\text{de deeltijdse prestaties in \%} + 20\% \text{ van het deeltijds niet-gepresteerde deel in \%}}{\text{de deeltijdse prestaties in \%}}$$

Als het salaris van het in de paragraaf 2 vermelde personeelslid minder dan 37.250 euro (à 100%), maar meer dan 35.250 euro (à 100%) bedraagt, bedraagt het in het eerste lid vermelde percentage van het deeltijds niet-gepresteerde deel 15%.

Het quotiënt wordt berekend tot op vier decimalen.

Voor de toepassing van het eerste en tweede lid wordt onder salaris verstaan, het jaarsalaris vermeerderd met de maandelijks betaalde toelagen, met uitzondering van de toelage voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling, de gevarentoelage, de permanentietoelage en de toelage voor ploegenarbeid.

§2ter. Voor de ambtenaar die erkend is als een persoon met een chronische ziekte of handicap, en door de arbeidsarts werd toegelaten tot de deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte vermeld in artikel X 27bis, bedraagt het in paragraaf 2bis, eerste lid, vermelde percentage van het deeltijds niet-gepresteerde deel 30%.

Het salarisplafond vermeld in paragraaf 2bis, eerste en tweede lid is niet van toepassing.

§3. De afwezigheidsdagen waarop volgens deel X het salaris wordt doorbetaald, worden met gepresteerde werkdagen gelijkgesteld, onverminderd artikel VIII 3 en VIII 4 en artikel IX 4.

§4. Voor het contractuele schoonmaak- en cateringpersoneel met wisselende prestaties wordt het maandsalaris berekend aan de hand van de volgende breuk:

$$\frac{\text{aantal uren werkelijke prestaties op een jaar}}{1976}$$

§5. - opgeheven

**Art. VII 7.** Als een ambtenaar overlijdt wordt het volledige maandsalaris betaald aan zijn rechthebbende(n).

**Art. VII 8.** Het contractuele personeelslid dat als arbeider in dienst werd genomen en arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, heeft na het verstrijken van de periode waarin het loon volledig is gewaarborgd, recht op aanvullend loon volgens de regeling die geldt in de privésector.

Voor een contractueel personeelslid dat als bediende wordt tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van minder dan 3 maanden of voor een welomschreven werk dat normaal een tewerkstelling vergt van minder dan 3 maanden, geldt voor het aanvullend loon dezelfde regeling als voor een contractueel personeelslid met de hoedanigheid van arbeider.

3<sup>e</sup> lid - opgeheven

Het contractuele personeelslid behoudt het recht op bezoldiging voor de feestdagen en vervangende vakantiedagen vermeld in artikel X 11, §2, eerste lid, die vallen in een periode van 30 dagen die volgt op de aanvang van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst die het gevolg is van een:

- a) een ziekte of ongeval;
- b) een arbeidsongeval of een beroepsziekte die een algehele arbeidsongeschiktheid meebrengt;
- c) een periode van moederschapsrust.

### HOOFDSTUK 3. DE BETALING VAN HET MAANDSALARIS

**Art. VII 9.** Het salaris 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 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.

Het salaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

**Art. VII 10.** Het maandsalaris is gelijk aan 1/12 van het geïndexeerde salaris. Het wordt na verlopen termijn via een Europese SEPA- overschrijving betaald, met als valutadatum de laatste werkdag van de maand.

**Art. VII 11.** §1. Als bij de indiensttreding niet onmiddellijk het juiste maandsalaris kan worden betaald, wordt als voorschot het beginsalaris betaald. Als het personeelslid op de laatste werkdag van de maand van de indiensttreding nog geen voorschot ontvangen heeft, ontvangt hij van rechtswege nalatigheidsintresten, berekend op het beginsalaris met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar wordt.

§2. Als een personeelslid het vakantieverlof waarop hij recht heeft, niet heeft opgenomen vóór het einde van de arbeidsrelatie bij de diensten van de Vlaamse overheid, worden die vakantiedagen uitbetaald.

In afwijking van het eerste lid, gebeurt bij pensionering een uitbetaling van de niet-opgenomen vakantiedagen, in volgende gevallen:  
1° op verzoek van het personeelslid, mits voorafgaandelijk akkoord van de lijnmanager.

Voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de algemeen directeur en het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad geeft de opdrachtgever zijn voorafgaandelijk akkoord.

2° indien het personeelslid zijn vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen omwille van dienstbelang;

3° Indien het personeelslid zijn vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen wegens ziekte of arbeidsongeval.

In geval van overlijden van het personeelslid worden de niet-opgenomen vakantiedagen uitbetaald aan de erfgenamen.

In geval van overlijden van het personeelslid worden de niet-opgenomen vakantieverlofdagen uitbetaald aan de erfgenamen.

§3. Voor de toepassing van §2 is het salaris dat in aanmerking moet worden genomen voor de uitbetaling, die voor volledige prestaties, eventueel aangevuld met de haard- en standplaatstoelage en de toelage voor tijdelijke functieverzwarende .

**Art. VII 12.** §1. Aan de hieronder vermelde graden worden de salarisschalen verbonden die overeenkomen met de lettercijfercode die ernaast vermeld worden. De salarisschalen zijn opgenomen als bijlage 5 bij dit besluit.

**1° ALGEMEEN PERSONEEL**

Afdelingshoofd (mandaat)	NA285
Projectleider N-1 (mandaat)	NA285
Hoofdstatisticus bij het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken	NA285
Preventieadviseur-coördinator	NA287
Hoofdadviseur (terugvalgraad)	NA212
Navorser	NA261
Navorser met de functie van secretaris van de Vlaamse Raad voor Innoveren en Ondernemen (VARIO)	NA262
Senior-adviseur	NA213
Adviseur-ingenieur, adviseur-arts, adviseur-informaticus, adviseur-dierenarts	NA221
Adviseur	NA211
Directeur-ingenieur, directeur-arts, directeur-informaticus en directeur-dierenarts	NA221
Directeur	NA211
Vertegenwoordiger van de Vlaamse Regering in het buitenland	NA211B
Ingenieur, arts, informaticus en dierenarts	NA121



Attaché	NA171
indien in het bezit van doctorsdiploma	NA172
Adjunct van de directeur	NA111
Leidinggevend hoofddeskundige	NB311
Senior hoofddeskundige	NB311
Hoofdprogrammeur	NB221
Hoofddeskundige	NB211
Programmeur	NB121
Deskundige	NB111
Leidinggevend hoofdmedewerker	NC311
Senior hoofdmedewerker	NC311
Hoofdtechnicus	NC221
Hoofdmedewerker	NC211
Technicus	NC121
Medewerker	NC111
Leidinggevend hoofdassistent	ND311
Senior hoofdassistent	ND311
Speciaal hoofdassistent	ND231
Technisch hoofdassistent	ND221
Hoofdassistent	ND211
Speciaal assistent	ND131
Technisch assistent	ND121
Assistent	ND111

## 2° WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL

Wetenschappelijk directeur	NA265
krachtens artikel VIIbis 8	NA266
Wetenschappelijk attaché	NA165
krachtens artikel VIIbis 6, §2 en §3	NA166
krachtens artikel VIIbis 6, §4	NA167
krachtens artikel VIIbis 7 (expert functionele loopbaan)	NA168

## 3° SPECIFIEKE GRADEN BIJ HET AGENTSCHAP OPGROEIEN

Centraal adviserend arts	NA121C
Adviseur-hoofddarts	NA221P

## 4° ANDERE SPECIFIEKE GRADEN

Arts, belast met taken die van de VRGT zijn overgenomen	NA121
Adjunct van de directeur (statisticus-psycholoog), belast met taken die van de VRGT zijn overgenomen	NA111
Deskundige (gezondheidswerker of verpleegkundige), belast met taken die van de VRGT zijn overgenomen	NB111
Commercieel adviseur regionale luchthavens	NA211
Coördinator Sociaal Impulsfonds (SIF)	NA163
Coördinator (migranten) en coördinator (interface) bij het beleidsdomein Welzijn en Volksgezondheid	NA112B

Vakantiewerker assistent : 80% van	ND111
Vakantiewerker bij agentschap Opgroeien Regie als consultatiebureau-arts: 80% van	NA121
De tewerkstelling als vakantiewerker consultatiebureau-arts is alleen mogelijk tijdens de maanden juli, augustus en september aansluitend op het academiejaar waarin de student het diploma van master in de geneeskunde heeft behaald, en op voorwaarde dat de student aansluitend op zijn tewerkstelling als jobstudent niet in dienst wordt genomen bij het agentschap Opgroeien Regie.	

## 5° OVERGANGSREGELING

Secretaris-generaal	NA411
Directeur-generaal, administrateur-generaal	NA311
Algemeen directeur wetenschappelijke instelling (mandaat)	NA366
Algemeen directeur wetenschappelijke instelling	NA365
Eerste opdrachthouder	NA361
Adjunct-administrateur-generaal	NA286
Na zes jaar het mandaat van afdelingshoofd te hebben uitgeoefend	NA288
Met ingang van 1 juni 1994:	
- inspecteur-generaal	NA224
- bestuursdirecteur	NA224
- bestuursdirecteur met leidinggevende functie binnen een informaticadienst	NA232
Adjunct eerste opdrachthouder	NA263
Adviseur-ingenieur/arts/informaticus met de functie van senior auditor, aangesteld vóór 1 januari 2008	NA221C
Adviseur met de functie van senior auditor, aangesteld vóór 1 januari 2008	NA211E
Adviseur benoemd vóór 1 januari 2008	NA251
Deze overgangsregeling blijft gelden voor de directeur die een graadverandering verkrijgt vanuit de graad van adviseur en die in die laatste graad is aangesteld vóór 1 januari 2008.	
Adviseur (de gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 overgedragen is ingevolge artikel III 151 of artikel VIIbis 165)	NA218
Ingenieur, arts en informaticus	
met de functie van opdrachthouder	NA280
Adjunct van de directeur	
met de functie van opdrachthouder	NA281
Contractbeheerder, coördinator IT-relatiebeheer en strategiebeheerder (mandaat)	NA286
Beheerder interne IT-dienstverlening (mandaat)	NA285
Financieel-administratief beheerder (mandaat)	NA284
Bedrijfsadviseur, pedagogisch adviseur of kunstadviseur die op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, en de pedagogisch adviseur en bedrijfsadviseur die op 1 januari 2021 zijn overgeheveld van SYNTRA Vlaanderen naar het Departement Werk en Sociale	NA111C

Economie, het Agentschap Innoveren en Ondernemen of de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.	
IWT-adviseur die op 1 januari 2016 is overgeheveld naar een andere entiteit	NA201
Contractueel IWT-adviseur (opstartformatie)	NA214

## 6° BIJKOMENDE FUNCTIES

<b>Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken</b> Adjunct van de directeur buitenland	NA112B
<b>Agentschap Overheidspersoneel</b> Vlaams Diversiteitsambtenaar	NA286
<b>Agentschap facilitair Bedrijf</b> Backup werf- en sectorverantwoordelijke schoonmaak	ND112
Cateringpersoneel (kok)	ND132
Cateringpersoneel (chef catering kleine keuken)	NC123
Cateringpersoneel (backup chef catering middelgrote keuken)	ND132
Cateringpersoneel (backup chef catering kleine keuken)	ND132
<b>Departement Onderwijs en Vorming</b> Hoofdredacteur	NA212B
<b>Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap</b> Chauffeur beheer en directie	ND232
<b>Vlaams Energie agentschap</b> Cateringpersoneel – kok	ND132
<b>Departement Mobiliteit en Openbare Werken</b> Gewestelijk Havencommissaris	NA311
Adviseur afdeling Mobiliteit en Verkeersveiligheid	NA211D

§2. De ambtenaar van rang A1 van wie het mandaat van contractbeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, strategiebeheerder, financieel-administratief beheerder, beheerder interne IT-dienstverlening of preventieadviseur-coördinator na twee of meer mandaten van 6 jaar beëindigd wordt en wiens functioneringsevaluatie niet met een onvoldoende werd besloten, geniet de salarisschaal, opgenomen in bijlage 6 bij dit besluit.

§3. In afwijking van §2 wordt de eindmandaatregeling voor de financieel-administratief beheerder begrensd tot de salarisschaal A119.

§4 - opgeheven

§5. De loods op proef die slaagt voor de competentieproef, vermeld in artikel VI 60, VI 61 en VI 62 en die operationeel ingezet wordt, heeft recht op 100% van zijn salaris.

**Art. VII 13.** §1. In afwijking van artikel VII 12 blijft degene voor wie bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur een overgangsschaal bepaald werd, die overgangsschaal

verder genieten tot een organieke salarisschaal voordeliger wordt. Ingeval die ambtenaar wordt bevorderd in graad of salarisschaal, is artikel VIIbis 17, §2, van toepassing.

§2. Een mandaathouder geniet de salarisschaal, vermeld in artikel VII 12, §1, tenzij de salarisschaal verbonden aan de organieke graad voordeliger is.

Het eerste lid is niet van toepassing op de mandaten, vermeld in deel V.

§3. Een ambtenaar die de extra salarisschaal A263, A253, A213, A129 of A119 toegekend kreeg, behoudt die salarisschaal.

## **TITEL 2. DE TOELAGEN**

### **HOOFDSTUK 1. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN**

**Art. VII 14.** De hieronder vermelde toelagen worden uitbetaald:

- 1° hetzij als verloning voor taken die niet inherent zijn aan de graad en/of de uitgeoefende functie;
- 2° hetzij voor de uitoefening van een welbepaalde functie.

**Art. VII 15.** De toelage is niet verschuldigd:

- 1° in het geval geen salaris wordt betaald;
- 2° of bij een afwezigheid die langer dan 35 werkdagen duurt.

De regeling, vermeld in het eerste lid, 1°, is niet van toepassing op de toelagen, vermeld in artikel VII 41, VII 56, VII 57, VII 124, §1, artikel VII 140, VII 141, VII 145, VII 145bis, VII 148, VII 179, VII 180 en VII 181.

De regeling, vermeld in het eerste lid, 2°, is niet van toepassing op de toelagen, vermeld in artikel VII 18, VII 20, VII 35, VII 41, VII 46, VII 57, VII 124, §1, artikel VII 129, §2, artikel VII 140, VII 141, VII 145 en VII 145bis.

**Art. VII 15bis.** §1. Het personeelslid dat slachtoffer is van een arbeidsongeval en dat maximaal 35 werkdagen afwezig is, ontvangt:

1. de forfaitaire toelagen die op maandbasis worden betaald;
2. het gemiddelde van de variabele toelagen die betaald zijn gedurende de twaalf maanden voor het ongeval.

§2. Artikel VII 15 is van toepassing op de betaling van de toelagen bij een afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval van meer dan 35 werkdagen.

**Art. VII 16.** Tenzij anders is bepaald, worden:

- 1° de toelagen maandelijks na vervallen termijn betaald;
- 2° de forfaitaire toelagen naar rata van de prestaties betaald, zoals bepaald in artikel VII 6;
- 3° de toelagen afgerond op de hogere cent.

**Art. VII 17.** De toelagebedragen die hierna tegen 100 % vermeld zijn en de toelagen die op het salaris berekend worden, volgen de evolutie van het indexcijfer zoals bepaald in artikel VII 9.

## **HOOFDSTUK 2. ALGEMENE TOELAGEN**

### **AFDELING 1. DE HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE**

**Art. VII 18.** §1. Een gehuwd personeelslid, een personeelslid dat samenleeft of een alleenstaand personeelslid aan wie de kinderbijslag wordt uitbetaald, heeft recht op een haardtoelage van:

- 1° 719,89 euro (100%) als het salaris 16.671,84 euro (100%) niet overschrijdt;
- 2° 359,95 euro (100%) als het salaris hoger is dan 16.671,84 euro (100%), maar niet meer bedraagt dan 18.945,86 euro (100%).

§2. Een personeelslid dat geen recht heeft op een haardtoelage, ontvangt een standplaatstoelage van:

- 1° 359,95 euro (100%) als het salaris hoger is dan 16.671,84 euro (100%);
- 2° 179,98 euro (100%) als het salaris hoger is dan 16.671,84 euro (100%) maar niet meer bedraagt dan 18.945,86 euro (100%).

§3. Als de twee echtgenoten of de twee personen die samenleven elk beantwoorden aan de voorwaarden om de haardtoelage te verkrijgen, wijzen ze in wederzijds akkoord diegene van de twee aan, aan wie de haardtoelage wordt uitbetaald. De standplaatstoelage wordt toegekend aan de ambtenaar die geen haardtoelage krijgt.

§4. Als het recht op de haard- en standplaatstoelage in de loop van een maand wijzigt, wordt voor de hele maand het voordeligste stelsel toegepast.

**Art. VII 19.** De bezoldiging van een personeelslid van wie het salaris hoger is dan 16.671,84 euro, respectievelijk 18.945,86 euro mag niet kleiner zijn dan in het geval het salaris gelijk zou zijn aan dat bedrag. In voorkomend geval wordt een gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage toegekend.

Onder bezoldiging wordt in het eerste lid verstaan: het salaris, verhoogd met de volledige of gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage, en voor de ambtenaar verminderd met de inhouding voor het Fonds voor Overlevingspensioenen.

### **AFDELING 2. HET VAKANTIEGELD EN DE EINDEJAARSTOELAGE**

#### **Onderafdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen**

**Art. VII 20.** §1. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage zijn een percentage van het brutosalaris zoals hieronder is bepaald.

§2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :

- 1° brutosalaris: het geïndexeerde jaarsalaris desgevallend verhoogd met de haard- of standplaatstoelage en de salarisbonus, vermeld in artikel VII 6, §2, §2bis, §2ter en §3. ;

2° brutomaandsalaris: het brutosalarijs, gedeeld door 12.

§3. Als niet tijdens de hele referentieperiode volledige prestaties werden verricht, wordt het vakantiegeld en de eindejaarstoelage herleid naar rata van het verdiende brutosalarijs tegenover het brutosalarijs bij volledige prestaties voor de volledige referentieperiode.

§4. In afwijking van artikel VII 21, §2, en VII 22, §2, wordt bij de beëindiging van de tewerkstelling bij de werkgever of bij de wijziging van hoedanigheid, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage berekend op het brutosalarijs voor volledige prestaties van de laatste maand van tewerkstelling, en wordt het vakantiegeld en de eindejaarstoelage betaald tijdens de maand die volgt op de beëindiging van de bovengenoemde tewerkstelling.

§5. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage van een contractueel personeelslid worden niet verminderd bij moederschapsrust, ziekte-, vaderschaps- of geboorteverlof.

§6. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage van een ambtenaar worden niet verminderd gedurende de volgende verloven:

- 1° het geboorteverlof waarin de ambtenaar geen recht heeft op een volledig salaris;
- 2° het ziekteverlof waarin de ambtenaar recht heeft op een herleid salaris.

## Onderafdeling 2. Vakantiegeld

**Art. VII 21.** §1. Onder referentieperiode wordt verstaan, het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar.

§2. Het vakantiegeld bedraagt 92 % van het brutomaandsalaris van de maand april van het vakantiejaar. Het wordt betaald tijdens de maand mei van het vakantiejaar.

§3. Wat het vakantiegeld voor jonge werknemers betreft, wordt, uitgezonderd voor de jobstudenten, de periode vanaf 1 januari van de referentieperiode tot de dag voor de datum waarop het personeelslid in dienst wordt genomen eveneens in aanmerking genomen, op voorwaarde dat het personeelslid:

- 1° minder dan 25 jaar oud is op het einde van de referentieperiode;
- 2° uiterlijk in dienst is getreden op de laatste werkdag van de vier maanden die volgen op het einde van zijn studies als rechtgevend op kinderbijslag, of de leerovereenkomst.

Als de jonge werknemer uit dienst treedt vóór het einde van de referentieperiode, wordt het vakantiegeld berekend naar rato van het aantal maanden effectieve tewerkstelling. Als de jonge werknemer vóór zijn indiensttreding bij een andere werkgever werkte, wordt het vakantiegeld verminderd met het bedrag dat hij bij die andere werkgever heeft ontvangen.

§4. Er wordt een inhouding verricht van 13,07 % op het vakantiegeld ten belope van 85 % van het brutomaandsalaris.

## Onderafdeling 3. Eindejaarstoelage

**Art. VII 22.** §1. Onder referteperiode wordt verstaan, de periode van 1 januari tot en met 30 september.

§2. De eindejaarstoelage is gelijk aan het hieronder bepaalde percentage van het brutosalaris van de maand november:

	tot en met 2022 % van het brutosalaris van de maand november	vanaf 2023 % van het brutosalaris van de maand november
voor rang A2 en hoger, A291, A292, A168, A169, A118, A119, A129, A128 en A148	64,71%	66,71%
voor rang A1, B3, B2, C3 en C2	71,47%	73,97%
voor rangen B1, C1, D3 en D2	77,68%	80,68%
voor rang D1	84,12%	88,12%

§3. De eindejaarstoelage wordt uitbetaald tijdens de maand december van het desbetreffende jaar.

§4. In afwijking van paragraaf 3 kan het personeelslid er vóór de aanvang van de referteperiode, vermeld in paragraaf 1, uitdrukkelijk voor kiezen om de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 109undecies

§5. Het personeelslid dat er met toepassing van paragraaf 4 voor kiest om de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 109undecies, doet voor de periode waarop de fietsleasing betrekking heeft definitief afstand van het recht op de gehele of gedeeltelijke eindejaarstoelage.

In geval van een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage met toepassing van paragraaf 4 of in het geval de leaseprijs lager is dan de met toepassing van paragraaf 4 ingeruilde eindejaarstoelage, wordt het saldo jaarlijks uitbetaald als toelage.

#### AFDELING 3. DE TOELAGE VOOR HET UITOEFENEN VAN EEN HOGER AMBT

**Art. VII 23** - opgeheven

**Art. VII 24.** - opgeheven

#### AFDELING 4 - OPGEHEVEN

**Art. VII 25** - opgeheven

**Art. VII 26** - opgeheven

## AFDELING 5. PROJECTLEIDERSTOELAGE

**Art. VII 27.** - opgeheven

## AFDELING 6. TOELAGEN VOOR PRESTATIES BUITEN DE NORMALE ARBEIDSTIJDREGELING

**Art. VII 28.** §1. Een personeelslid dat op vraag van de lijnmanager of zijn gemachtigde overuren verricht, krijgt compenserende inhaalrust, gelijk aan het aantal overuren, of overloon zoals in artikel VII 31 bepaald. De lijnmanager beslist in welke mate het personeelslid hierin de keuzevrijheid heeft. Als de inhaalrust niet binnen de vier maanden na de overuren genomen is, wordt ambtshalve overloon betaald.

Onder overuren wordt verstaan, de opgelegde prestaties boven op de uren die voor het personeelslid vastgesteld zijn in de toepasselijke arbeidstijdregeling. Voor een personeelslid op wie de normale arbeidstijdregeling van toepassing is, zijn dat prestaties boven 38 uur per week en/of 7.36 uur per dag.

§2. Als het personeelslid niet vóór het begin van de normale diensttijd op de hoogte gebracht werd van de verplichting overuren te presteren, wordt het overloon vermeld in §1, betaald tegen 125 % als er minstens één overuur gepresteerd wordt.

§3. Het overloon vermeld in §1, wordt betaald tegen 150 % als de overuren tussen 22 uur en 7 uur gepresteerd worden.

**Art. VII 29.** Een personeelslid dat bij uitzondering buiten zijn dienstverplichtingen of permanentieplicht opgeroepen wordt, ontvangt een verstoringstoelage zoals bepaald in artikel VII 31.

**Art. VII 30.** §1. Een personeelslid dat op vraag van de lijnmanager prestaties verricht 's nachts, op zaterdag of op zondag, krijgt een toelage per verricht uur zoals bepaald in artikel VII 31.

De lijnmanager kan beslissen de zondagtoelage om te zetten in niet te presteren uren, gelijk aan het aantal zondaguren.

Als de omzetting niet binnen de 4 maanden opgenomen wordt, wordt de zondagtoelage ambtshalve betaald.

§2. De prestatie, vermeld in §1, van meer dan een half uur wordt vergoed naar rato van een vol uur.

**Art. VII 31.** De toelagen vermeld in deze afdeling, worden berekend en toegekend volgens de onderstaande bepalingen:

	Bedrag	Berekeningsbasis	Voorwaarden
Overloon	1/1850 per uur	salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, , de toelage voor tijdelijke functieverzwarende	



		examentoeelage en de bevorderings-premie	
Verstoringstoelage	4/1850	Idem	
Zondagprestaties	1/1850 per uur	Idem	prestaties op zondag of op een wettelijke, decretale of reglementaire feestdag tussen 0 uur en 24 uur
Nachtprestaties	3 euro/ uur tegen 100 %		- tussen 22 uur en 6 uur - tussen 18 uur en 8 uur indien beëindigd op of na 22 uur of begonnen op of vóór 6 uur
Zaterdagprestaties	25% van 1/1976 van de jaarwedde		prestaties op zaterdag tussen 0 uur en 24 uur

**Art. VII 32.** §1. De continudiensten of diensten met een beurtroelsysteem waar vóór 1 januari 1994 een andere regeling van toepassing was, behouden die regeling.

§2. Een personeelslid van niveau A heeft geen recht op de toelagen, opgenomen in deze afdeling. Een personeelslid van rang A1 heeft wel recht op de nachttoelage, de toelage voor overloon en de toelage voor zaterdagprestaties, met uitzondering van:

1° het personeelslid van de rang A1 die een diensthooftoeelage geniet als vermeld in artikel VII 151;

2° - opgeheven

#### AFDELING 7. DE GEVAARTOELAGE

**Art. VII 33.** Een personeelslid die een werk verricht dat opgenomen is in bijlage 7, ontvangt een gevaartoeelage waarvan het bedrag wordt bepaald als volgt:

Aantal uren gevaarlijk werk per maand	Toelagebedrag
Minder dan 7 uur	1,10 euro per uur tegen 100 %
Van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100 %
Meer dan 25 uur	1,25 euro per uur tegen 100 %

De werkzaamheden, vermeld in bijlage 7, worden door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken in een omzendbrief verduidelijkt.

- opgeheven

**Art. VII 34.** In afwijking van artikel VII 33 geldt voor de volgende werkzaamheden een afwijkende regeling:

1° werk 60: de toelage wordt verleend voor de hele wachtperiode en bedraagt het dubbele van de hoogste toelage;

2° werk 61: de toelage wordt verleend voor de hele wachtperiode en bedraagt de helft van de hoogste toelage;

3° werk 62: de toelage bedraagt het dubbele van de normale toelage;

4° werk 63 en 64: de toelage bedraagt respectievelijk 14 euro en 9,10 euro per uur (100 %);

5° werk 50 en 66, uitgeoefend op de regionale luchthavens: de toelage bedraagt het dubbele van de hoogste toelage.

## AFDELING 8. DE PRESTATIETOELAGEN

### Onderafdeling 1. De managementstoelage

**Art. VII 35.** De secretaris-generaal, de administrateur-generaal, de gedelegeerd bestuurder, het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, de algemeen directeur en de personeelsleden van het middenkader kunnen een managementstoelage ontvangen tussen 0 en 20 % van hun salaris als zij beantwoorden aan de voorwaarden vermeld in artikel VII 39, §1.

**Art. VII 36.** Het percentage van managementstoelage wordt voor de secretaris-generaal, de administrateur-generaal, de gedelegeerd bestuurder, het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad en de algemeen directeur bepaald door de Vlaamse Regering, voor de afgevaardigd bestuurder van het Gemeenschapsonderwijs door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, en voor het middenkader door het hoofd van de entiteit, raad of instelling.

### Onderafdeling 2. Functioneringstoelage

**Art. VII 37.** De personeelsleden die beantwoorden aan de voorwaarden vermeld in artikel VII 39, §1, kunnen een functioneringstoelage krijgen tot maximaal 15 % van hun salaris.

In voorkomend geval bedraagt voor de personeelsleden van niveau D de functioneringstoelage minimaal 5 % van hun salaris.

De personeelsleden die in aanmerking komen voor de managementstoelage, komen niet in aanmerking voor een functioneringstoelage.

**Art. VII 38.** Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling beslist over de toekenning van de functioneringstoelage, tenzij de evaluatoren geen deel uitmaken van de entiteit, raad of instelling. In dat geval beslist de beleidsraad.

In afwijking van het eerste lid beslist het managementorgaan van het Gemeenschapsonderwijs over de toekenning van de functioneringstoelage, als de evaluatoren geen deel uitmaken van de instelling.

### Onderafdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

**Art. VII 39.** §1. Een prestatietoelage kan aan een personeelslid toegekend worden als uit de jaarlijkse of tussentijdse functioneringsevaluatie blijkt dat de betrokkene uitstekend heeft gepresteerd ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd.

De N-functies en de functies van algemeen directeur, vermeld in deel V zijn uitgesloten van de mogelijkheid om een prestatietoelage toe te kennen op basis van een tussentijdse functioneringsevaluatie.

§2. Onder salaris als vermeld in artikel VII 35 en VII 37, wordt verstaan, het geïndexeerde jaarsalaris dat van toepassing is in de maand december van het evaluatiejaar en, in voorkomend geval, het bedrag van de toelage voor tijdelijke functieverzwaren of de mandaattoelage, zoals gedefinieerd in artikel V 12, §2.

§3. Een prestatietoelage kan ook toegekend worden op basis van de evaluatie zoals bepaald in artikel IV 14 tot en met IV 19, artikel V 13, §1, artikel V 30 en artikel V 44.

§4. In afwijking van paragraaf 1 kan het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling een functioneringstoelage ook los van de jaarlijkse evaluatiecyclus aan een individu of team toekennen voor uitzonderlijke individuele of collectieve prestaties.

§5. Het bedrag van de functionerings- en prestatietoelagen is op jaarbasis beperkt tot maximaal 20% van het jaarsalaris, eventueel verhoogd met de mandaattoelage.

**Art. VII 40.** De prestatietoelagen vermeld in artikel VII 39, §1, worden uitbetaald vóór 1 augustus van het jaar dat volgt op het evaluatiejaar.

Functioneringstoelagen en de managementstoelage voor het middenkader, die bij een tussentijdse functioneringsevaluatie gegeven worden, kunnen worden uitbetaald in het evaluatiejaar zelf.

#### AFDELING 9. DE BEVORDERINGSPREMIE

**Art. VII 41.** - opgeheven

#### AFDELING 10. PERMANENTIETOELAGE EN TOELAGE VOOR PLOEGENARBEID

##### Onderafdeling 1. Permanentietoelage

**Art. VII 42.** §1. Aan de personeelsleden die door de lijnmanager worden aangewezen om zich buiten de diensturen voor interventies thuis beschikbaar te houden, wordt een permanentietoelage toegekend.

§2. Het maandelijkse bedrag van de in §1 bedoelde toelage bedraagt:

aantal uren permanentie per maand	maandelijkse toelage (aan 100%)
$21 \leq \text{aantal uren} \leq 50$	75 euro
$51 \leq \text{aantal uren} \leq 100$	100 euro
$101 \leq \text{aantal uren} \leq 200$	125 euro
aantal uren > 200	140 euro

##### Onderafdeling 2. Toelage voor ploegenarbeid

**Art. VII 43.** §1. Aan het personeelslid dat een volledige maand in een twee- of drieploegensysteem of in een onderbroken dienst is ingeschakeld, wordt een toelage toegekend van 100 euro (100%) per maand. Voor een ploegensysteem met opeenvolgende diensten mogen de ploegen elkaar met maximaal een vierde overlappen.

§2. Bij onvolledige maanden ploegenwerk bedraagt de toelage 1/134 van het in §1 bedoelde bedrag per uur dat effectief ploegenarbeid wordt verricht.

### Onderafdeling 3. Algemene bepalingen

**Art. VII 44.** Voor dezelfde periode kan maar een van de in deze afdeling bedoelde toelagen toegekend worden. Beide toelagen zijn niet cumuleerbaar met een meer gunstige regeling.

#### AFDELING 11. TOELAGE VOOR TIJDELIJKE FUNCTIEVERZWARING

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

1° functieverzwarende functie: een verzwarende functie waarbij de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functiekategorie zwaarder weegt dan de basisfunctie;

2° oorspronkelijk salaris: het jaarsalaris tegen 100%, in voorkomend geval verhoogd met de toelagen voor specifieke personeelscategorieën als vermeld in hoofdstuk 3, dat het personeelslid ontvangt vóór de aanvang van de tijdelijke functieverzwarende functie.

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

Voor de middenkaderfuncties, wordt het advies, vermeld in het eerste lid verleend door het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein.

Voor de toepassing van deze afdeling 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.

§3. De tijdelijke functieverzwarende functie duurt minimaal dertig kalenderdagen en duurt zo lang als de functiehouders de verzwarende functie blijft uitoefenen, met een maximumduur van vijf jaar. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, die periode na afloop maximaal één keer verlengen met een periode van maximaal één jaar.

§4. De tijdelijke functieverzwarende functie wordt vastgesteld aan de hand van de functiematrix .

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

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

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

#### AFDELING 12. TOELAGE VOOR CARPOOLING

**Art. VII 44ter.** Het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig, en één of meerdere andere personeelsleden meeneemt, ontvangt een toelage voor carpooling.

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

De entiteiten hebben de keuze tussen een maandelijks of jaarlijkse betaling.

#### AFDELING 13. VERVANGENDE TOELAGE MAALTIJDCHQUES

**Art. VII 44quater.** Een personeelslid ontvangt de volgende toelage per maaltijdcheque, die niet binnen de door de RSZ-reglementering voorgeschreven termijn is toegekend:

nominale waarde maaltijdcheque	statutairen	contractuelen	vakantiewerkers
7 euro	10,82 euro	12,01 euro	6,07 euro
4 euro	5,33 euro	5,91 euro	-

### HOOFDSTUK 3. TOELAGEN VOOR SPECIFIEKE PERSONEELSCATEGORIEËN

#### AFDELING 1. PERSONEELSLEDEN VAN HET AGENTSCHAP OPGROEIEN

**Art. VII 45.** §1. De volgende toelagen worden toegekend aan het personeelslid van de afdeling Gemeenschapsinstellingen, tewerkgesteld in een gemeenschapsinstelling of in het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard :

	bedrag	voorwaarden
Jeugdzorgtoelage	877 euro tegen 100 % per jaar	Personeelslid is werkzaam in een instelling, behalve niveau A
Vakopleidings-toelage	2,50 euro tegen 100 % per lesuur vakopleiding	Personeelslid van niveau D geeft in de werkplaatsen vakopleiding
Toelage pedagogische bekwaamheid	125 euro tegen 100 % per maand	Personeelslid van niveau D met de functie van vakleraar levert het bewijs dat hij een cursus van pedagogische bekwaamheid volgt of gevolgd heeft

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

	bedrag	voorwaarden
Jeugdzorgtoelage	877 euro tegen 100% per jaar	personeelslid van niveau B werkzaam in de buitendiensten van de afdeling Continuïteit en Toegang en de afdeling Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank, met uitzondering van de administratieve teams.
Jeugdzorgtoelage administratieve personeelsleden met baliefunctie	439 euro tegen 100% per jaar	personeelslid van niveau C of D met een administratieve functie dat werkt in de afdeling Continuïteit en Toegang of in de afdeling Ondersteuningscentra en Sociale Diensten van de jeugdrechtbank, dat gedurende 1 tot 9 volledige dagen per maand een baliefunctie uitoefent
	877 euro tegen 100% per jaar	personeelslid van niveau C of D met een administratieve functie dat werkt in de afdeling Continuïteit en Toegang of in de afdeling Ondersteuningscentra en Sociale Diensten van de jeugdrechtbank, dat 10 volledige dagen of meer per maand een baliefunctie uitoefent

§3. Ingeval de in dit artikel vermelde toelagen niet volledig verschuldigd zijn, worden ze betaald overeenkomstig artikel VII 6.

## AFDELING 2. MILIEUTOELAGE

**Art. VII 46.** Aan de toezichthoudende personeelsleden van de entiteit Milieu en Natuurbeleid die permanent beschikbaar zijn voor het uitvoeren van opgevorderde controles of voor het uitvoeren van dringende opdrachten buiten de diensturen, worden de volgende toelagen toegekend:

	bedrag	bijkomende voorwaarden
niveau C en B en rang A1	432 euro tegen 100% per maand	per kwartaal minimaal 21 opgevorderde en/of geplande controles, verdeeld als volgt: - 6 tussen 0 uur en 8 uur - 12 tussen 17 uur en 1 uur - 3 op zaterdag, zondag of feestdag

rang A2E, A2M en A2 als begeleider en coördinator	216 euro tegen 100% per maand	per kwartaal minimaal 7 opgevorderde en/of geplande controles, verdeeld als volgt: - 2 tussen 0 uur en 8 uur - 4 tussen 17 uur en 1 uur - 1 op zaterdag, zondag of feestdag
---	-------------------------------	--

**Art. VII 47.** §1. De toelage vermeld in artikel VII 46, wordt naar rata van de effectieve prestaties betaald, als het aantal opdrachten niet bereikt wordt wegens ziekte, verlof voor deeltijdse prestaties, gewettigde afwezigheid en jaarlijkse vakantie van ten minste 2 weken.

§2. In de andere gevallen dan die vermeld in §1, moet het tekort in het volgende kwartaal gecompenseerd worden.

§3. De volgens §1 en §2 onterecht toegekende toelage wordt in mindering van de toelage van een volgend kwartaal gebracht, of teruggevorderd.

### AFDELING 3. TOELAGE VOOR REKENPLICHTIGEN EN KASTOELAGE

**Art. VII 48.** §1. Aan de personeelsleden die rekenplichtig zijn, of aan hun plaatsvervangers wordt onder de hieronder bepaalde voorwaarden een forfaitaire toelage toegekend.

Begunstigde	Bedrag
Speciale rekenplichtigen: - centraliserend rekenplichtige der uitgaven - centraliserend rekenplichtige der ontvangsten - rekenplichtige der geschillen - rekenplichtige van het MINA-fonds, van het VIF, van het VIPA, en van de Dienst voor Gemeenschaps- en Gewestbelastingen	286 euro tegen 100 %/maand
Controleurs van de vastleggingen	238,50 euro tegen 100 %/maand
Gewone en buitengewone rekenplichtigen voor een financiële rekening van een Vlaams ministerie of het personeelslid dat werkzaam is op een financiële dienst in een IVA of EVA met rechtspersoonlijkheid of een financiële verantwoordelijkheid heeft overeenkomstig zijn functiebeschrijving en die in de dagelijkse praktijk financiële verrichtingen uitvoert en opvolgt onder handtekening van het hoofd van de entiteit, instelling of raad, of zijn gedelegeerde	71,50 euro tegen 100 %/maand

§2. De speciale rekenplichtigen en de controleurs van de vastleggingen worden aangesteld door de Vlaamse minister bevoegd voor Financiën en Begroting. De gewone en buitengewone rekenplichtigen van een Vlaams ministerie worden aangesteld door het hoofd van de entiteit, instelling of raad, op gunstig advies van het hoofd van het Departement Financiën en Begroting.

De lijnmanager wijst de personeelsleden aan die werken op een financiële dienst van een IVA of EVA met rechtspersoonlijkheid of met een financiële verantwoordelijkheid, dat bijgevolg recht heeft op de toelage van 71,50 euro, na gunstig advies van het afdelingshoofd.

**Art. VII 49.** §1. De toelage aan de controleurs van de vastleggingen wordt maandelijks betaald na voorlegging van de maandelijks lijsten voor het Rekenhof.

§2. De toelage aan de gewone en buitengewone rekenplichtigen wordt driemaandelijks, na verlopen termijn uitbetaald, na indiening van de correcte rekeningen en verantwoording over het afgelopen kwartaal. Die kwartaaltoelage is bovendien maar verschuldigd als op de rekeningen in kwestie verantwoorde verrichtingen geboekt werden ten belope van 7400 euro.

§3. De toelagen vermeld in artikel VII 48 mogen niet:

1° gecumuleerd worden;

2° toegekend worden aan een ambtenaar van rang A2 of hoger.

§4. Tenzij een vervanger aangewezen wordt, worden de toelagen vermeld in artikel VII 48, niet herleid pro rata van de prestaties.

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

**Art. VII 49bis.** De personeelsleden die hun rekenplichtigheid verliezen door het afschaffen van hun financiële rekening na 31 december 2006, voor de buitengewone rekenplichtigen, en na 31 december 2007 voor de speciale en gewone rekenplichtigen, door een rationalisering in de financiële administratie, behouden hun premie op voorwaarde dat ze blijven werken op een boekhoudcel en daar verantwoordelijk zijn voor de boeking van ontvangsten en/uitgaven.

De toelage aan de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, die gewone en buitengewone rekenplichtigen waren, wordt driemaandelijks, na verloop van de termijn uitbetaald, na het verwerken van alle openstaande problemen met betrekking tot de transacties die zij hebben verricht. Die kwartaaltoelage is bovendien maar verschuldigd als zij transacties hebben geboekt ten belope van minstens 7400 euro.

#### AFDELING 4. GEZAGVOERDERSTOELAGE

**Art. VII 50.** - opgeheven

#### AFDELING 5. TOELAGE VOOR TECHNISCHE BEKWAAMHEID

**Art. VII 51.** §1. Er wordt een forfaitaire toelage voor technische bekwaamheid van 6,50 euro per effectief gepresteerde dag toegekend onder volgende voorwaarden:

begunstigden die werken in	voorwaarden
----------------------------	-------------



de werkstations van het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen en de werkstations van het Agentschap voor Onderwijsdiensten	sinds 6 maanden belast met de vaststelling en/of vereffening van salarissen of de controle ervan
de afdeling Studietoelagen van het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen	sedert 6 maanden belast met de behandeling van aanvragen voor studietoelagen of de controle ervan

§2. De toelage wordt verleend, geschorst en opgeheven door het hoofd van de entiteit, raad of instelling op voorstel van de lijnmanager. De toelage kan niet worden toegekend aan een personeelslid van niveau A.

#### AFDELING 6. TOELAGE VOOR HET SECRETARIAAT VAN DE VLAAMSE REGERING

**Art. VII 52.** De leidend ambtenaar van de Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken wijst de personeelsleden aan die met secretariaatstaken voor de Vlaamse Regering belast worden. Die personeelsleden krijgen een toelage waarvan het bedrag wordt vastgesteld door de leidend ambtenaar, met een maximum van 5.694,00 euro tegen 100% per jaar.

#### AFDELING 6BIS. TOELAGE VOOR FACILITAIRE KABINETSONDERSTEUNING

**Art. VII 52bis.** Het personeelslid dat aangewezen is voor een ondersteunende functie bij een kabinet van een Vlaamse minister krijgt een toelage, waarvan het bedrag wordt vastgesteld door de lijnmanager, met een minimum van 3.000 euro per jaar en een maximum van 5.694 euro per jaar (100%).

#### AFDELING 7. BET-TOELAGE

**Art. VII 53.** De personeelsleden die werken het Beheers- en Exploitatieteam van de Schelderadarketen in Vlissingen, krijgen een forfaitaire toelage van 1.785 euro tegen 100% per jaar voor extraprestaties.

#### AFDELING 8. GEMEENSCHAPPELIJKE OF INTERNE DIENST VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

**Art. VII 54.** De preventieadviseur bij een Gemeenschappelijke of Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk ontvangt een van de volgende toelagen:  
1° een toelage van 2590,50 euro (100%) op jaarbasis als hij houder is van het getuigschrift van aanvullende vorming van het eerste niveau;  
2° een toelage van 1785 euro (100%) op jaarbasis als hij houder is van het getuigschrift van aanvullende vorming van het tweede niveau.

#### AFDELING 9. SOCIALE DIENST VOOR HET VLAAMSE OVERHEIDSPERSONEEL

**Art. VII 55.** De secretaris en penningmeester van de vzw Sociale Dienst voor het Vlaamse Overheidspersoneel ontvangen een toelage van 1.785 euro (100%) op jaarbasis.

## AFDELING 10. HUISVESTING EN VERVANGENDE TOELAGE

**Art. VII 56.** §1. De lijnmanager van De Vlaamse Waterweg nv en het Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis in Geel en in Rekem en van het agentschap Opgroeien bepaalt de functies en arbeidsplaatsen waaraan het gebruik van een woning, ter beschikking gesteld door de werkgever, verbonden is, om deze personeelsleden toe te laten hun taak gemakkelijker te vervullen.

Hij bepaalt tevens de aard van de voordelen die verbonden zijn aan het ter beschikking gesteld krijgen van een woning, alsook de daaraan verbonden bijzondere dienstverplichtingen.

§2. De technici met de functie van bos- of natuurwachter van het IVA Natuur en Bos hebben woonplicht in hun ambtsgebied en zijn verplicht de hun ter beschikking gestelde woning te betrekken.

§3. Het personeelslid dat in een woning woont waarvan de werkgever hem het genot verleent, geniet een voordeel van alle aard, waarvan de waarde wordt bepaald op het hierna vermelde percentage van het gemiddelde van het minimum- en het maximumsalaris van zijn salarisschaal:

aard van het voordeel	percentage van het gemiddelde van de salarisschaal - bruto
enkel huisvesting	10%
huisvesting, verwarming en verlichting	12,5%

§4. Vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het einde van de dienstbetrekking of het overlijden, is een huur verschuldigd waarvan het bedrag door de lijnmanager in kwestie wordt vastgesteld.

**Art. VII 57.** Een vervangende toelage van 1.640 euro per jaar (100%) wordt toegekend aan de personeelsleden vermeld in artikel VII 56, §1 en §2, aan wie geen woning ter beschikking kan worden gesteld.

In afwijking van artikel VII 16, 2°, wordt de toelage niet naar rato van de prestatie betaald.

AFDELING 11. TOELAGE VOOR ONREGELMATIGE PRESTATIES VOOR DE WACHTERS DER WATERWEGEN

**Art. VII 58.** §1. Aan het personeelslid, belast met de functie van wachter der waterwegen wordt een toelage voor onregelmatige prestaties toegekend van 620 euro (100%) per jaar.

§2. De toelage vermeld in §1, wordt bij besluit van de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling in kwestie verhoogd met een coëfficiënt, zoals hieronder is aangegeven:

waterbemeestering	tijgebonden	1,2
	dagelijkse waterbemeestering	1,2
	regelmatige waterbemeestering	1,1
	weinig waterbemeestering	1
bedieningsregeling	24 uur op 24 uur	1,3
	16 uur op 24 uur	1,2
	13 uur op 24 uur	1,1
	andere regeling	1
aantal beweegbare kunstwerken	meer dan 5	1,2
	van 3 tot en met 5	1,1
	2 of minder	1
aantal kilometer waterweg	meer dan 50	1,2
	van 31 tot en met 50	1,1
	30 of minder	1
	district havens en kustgebied	1,2

AFDELING 12. LUCHTHAVENTOELAGE

**Art. VII 59.** §1. Aan het personeelslid, tewerkgesteld op de regionale luchthavens, wordt een luchthaventoelage toegekend van 82 euro (100%) per maand.

§2. Het personeelslid van wie de som van de toelage voor productiviteitspremie, ploegenwerk, kastoelage en brevettoelage in 1998 per maand meer bedraagt dan het bedrag, vermeld in §1, behoudt dat bedrag, tot op het ogenblik dat de toelage vermeld in §1, hoger wordt.

AFDELING 13. BIJZONDERE TOELAGEREGELING VOOR HET LOODSPERSONEEL

**Art. VII 60.** - opgeheven

**Art. VII 61.** - opgeheven

**Art. VII 62.** - opgeheven

**Art. VII 63.** - opgeheven

**Art. VII 64.** - opgeheven

## AFDELING 14. ZEEGELD

### Art. VII 65. - opgeheven

§5. Bij een algemene herziening van de salarisschalen van het varend personeel worden de bedragen, vermeld in §1, verhoogd of verlaagd met een coëfficiënt die verkregen wordt door de som van de rekenkundige gemiddelden van de nieuwe schalen van de in §1 genoemde ambtenaren, te delen door de som van de rekenkundige gemiddelden van de schalen die geldig zijn op de datum van inschaling.

Het rekenkundige gemiddelde wordt verkregen door de som van het minimum en het maximum van de salarisschaal door twee te delen. De coëfficiënt wordt berekend tot op vier decimalen.

## AFDELING 15. DE HUISBEWAARDER

### Onderafdeling 1. Voordelen en rechten toegekend aan de huisbewaarder

**Art. VII 66.** Als vergoeding voor de plichten, heeft de huisbewaarder alleen voordelen in natura, namelijk kosteloze huisvesting, verwarming en verlichting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet.

**Art. VII 67.** De verhuiskosten van het eigen meubilair zijn ten laste van de huisbewaarder, behalve als de diensten zelf hun lokalen verlaten en zich vestigen in een nieuw dienstgebouw waar de betrokkene weer als huisbewaarder wordt aangesteld.

### Onderafdeling 2. Toelage voor vervanging van huisbewaarder

**Art. VII 68.** §1. Er wordt een toelage toegekend aan de persoon die bij beslissing van de lijnmanager de huisbewaarder vervangt tijdens zijn vakantieverlof of ziekte van ten minste één week.

§2. Per dag prestatie ontvangt de vervanger een toelage van 7/1976 van het geïndexeerde minimumbedrag van de salarisschaal D 111.

### Onderafdeling 3. Beëindiging van de functie van huisbewaarder

**Art. VII 69.** §1. Als de aanstelling van de huisbewaarder wordt beëindigd om een van de redenen, vermeld in artikel VI 103, krijgt de belanghebbende, of, bij overlijden, de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, of als hij/zij weduw(e)(naar) is of de samenwonende partner overleden is, de nabestaanden die onder hetzelfde dak wonen, drie maanden de tijd om een andere woning te zoeken. Het hoofd van de personeelsfunctie in kwestie die bevoegd is voor het beleidsdomein waarschuwt de betrokkene met een beveiligde zending.

§2. In geval van:

1° afzetting of ontslag van ambtswege;

2° ontslag om dringende redenen door de werkgever of de werknemer; wordt de termijn vermeld in §1 ingekort tot 1 maand.

AFDELING 16. SPECIFIEKE TOELAGEREGELING VOOR HET PERSONEEL VAN DE GROTE VARENDE EENHEDEN VAN DE DAB VLOOT

**Art. VII 70.** - opgeheven

AFDELING 17. STCW-TOELAGE (STANDARDS OF TRAINING, CERTIFICATION AND WATCHKEEPING)

**Artikel VII 70bis.** - opgeheven

AFDELING 18. TOELAGE VOOR TECHNISCHE BEKWAAMHEID

**Art. VII 70ter.** - opgeheven

AFDELING 19 BINNENVAARTTOELAGE

**Art. VII 70quater.**

Op voorwaarde dat het personeelslid in het bezit is van een geldig kwalificatiecertificaat van de unie, wordt een binnenvaarttoelage toegekend, op de volgende wijze:

graad	functie	jaarbedrag (100%)
speciaal assistent	matroos	940 euro
schipper	schipper	1.690 euro

De personeelsleden behouden de toelage, vermeld in het eerste lid, alleen als ze de "Bridge Resource Management" opleiding hebben gevolgd, en daarvan een trainingscertificaat kunnen voorleggen.

De bruto-toelage die maandelijks wordt betaald, wordt, voor de personeelsleden bezoldigd in een van de T-schalen, vermeld in artikel VII 12, §1, 3°, verminderd met een twaalfde van het jaarbedrag, vermeld in het eerste lid.

Als het bedrag van de maandelijkse bruto toelage niet volstaat om de vermindering, vermeld in het derde lid, toe te passen, wordt het saldo van het bruto maandsalaris afgetrokken.

Personeelsleden die nog niet in het bezit zijn van een geldig kwalificatiecertificaat van de unie, als vermeld in het eerste lid, ontvangen tot uiterlijk 31 januari 2027, de toelage vermeld in artikel VII 70bis, als ze beschikken over het geldig STCW-certificaat dat met hun graad overeenstemt.

AFDELING 20. ARBEIDSMARKTTOELAGE VOOR ARTSEN EN ARTS-SPECIALISTEN

**Art. VII 70quinquies.** §1. Aan een arts wordt een arbeidsmarkttoelage toegekend van 4.650 euro (100%) op jaarbasis. De toekenning van de toelage mag niet tot gevolg hebben dat het salaris, verhoogd met de toelage, meer bedraagt dan 51.360 euro (100%). In voorkomend geval wordt de toelage verminderd tot 2.250 euro (100%).

§2. Aan een arts-specialist wordt een arbeidsmarkttoelage toegekend van 6.000 euro (100%) op jaarbasis. Als de arts-specialist titularis is van een C- of P-schaal wordt die toelage pas toegekend vanaf twaalf jaar geldelijke anciënniteit.

§3. De toelagen worden pro rata van de prestaties toegekend.

AFDELING 21. TOELAGE VOOR DE MATROOS DIE TIJDELIJK FUNGEERT ALS SCHIPPER-BOOTSMAN OF ALS SCHIPPER-STUURMAN

**Art. VII 70sexies.** - opgeheven

AFDELING 22. AFDELING 22. RISICOTOELAGE VOOR PERSONEELSLEDEN VAN HET TEAM MOBIELE EENHEID VAN DE AFDELING VLAAMS CENTRUM VOOR ELEKTRONISCH TOEZICHT VAN HET AGENTSCHAP JUSTITIE EN HANDHAVING

**Art. VII 70septies.** Aan personeelsleden van het team Mobiele Eenheid van de afdeling Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht van het Agentschap Justitie en Handhaving wordt een toelage van 1150 euro (100%) per jaar toegekend.

#### HOOFDSTUK 4. CUMULATIEBEPALINGEN

**Art. VII 71.** Het personeelslid dat een toelage krijgt als vermeld in de linkerkolom van de onderstaande tabel, komt niet in aanmerking voor de toelagen, vermeld in de rechterkolom.

overloon tegen 125 of 150% (VII 28 en 31)	verstoringstoelage (VII 29 en 31) - genot van het gunstigste stelsel
functioneringstoelage (VII 37 - 38)	managementtoelage (VII 35 - 36)
milieutoelage (VII 46)	overloon (VII 28 en 31)
	zaterdag-, zondag- en nachtwerk (VII 30 en 31)
	gevaarstoelage (VII 33 - 34)
secretariaat Vlaamse Regering (VII 52)	productiviteitspremie (VII 113)
	overloon (VII 28 en 31)
wachters der waterwegen (VII 56)	zaterdag-, zondag- en nachtwerk (VII 30 en 31)
	overloon (VII 28 en 31)
diensthooftoelage (VII 25 - 26)	zaterdag-, zondag- en nachtwerk (VII 30 en 31)
toelage voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling (VII 28 - 31)	luchthaventoelage (VII 59)
	toelagen die krachtens andere reglementeringen voor nacht-, zaterdag- of zondagprestaties worden toegekend. In

	dit geval wordt het meest gunstige stelsel toegepast.
permanentietoelage (VII 42)	toelage voor de milieu-inspectie (VII 46)
	diensthooftoelage (VII 25 - 26)
	huisvesting (vrije woonst) (VII 56)
	vervangende toelage (VII 57)
	toelage voor onregelmatige prestaties voor de wachters der waterwegen (VII 58)
	overgangsregeling vrije woonst of vervangende toelage (VII 130)
	verstoringstoelage (VII 29 en 31)
artsentoelage (VII 70 quinquies)	diensthooftoelage (VII 151)
toelage facilitaire kabinetsondersteuning (VII 52bis)	overloon (VII 28 en 31)
	zaterdag-, zondag- en nachtwerk (VII 30 en 31)

### TITEL 3. DE VERGOEDINGEN

#### HOOFDSTUK 1. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

**Art. VII 72.** De hierna bepaalde vergoedingen worden verleend als terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten voor rekening van de werkgever.

**Art. VII 73.** §1. De vergoedingen die hierna “tegen 100%” vermeld zijn, volgen de evolutie van het gezondheidsindexcijfer zoals vermeld in artikel VII 9. Het te betalen bedrag wordt afgerond op de hogere cent.

§2. Tenzij het anders bepaald is, worden de forfaitaire vergoedingen maandelijks na vervallen termijn betaald.

§3. Ingeval een vergoeding werd geforfaitariseerd en op maandbasis wordt uitbetaald, wordt de betaling stopgezet:

- 1° als er geen salaris wordt betaald;
- 2° of bij een afwezigheid die langer dan 35 werkdagen duurt.

§4 - opgeheven

§5. Paragraaf 3 is van toepassing op de betaling van forfaitaire vergoedingen bij een afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval van meer dan 35 werkdagen.

**Art. VII 74.** Onder motorvoertuig wordt verstaan auto, bromfiets of motorfiets.

#### HOOFDSTUK 2. VERGOEDINGEN VOOR BINNENLANDSE DIENSTREIZEN

##### AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN

**Art. VII 75.** De kosten die een personeelslid heeft gemaakt in het kader van een binnenlandse dienstreis, worden terugbetaald onder de voorwaarden, vermeld in dit hoofdstuk.

**Art. VII 76.** Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een bestemming die niet de vaste plaats van tewerkstelling is, en die het personeelslid maakt in opdracht van de lijnmanager.

De verplaatsingen die het personeelslid maakt om de volgende redenen worden gelijkgesteld met een dienstreis:

1° medisch onderzoek;

2° deelname aan een vormingsactiviteit;

3° zijn personeelsdossier inkijken als de te consulteren documenten niet elektronisch geraadpleegd kunnen worden;

4° een proef of examen afleggen;

5° een arbeids(weg)ongeval;

6° een gesprek met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten;

7° deelname aan een zitting van de raad van beroep als assessor.

**Art. VII 77.** De lijnmanager beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

**Art. VII 78.** Het personeelslid dient op straffe van verval van recht binnen een termijn van vier maanden een kostenstaat in bij de lijnmanager.

Een volledig ingevulde kostenstaat, ingediend binnen de termijn vermeld in het eerste lid, en die drie maand na de indiening nog niet werd betaald, wordt vanaf de vierde maand na de indiening verhoogd met de wettelijke intrestvoet .

**Art. VII 79.** Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de loodsen voor de prestaties die recht geven op de vergoeding, vermeld in artikel VII 88, noch op het scheepspersoneel voor de prestaties die recht geven op zeegeld als vermeld in artikel VII 65.

## AFDELING 2. REISKOSTEN

**Art. VII 80. §1.** Het personeelslid dat een eigen motorvoertuig gebruikt, ontvangt een forfaitaire kilometervergoeding, als vermeld in artikel 74 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

Als een fiets of speedpedelec wordt gebruikt, bedraagt de vergoeding 0,25 euro per kilometer.

§2. Noodzakelijke parkeerkosten worden terugbetaald op voorlegging van de bewijsstukken.

§3. De kilometervergoeding voor motorvoertuigen wordt per kwartaal herzien na beslissing van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

Bij een ongewijzigde federale berekeningswijze van de kilometervergoeding deelt de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel jaarlijks het bedrag van de kilometervergoeding mee.



Het aangepaste bedrag van de kilometervergoeding als een eigen motorvoertuig wordt gebruikt, als vermeld in paragraaf 1, is van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking van het aangepaste bedrag in het Belgisch Staatsblad.

**Art. VII 81.** §1. Voor een dienstreis met het openbaar vervoer stelt de werkgever het personeelslid een vervoersbewijs ter beschikking.

Als de werkgever het personeelslid vooraf geen vervoersbewijs ter beschikking stelt, worden de door het personeelslid gemaakte kosten voor een dienstreis met het openbaar vervoer terugbetaald op voorlegging van de bewijsstukken.

§2. Het personeelslid dat een dienstreis maakt met het openbaar vervoer, reist in tweede klasse of economy class.

§3. Eventuele taxikosten worden uitzonderlijk terugbetaald op voorlegging van de bewijsstukken.

### AFDELING 3. MAALTIJDVERGOEDING

**Art. VII 82.** §1. De maaltijdvergoeding bedraagt 9,50 euro (tegen 100%) en wordt toegekend onder de voorwaarden, vermeld in dit hoofdstuk:

Middagmaal	dienstreis van minimaal zes uur
Avondmaal	dienstreis van minimaal zes uur die begint om 14 uur of later

Het bedrag, vermeld in het eerste lid, wordt na indexatie verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque, vermeld in artikel VII 109ter.

§2. De vergoeding voor middagmaal en de vergoeding voor avondmaal kunnen worden gecumuleerd voor dienstreizen die minstens twaalf uur duren.

§3. Er wordt geen maaltijdvergoeding toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 5 kilometer vanaf de stand- of woonplaats, of binnen een straal van 25 kilometer als het personeelslid zich verplaatst met een motorvoertuig. Voor het bepalen van de afstand, zo ook de 5- en 25 kilometergrens, wordt de werkelijke afstand in aanmerking genomen.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, kan op het principe, vermeld in het eerste lid, tijdelijk en individueel een uitzondering verlenen waardoor het betrokken personeelslid toch een maaltijdvergoeding ontvangt.

### AFDELING 3BIS. FORFAITAIRE VERGOEDING VOOR HET THUIS OPLADEN VAN EEN VOLLEDIG ELEKTRISCH DIENSTVOERTUIG OF EEN DIENSTVOERTUIG DAT EEN PLUG-IN HYBRIDE IS

**Art. VII 82bis.** Het personeelslid dat voor een binnenlandse dienstreis gebruik maakt van volledig elektrisch dienstvoertuig of van een dienstvoertuig dat een plug-in hybride is, en dat voertuig mee naar huis neemt, ontvangt de volgende forfaitaire vergoeding:

	bedrag per keer dat het personeelslid het dienstvoertuig mee naar huis neemt
volledig elektrisch dienstvoertuig	6,67 euro
dienstvoertuig dat een plug-in hybride is	2,73 euro

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, herziet minstens om de twee jaar de vergoeding vermeld in het voorgaande lid, op basis van:

- 1° de gemiddelde eenheidsprijs van elektriciteit in euro per kWh, vastgesteld door de Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt;
- 2° de evoluties in de batterijtechnologie;
- 3° andere nieuwe technologische ontwikkelingen.

Het personeelslid dat met toepassing van artikel V 12bis of VII 109sexies beschikt over een volledig elektrisch dienstvoertuig of een dienstvoertuig dat een plug-in hybride is, kan geen aanspraak maken op de vergoeding, vermeld in het eerste lid.

In afwijking van het derde lid ontvangt het personeelslid de vergoeding, vermeld in het eerste lid, in afwachting van de installatie van een thuislaadpunt als vermeld in artikel VII 109decies.

#### AFDELING 4. BINNENLANDSE DIENSTREIS MET OVERNACHTING

**Art. VII 83.** De hotelkosten die het personeelslid maakt in het kader van een binnenlandse dienstreis met overnachting, worden op voorlegging van de bewijsstukken vergoed binnen de grenzen van de maximale logementsvergoeding, die is vastgesteld met toepassing van artikel VII 85.

#### AFDELING 5. REIZENDE FUNCTIES

**Art. VII 84.** §1. Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling wijst de personeelsleden aan die een reizende functie uitoefenen.

- opgeheven

§2. Voor de reizende functies kan een maandelijkse forfaitaire kilometervergoeding voor motorvoertuigen worden toegekend, alsook een forfaitaire maaltijdvergoeding (tegen 100%).

### HOOFDSTUK 3. BUITENLANDSE DIENSTREIS

#### AFDELING 1. ALGEMENE BEPALING

**Art. VII 85.** De kosten die een personeelslid maakt in het kader van een buitenlandse dienstreis, worden terugbetaald onder de voorwaarden, vermeld in dit hoofdstuk.

Derden die een buitenlandse dienstreis maken in opdracht van de diensten van de Vlaamse overheid, hebben recht op dezelfde vergoedingen onder dezelfde voorwaarden, vermeld in dit hoofdstuk, met uitzondering van de vergoeding voor representatiekosten, vermeld in artikel VII 85terdecies.

## AFDELING 2. AANVRAAG

### Onderafdeling 1. Zendingsaanvraag

**Art. VII 85bis.** §1. Zendingsopdrachten in het buitenland worden gegeven door de lijnmanager.

De functioneel bevoegde minister(s) verlenen toestemming voor een zendingsopdracht van de lijnmanager.

§2. De lijnmanager beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is op basis van de volgende criteria:

- 1° kostprijs;
- 2° snelheid;
- 3° veiligheid;
- 4° duurzaamheid.

Er wordt niet met het vliegtuig gereisd als de bestemming op minder dan vijfhonderd kilometer ligt of de reis over het land minder dan zes uur in beslag neemt, tenzij de verplaatsing met een ander vervoermiddel dan het vliegtuig een onevenredig verlies van tijd of middelen meebrengt, of om andere zwaarwichtige redenen niet opportuun of praktisch uitvoerbaar wordt geacht.

### Onderafdeling 2. Voorschotten

**Art. VII 85ter.** Het personeelslid heeft recht op een voorschot voor bepaalde kosten, als vermeld in artikel VII 85sexies, VII 85octies, VII 85decies en VII 85terdecies.

## AFDELING 3. KOSTEN

**Art. VII 85quater.** Op de zendingsaanvraag worden de uitgaven geraamd voor de kosten, vermeld in deze afdeling.

### Onderafdeling 1. Reiskosten

**Art. VII 85quinquies.** §1. De kosten van de reis naar het buitenland en de verplaatsing naar de bestemming in het buitenland worden integraal terugbetaald nadat de bewijsstukken zijn voorgelegd.

§2. Zendingsopdrachten naar het buitenland die na de toestemming van de lijnmanager noodzakelijk met eigen voertuig plaatsvinden, worden terugbetaald aan de hand van de forfaitaire vergoedingen, vermeld in artikel VII 80, §1.

§3. Een personeelslid dat een buitenlandse dienstreis maakt met de trein mag eerste klasse reizen.

§4. Vliegtuigreizen worden aangevraagd in economy class.

Vliegtuigreizen van minstens acht uur kunnen in business class worden aangevraagd.

Als de lijnmanager in business class wil reizen voor een vliegtuigreis van minder dan acht uur, motiveert hij die keuze.

**Art. VII 85sexies.** Het personeelslid heeft recht op een voorschot van 75% van de totale geraamde reiskosten als het een deel van de kosten of alle kosten eerst zelf betaalt.

Als het personeelslid vóór de vertrekdatum de volledige reiskosten zelf betaalt, heeft het personeelslid, nadat het de bewijsstukken heeft voorgelegd, recht op een voorschot van 100% van de totale reiskosten.

#### Onderafdeling 2. Logies

**Art. VII 85septies.** De kosten voor de overnachting en het ontbijt worden, nadat de bewijsstukken zijn voorgelegd, terugbetaald volgens de tabel van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, waarin de maximale bedragen worden weergegeven.

In uitzonderlijke gevallen en met een degelijke motivatie kan een afwijking van de bedragen, vermeld in het eerste lid, binnen redelijke perken worden toegestaan door de lijnmanager.

Voor de lijnmanager is de afwijking, vermeld in het tweede lid, onderworpen aan de goedkeuring van de functioneel bevoegde minister(s).

**Art. VII 85octies.** Het personeelslid heeft recht op een voorschot van 75% van de geraamde kosten als de kosten voor de overnachting en het ontbijt ter plaatse vereffend moeten worden.

Als het personeelslid de kosten voor de overnachting en het ontbijt zelf betaalt, heeft het personeelslid, nadat het de bewijsstukken heeft voorgelegd, recht op een voorschot van 100% bovenvermelde kost.

#### Onderafdeling 3. Dagvergoeding

**Art. VII 85novies. §1.** Het personeelslid ontvangt een dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding conform de bedragen, vermeld in de tabel van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.

Het bedrag van de dagvergoeding, vermeld in het eerste lid wordt na indexering verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque, als vermeld in artikelen VII 109ter, VII 194bis en VII 217.

§2. Als de werkelijke kosten van de maaltijden met uitzondering van de ontbijtkosten en van de andere uitgaven meer bedragen dan de dagvergoeding, kunnen de werkelijke kosten worden terugbetaald nadat de bewijsstukken van alle elementen van de dagvergoeding zijn voorgelegd.

§3. Voor buitenlandse dienstreizen die langer dan een etmaal duren, wordt de dagvergoeding voor de dagen van vertrek en terugkeer, herleid tot de helft.

Op de halve dagvergoeding, vermeld in het eerste lid, worden de verminderingen, vermeld in paragraaf 5, niet toegepast;

§4. In een land met verschillende dagvergoedingen is de dagvergoeding die gekoppeld is aan de plaats van de laatste overnachting, bepalend voor de eerstvolgende dag. De voormelde regel geldt ook voor een dienstreis waarbij het personeelslid verschillende landen aandoet

§5. Als het logies of de inschrijvingskosten door de werkgever of derden worden terugbetaald of ten laste genomen en die kosten ook bepaalde maaltijden of andere uitgaven omvatten, wordt het bedrag van de dagvergoeding, naar gelang van het geval, verminderd met:

- 1° 35% van de dagvergoeding, voor het middagmaal;
- 2° 45% van de dagvergoeding, voor het avondmaal;
- 3° 20% van de dagvergoeding, voor de andere uitgaven.

**Art. VII 85decies.** Het personeelslid heeft recht op een voorschot van 50% van de dagvergoeding.

**Art. VII 85undecies.** In afwijking van artikel VII 85novies en VII 85decies, wordt het personeelslid dat een eendaagse buitenlandse dienstreis maakt, vergoed conform de bepalingen van hoofdstuk 2.

#### Onderafdeling 4.      Inschrijvingskosten

**Art. VII 85duodecies.** Inschrijvingsgelden voor seminaries, opleidingen, colloquia en dergelijke meer, worden integraal betaald door de betrokken entiteit, raad of instelling of onmiddellijk terugbetaald aan het betrokken personeelslid.

#### Onderafdeling 5.      Representatiekosten

**Art. VII 85terdecies.** Personeelsleden die belast zijn met een zendingsopdracht in het kader van de officiële vertegenwoordiging van de Vlaamse overheid in het buitenland, kunnen een bedrag aanvragen voor representatieve doeleinden. Dat kan het volledig bedrag zijn of een voorschot als de juiste kosten vooraf niet gekend zijn. De aanvraag is gemotiveerd.

Als een delegatie met een zendingsopdracht in het buitenland belast is, kan alleen de hoogste in rang representatiekosten aanvragen.

#### AFDELING 4. VERSLAGGEVING

**Art. VII 85quaterdecies.** Na afloop van de buitenlandse zendingsopdracht kunnen zowel de lijnmanager als het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken het personeelslid vragen een zendingsverslag te bezorgen.

#### AFDELING 5. AFREKENING

##### Onderafdeling 1. Terugbetaling van kosten

**Art. VII 85quinquiesdecies.** De kosten die verbonden zijn aan een buitenlandse zendingsopdracht, zijn ten laste van de betrokken entiteit, raad of instelling conform de voorwaarden, vermeld in afdeling 3.

Na afloop van de buitenlandse zendingsopdracht worden de kosten afgerekend aan de hand van een kostenstaat en met overlegging van de bewijs stukken, behalve voor de dagvergoeding, als ze beperkt blijven tot het forfaitaire bedrag.

Op straffe van verval van recht wordt een kostenstaat ingediend binnen vier maanden vanaf de dag van de terugkomst.

Een volledig ingevulde kostenstaat die ingediend is binnen vier maanden, en die drie maanden na de indiening nog niet is terugbetaald, wordt vanaf de vierde maand verhoogd met een intrest van 3% op jaarbasis.

##### Onderafdeling 2. Terugvordering van voorschotten

**Art. VII 85sexiesdecies.** Voorschotten die ten onrechte zijn overgemaakt of te veel zijn betaald, worden binnen vijf werkdagen na de eenvoudige schriftelijke vraag van de betrokken vereffenaar teruggestort.

#### HOOFDSTUK 4 - OPGEHEVEN

**Art. VII 86** – opgeheven

#### HOOFDSTUK 5. MAALTIJDVERGOEDING OP DIENST- EN VEERBOTEN

**Art. VII 87.** §1. Een dienstopdracht die bestaat uit vaarprestaties voor een duur van minstens zes uur per shift op een dienstboot die zich verplaatst buiten een werkelijke afstand van 5 km van de standplaats geeft recht op één forfaitaire maaltijdvergoeding van 8,2 euro (tegen 100%).

§2. Een dienstopdracht die bestaat uit vaarprestaties voor een duur van minstens zes uur per shift op een veerboot geeft recht op één forfaitaire maaltijdvergoeding van 8,2 euro (tegen 100%).

§3. Vanaf 13 uur verblijf wegens een dienstopdracht met vaarprestaties op een dienstboot die zich verplaatst buiten een werkelijke afstand van 5 km van de standplaats of op een veerboot wegens een dienstopdracht met vaarprestaties van minstens 13 uur, heeft het personeelslid recht op een bijkomende maaltijdvergoeding van

8,2 euro (tegen 100%). De cumulatie van twee maaltijdvergoedingen vanaf 13 uur verblijf geldt alleen voor uitzonderlijke situaties.

§4. De bedragen vermeld in §1, §2 en §3 worden na indexatie verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque zoals bepaald in artikel VII 109ter van dit besluit .

#### **HOOFDSTUK 6. DE FORFAITAIRE VERGOEDING VOOR REIS- EN MAALTIJDKOSTEN VOOR HET LOODSENPERONEEL**

Art. VII 88. - opgeheven

Art. VII 89. - opgeheven

#### **HOOFDSTUK 7. VERGOEDING VOOR HET WERKEN IN VLISSINGEN**

Art. VII 90. §1. Het personeelslid van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust dat in Vlissingen werkt, en niet in Nederland verblijft, krijgt per gepresteerde arbeidsdag in Vlissingen een vergoeding voor de gemaakte kosten overeenkomstig de onderstaande tabel:

zone	afstand woonplaats - werkplaats - woonplaats via de weg	factor zone	dagbedrag (100%) - arbeidsprestatie van 12 uur per dag	dagbedrag (100%) - andere arbeidsprestatie
0	personeelsleden met bedrijfswagen	0	17,89 euro	11,33 euro
1	< 75 km	75	27,34 euro	20,78 euro
2	≥75 km en < 100 km	100	30,49 euro	23,93 euro
3	≥100 km en < 150 km	150	36,79 euro	30,23 euro
4	≥150 km en < 200 km	200	43,09 euro	36,53 euro
5	≥ 200 km	225	46,24 euro	39,68 euro

§2. De vergoeding, vermeld in §1, wordt niet toegekend aan de personeelsleden die de tegemoetkoming ontvangen voor moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen, vermeld in artikel VII 99 en VII 100.

§3. De vergoeding, vermeld in §1, wordt aangepast als het bedrag van de kilometervergoeding , vermeld in artikel VII 80, §1 , wordt gewijzigd.

De aangepaste dagbedragen worden als volgt berekend:

$((3.332,48 \text{ euro} + (\text{factor zone} * \text{jaarprestaties} * \text{bedrag kilometervergoeding} )) / 1,4002) / 133$  (arbeidsprestaties van 12 uur per dag) of 210 (andere arbeidsregeling).

3<sup>e</sup> lid - opgeheven

#### **HOOFDSTUK 8. VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN VOORDELEN VOOR PERSONEEL IN HET BUITENLAND**

Art. VII 91. Tenzij het reglementair anders bepaald is, hebben de personeelsleden van het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken die Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigen recht op de volgende vergoedingen, toelagen en voordelen waarvan

de Vlaamse minister, bevoegd voor de human resources, in overleg met de functionele minister het bedrag en de toekenningsvoorwaarden bepaalt:

- 1° een postvergoeding;
- 2° een terugkeertoelage;
- 3° een vergoeding voor dienstreizen;
- 4° een vergoeding voor een verlofreis naar België;
- 5° een vergoeding voor verhuiskosten;
- 6° een vergoeding voor de huur van een woning in het buitenland;
- 7° een vergoeding voor schoolkosten;
- 8° een verzekering voor medische kosten en repatriatie;
- 9° een inrichtingsvergoeding;
- 10° een vergoeding voor beveiliging van een woning en de inwonenden bij aanstelling in een risicopost.
- 11° een verzekering gewaarborgd inkomen bij ziekte of ongeval;
- 12° een vergoeding voor een verluchttingsreis of maatregelen in het kader van luchtverontreiniging;
- 13° een dienstvoertuig voor posten in Afrika;
- 14° een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang.

#### **HOOFDSTUK 9. VERGOEDING VOOR PERSONEELSLEDEN, TEWERKGESTELD IN VLISSINGEN**

**Art. VII 91bis.** - Opgeheven

#### **HOOFDSTUK 10. TERUGBETALING VAN DE KOSTEN VOOR EEN BEELDSCHERMBRIL**

**Art. VII 91ter.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de voorwaarden voor de terugbetaling van de kosten van een beeldschermbril.

### **TITEL 4. DE SOCIALE VOORDELEN**

#### **HOOFDSTUK 1. DE VERGOEDING VOOR BEGRAFENISKOSTEN**

**Art. VII 92. §1.** Bij het overlijden van een personeelslid wordt een vergoeding uitgekeerd aan de natuurlijke persoon die bewijst dat hij de begrafenis­kosten van de overledene heeft gedragen. Als verschillende natuurlijke personen die kosten hebben gedragen, wordt de vergoeding evenredig aan hun bijdrage verdeeld.

Bij het overlijden van de volgende personen wordt de vergoeding voor begrafenis­kosten, vermeld in het eerste lid, niet uitgekeerd:

- 1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- 2° het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel (AOP);
- 3° de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschaps­specifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.



§2. De vergoeding stemt overeen met de werkelijke kosten, maar wordt beperkt tot een twaalfde van het bedrag, vermeld in artikel 39 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

**Art. VII 93.** - opgeheven

**Art. VII 94.** De Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken of zijn gemachtigde kan, wegens het gedrag van de gerechtigde ten opzichte van de overledene, in uitzonderlijke gevallen beslissen om de vergoeding niet uit te keren of om ze ten bate van een of meer gerechtigden uit te keren.

## **HOOFDSTUK 2. WOON-WERKVERKEER MET HET OPENBAAR VERVOER**

**Art. VII 95.** §1. De werkgever neemt de kosten van een abonnement of van een alternatieve vervoersformule op het openbaar vervoer naar en van de plaats van het werk volledig ten laste.

Het supplement voor een abonnement of alternatieve vervoersformule in eerste klasse van de NMBS is ten laste van het personeelslid, met uitzondering van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte bij wie de tegemoetkoming eerste klasse als maatregel is opgenomen in het integratieprotocol.

Werknemers nemen voor hun verplaatsing de vervoersformule op het openbaar vervoer die om functionele en financiële redenen het meest verantwoord is. De lijnmanager neemt de beslissing.

§2. Bij een ononderbroken afwezigheid van ten minste drie maanden wordt het abonnement op het openbaar vervoer stopgezet.

Het abonnement wordt stopgezet vanaf de ingangsdatum van de afwezigheid, als op dat ogenblik vaststaat dat de afwezigheid ten minste drie maanden ononderbroken zal duren.

In het andere geval, dan het geval, vermeld in het tweede lid, wordt het abonnement stopgezet vanaf het moment dat er zekerheid is dat de afwezigheid ten minste drie maanden ononderbroken zal duren.

## **HOOFDSTUK 3. WOON-WERKVERKEER NAAR EEN MOEILIK BEREIKBARE WERKPLAATS**

**Art. VII 96.** Het personeelslid dat zijn werkplaats moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kan bereiken:

- ofwel omdat de werkplaats te ver ligt van een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer;
- ofwel wegens de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling;
- ofwel door de gebrekkige uurregeling van het gemeenschappelijk openbaar vervoer aan de werkplaats;

heeft recht op een tegemoetkoming zoals bepaald in artikel VII 99, VII 100 of VII 100bis .

**Art. VII 97.** Van de toepassing van dit hoofdstuk worden uitgesloten

- 1° de ambtenaren met de functie van operationele loods;
- 2° de radarwaarnemers voor wie de reisduur voor het woon-werkverkeer geheel of gedeeltelijk wordt aangerekend als arbeidstijd;
- 3° de varende personeelsleden voor wie de reistijd voor het woon-werkverkeer geheel of gedeeltelijk wordt aangerekend als arbeidstijd;
- 4° de leden van het bedieningspersoneel van de kunstwerken van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust die ingevolge een ministeriële brief op persoonlijke titel de regeling genieten die in 1993 werd ingevoerd in samenhang met de verplichte standplaatswijziging;
- 5° de personeelsleden van het agentschap Infrastructuur die ingeschakeld worden in de winterdienst.

**Art. VII 98.** De werkplaatsen vermeld in artikel VII 97 en nadere uitvoeringsmaatregelen worden per entiteit bepaald .

**Art. VII 99.** §1. Aan de bestuurders van dienstwagens die in het kader van het woon-werkverkeer geregeld andere personeelsleden gaan ophalen die op een moeilijk bereikbare werkplaats werken als vermeld in artikel VII 96, wordt een jaarlijkse forfaitaire toelage van 254 euro tegen 100 % toegekend. Het personeelslid dat ressorteert onder de specifieke regeling van de winterdienst en buiten die periode personeelsleden ophaalt, ontvangt een jaarlijkse forfaitaire toelage van 127 euro tegen 100 %.

§2. De toelage volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer, overeenkomstig de bepalingen van artikel VII 9.

§3. In voorkomend geval wordt de toelage uitbetaald pro rata van het aantal maanden waarin het personeelslid in voldoende mate anderen is gaan ophalen.

**Art. VII 100.** §1. Bij gebrek aan dienstvervoer heeft het personeelslid dat met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare werkplaats komt, recht op een tegemoetkoming ten bedrage van de volledige maandelijkse kostprijs van een treinkaart 2e klas voor dezelfde afstand. Ook de eventuele passagiers hebben recht op deze tegemoetkoming.

§2. Bij een ononderbroken afwezigheid van ten minste één maand wordt de tegemoetkoming, vermeld in paragraaf 1, stopgezet.

De voormelde tegemoetkoming wordt stopgezet vanaf de ingangsdatum van de ononderbroken afwezigheid.

**Art. VII 100bis.** De lijnmanager kan beslissen dat aan een personeelslid dat bij gebrek aan dienstvervoer af en toe met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare werkplaats komt, een dagelijkse tegemoetkoming toegekend wordt ten bedrage van 1/20 van de volledige kostprijs van een maandtreinkaart 2de klas voor dezelfde afstand.

Ook de eventuele passagiers hebben recht op die tegemoetkoming.

De in het eerste lid vermelde vergoeding wordt eveneens toegekend aan het personeelslid dat voor hetzelfde traject een fietsvergoeding ontvangt overeenkomstig artikel VII 102.

**Art. VII 101.** De diensten waar nu een andere, meer gunstige regeling bestaat, behouden deze gunstiger regeling.

#### **HOOFDSTUK 4. FIETSVERGOEDING**

**Art. VII 102.** §1. Het personeelslid dat de verplaatsing van en naar de vaste tewerkstellingsplaats geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding op basis van het aantal dagen dat hij de verplaatsing naar de vaste tewerkstellingsplaats effectief aflegt.

§2. De vergoeding, vermeld in paragraaf 1, is gelijk aan 0,25 euro per kilometer.

§3. De vergoeding, vermeld in paragraaf 1, is niet verschuldigd als de afstand minder dan 1 kilometer enkele rit per dag bedraagt.

§4. Het personeelslid dat op ten minste 80% van het aantal dagen dat hij zich verplaatst naar de vaste tewerkstellingsplaats, het traject geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, heeft voor datzelfde traject geen recht op een tegemoetkoming in de kosten van het openbaar vervoer als vermeld in artikel VII 95.

§5. Het personeelslid dat minder dan 80% van het aantal dagen dat hij zich verplaatst naar de vaste tewerkstellingsplaats, het traject geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, heeft ook recht op een tegemoetkoming in de kosten van het openbaar vervoer als vermeld in artikel VII 95.

§6. Op straffe van verval van recht, dient het personeelslid de aanvraag van een fietsvergoeding uiterlijk in op de laatste dag van de maand die volgt op de maand waarop de fietsvergoeding betrekking heeft.

*\* reglementering gelding vanaf 01/01/2020*

#### **HOOFDSTUK 5. WOON-WERKVERKEER IN HET BUITENLAND**

**Art. VII 103.** Aan het personeelslid vermeld in artikel VII 90, worden de kosten voor de veerdienst Breskens-Vlissingen of de Westerscheldetunnel terugbetaald.

## **HOOFDSTUK 6. WOON-WERKVERKEER VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP**

**Art. VII 104.** § 1. Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet om over een parkeerkaart, uitgereikt door de FOD Sociale Zekerheid, te beschikken, ontvangt een tegemoetkoming voor de woon-werkverplaatsing met de wagen.

Die tegemoetkoming is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

Voor een personeelslid met een handicap of chronische ziekte is de tegemoetkoming gelijk aan de kostprijs van een treinkaart eerste klasse over dezelfde afstand, voor zover dat als maatregel is opgenomen in het integratieprotocol.

Dit voordeel is voor hetzelfde deeltraject van het woon-werkverkeer niet cumuleerbaar met het voordeel, vermeld in artikel VII 95.

§2. In geval van een ononderbroken afwezigheid van ten minste een maand wordt de tegemoetkoming opgeschort.

De opschorting van de tegemoetkoming, vermeld in het eerste lid, gaat in vanaf de ingangsdatum van de ononderbroken afwezigheid.

## **HOOFDSTUK 7. TEGEMOETKOMING STOFFELIJKE SCHADE**

**Art. VII 105.** De personeelsleden die schade leiden aan hun eigen voertuig bij dienstverplaatsingen krijgen hiervoor een tegemoetkoming overeenkomstig de voorwaarden, bepaald door de Vlaamse minister van Bestuurszaken.

## **HOOFDSTUK 8. HOSPITALISATIEVERZEKERING**

**Art. VII 106.** De personeelsleden in dienstactiviteit hebben recht op een hospitalisatieverzekering onder de voorwaarden, bepaald door de Vlaamse minister van Bestuurszaken.

## **HOOFDSTUK 9. RECHTSBIJSTAND**

**Art. VII 107.** De personeelsleden die door derden gerechtelijk vervolgd worden, krijgen hiervoor rechtsbijstand onder de voorwaarden, bepaald door de Vlaamse minister van Bestuurszaken.

## **HOOFDSTUK 10. AANVULLING UITKERING VOOR EEN CONTRACTUELE PERSONEELSLID BIJ DE GEBOORTE VAN EEN KIND**

**Art. VII 108.** Als de totaliteit van de moederschapsuitkeringen, uitbetaald tijdens de moederschapsrust, minder bedraagt dan het nettosalaris dat overeenstemt met dezelfde periode, verkrijgt het contractuele personeelslid een aanvulling die gelijk is aan het verschil. Die aanvulling wordt uitbetaald voor maximaal vijftien weken, in geval van geboorte van één kind, en voor maximaal negentien weken, in geval van geboorte van een meerling.

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig artikel 39, vijfde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de aanvulling voor de duur van de verlenging, en maximaal gedurende 24 weken doorbetaald.

De regeling vermeld in het eerste en tweede lid is overeenkomstig van toepassing in geval de moederschapsrust naar aanleiding van het overlijden of de hospitalisatie van de moeder van het kind wordt omgezet naar vaderschaps- of meemoederschapsverlof.

**Art. VII 108bis.** Als de totaliteit van de netto-uitkeringen, uitbetaald tijdens de periode van de vierde tot en met de tiende dag van het geboorteverlof, minder bedraagt dan het nettosalaris dat overeenstemt met dezelfde periode, ontvangt het contractuele personeelslid een aanvulling die gelijk is aan het verschil.

## **HOOFDSTUK 11. HYBRIDE WERKEN**

**Art. VII 109.** §1. In geval van hybride werken stelt de lijnmanager middelen ter beschikking van het personeelslid. De lijnmanager bepaalt, afhankelijk van de functie en de behoeften, welke middelen ten laste worden genomen.

Het personeelslid mag die middelen aanwenden voor persoonlijk gebruik.

In geval van hybride werken heeft een personeelslid recht op een thuiswerkvergoeding van 20 euro per maand.

De lijnmanager neemt in geval van professioneel gebruik van de eigen internetverbinding een van de volgende beslissingen :

- 1° de kostprijs van de internetaansluiting en het internetabonnement ten laste nemen via het derde-betalersysteem;
- 2° een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen voor het professionele gebruik van de eigen internetverbinding van het personeelslid.

§2. De lijnmanager kan een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen voor het professionele gebruik van de eigen ICT-toestellen tijdens hybride werken als de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- 1° het professionele gebruik van een eigen ICT-toestel tijdens hybride werken past binnen het veiligheidsbeleid van een entiteit, raad of instelling;
- 2° het personeelslid beschikt niet over een door de werkgever ter beschikking gesteld ICT-toestel dat hij in het kader van hybride werken kan gebruiken.

§3. Alleen het personeelslid dat structureel en op regelmatige basis aan thuiswerk doet, krijgt de vergoedingen en de terugbetalingen, vermeld in dit artikel.

In het eerste lid wordt verstaan onder structureel en op regelmatige basis thuiswerken: het equivalent van één werkdag per week, te beoordelen op maandbasis.

In het kader van hybride werken heeft het personeelslid geen recht op andere vergoedingen of op de terugbetaling van andere kosten dan de vergoedingen of de terugbetaling, vermeld in dit artikel.

## **HOOFDSTUK 12. MAALTIJDCHEQUES**

**Art. VII 109bis.** Elk personeelslid heeft per effectieve werkdag recht op één maaltijdcheque, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties.

In afwijking van het voorgaande lid zijn de volgende personeelsleden uitgesloten van het voordeel van de maaltijdcheques:

- 1° personeelsleden met de graad van loods, functie operationele loods ,
- 2° personeelsleden tewerkgesteld als occasionele medewerker bij het IVA Sport Vlaanderen ;
- 3° personeelsleden met standplaats in Vlissingen[34;]
- 4° personeelsleden die Vlaanderen vertegenwoordigen in het buitenland, zoals vermeld in artikel VII 91 van dit besluit, alsook het ondersteunend personeel;
- 5° personeelsleden in hun hoedanigheid van huisbewaarder of hun vervangers;
- 6° personeelsleden voor de dagen dat ze voeding aan boord van een vaartuig ten laste van de begroting van de Vlaamse overheid krijgen.

In afwijking van het eerste lid bepaalt de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, de diensten en personeelscategorieën waar het aantal toe te kennen maaltijdcheques wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal te delen door 7.36 uur. Als die bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Als het aldus verkregen getal groter is dan het maximale aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in het kwartaal, wordt het tot dat laatste getal beperkt.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken bepaalt tevens de uitreikingsmodaliteiten van de maaltijdcheques.

**Art. VII 109ter.** De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt 8,00 euro, waarvan 1,09 euro werknemersbijdrage en 6,91 euro werkgeversbijdrage.

2° lid - opgeheven

**Art. VII 109quater.** In geval van een verlof als vermeld in artikel X 42 tot en met X 43; artikel X 49 tot en met X 53, en artikel X 55 tot en met X 58, blijft het recht op maaltijdcheques behouden als het salaris door de Vlaamse overheid wordt doorbetaald.

In geval van dienstvrijstelling die een volledige werkdag in beslag neemt is er geen recht op maaltijdcheques, met uitzondering van dienstvrijstelling als vermeld in artikel X 73 en de dienstvrijstelling die vergelijkbaar is met een gewerkte dag of voor de oproeping voor het gerecht of door een andere overheid.

3° lid - opgeheven

Er is geen recht op maaltijdcheques in geval van tuchtschorsing als vermeld in artikel VIII 2, 3°, of in geval van schorsing in het belang van de dienst zoals vermeld in deel IX. In geval van deelname aan een georganiseerde werkonderbreking als vermeld in artikel X 5, verliest het personeelslid het recht op maaltijdcheques als die dag geen prestaties worden verricht. In geval van lock-out, waarbij het personeelslid de toegang tot de werkplaats werd verhinderd, is er recht op een maaltijdcheque als het personeelslid die dag een prestatie levert of de afwezigheid via een attest verantwoordt.

**Art. VII 109quinquies** - opgeheven

### **HOOFDSTUK 13. PRIVÉGEBRUIK VAN EEN DIENSTWAGEN**

**Art. VII 109sexies.** Met inachtneming van de fiscale en parafiscale wetgeving kan om functionele redenen aan personeelsleden het privégebruik van een dienstwagen worden toegestaan.

Het privégebruik kan de volgende componenten omvatten:

- 1° woon-werkverkeer
- 2° ander privégebruik binnenland
- 3° privégebruik buitenland.

De lijnmanager beslist over het privégebruik van de dienstwagen en bepaalt per personeelslid voor welke component of componenten van het privégebruik de toestemming wordt verleend.

### **HOOFDSTUK 14. KINDERBIJSLAG**

**Art. VII 109septies.** De gezinsbijslagen worden toegekend tot de bedragen en onder de voorwaarden, vermeld in de reglementering die van toepassing is binnen de bevoegde deelentiteit.

De bevoegde deelentiteit wordt vastgesteld conform artikel 2 van het samenwerkingsakkoord van 6 september 2017 tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Waalse Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Duitstalige Gemeenschap, betreffende de aanknopingsfactoren, het beheer van de lasten van het verleden, de gegevensuitwisseling inzake de gezinsbijslagen en de praktische regels betreffende de bevoegdheidsoverdracht tussen de kinderbijslagfondsen.

**Art. VII 109octies.** De uitgezonden personeelsleden van het Vlaams Ministerie Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie en de Vlaamse economisch vertegenwoordigers en technologieattachés van het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen, die gedurende meer dan zes achtereenvolgende maanden hun ambt in het buitenland uitoefenen, ontvangen naast de gezinsbijslagen die toegekend worden conform artikel VII 109septies, ook een maandelijks supplement dat gelijk is aan twee keer het bedrag van die voormelde bijslag.

Aan de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, die naar België terugkeren en die hun recht op de gezinsbijslagen, vermeld in het eerste lid, behouden, worden de gezinsbijslagen en de supplementen, vermeld in het eerste lid, na hun terugkeer verder toegekend voor hun kinderen die in het buitenland voortstuderen.

Het supplement, vermeld in het eerste lid, wordt alleen toegekend op de niet-inkomensgerelateerde gezinsbijslagen en toeslagen die maandelijks worden uitbetaald.

In afwijking van het derde lid wordt geen supplement toegekend op de volgende toeslagen van de volgende bevoegde deelentiteiten:

1° de Vlaamse Gemeenschap:

- a. de pleegzorgtoeslag, vermeld in artikel 17 en artikel 219 en 220 van het decreet van 27 april 2018 tot regeling van de toelagen in het kader van het gezinsbeleid;
- b. de forfaitaire toeslag voor een kind dat in een instelling is geplaatst, vermeld in artikel 221 van het voormelde decreet;
- c. de sociale toeslagen, vermeld in artikel 222 tot en met 224 van het voormelde decreet;

2° de Duitstalige Gemeenschap:

- a. de bijslag voor grote gezinnen, vermeld in artikel 17 en 18 van het decreet van 23 april 2018 betreffende de gezinsbijslagen;
- b. de sociale bijslag, vermeld in artikel 19 en 20 van het voormelde decreet;

3° het Waalse Gewest:

- a. de forfaitaire bijslag, vermeld in artikel 10 van het decreet van 8 februari 2018 betreffende het beheer en de betaling van de gezinsbijslagen;
- b. de toeslagen, vermeld in artikel 11, 12, 13 en 14 van het voormelde decreet;

4° de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie:

- a. de sociale toeslag, vermeld in artikel 9 van de ordonnantie van 25 april 2019 tot regeling van de toekenning van gezinsbijslag;
- b. de forfaitaire bijslagen, vermeld in artikel 13 en 14 van de voormelde ordonnantie.

## **HOOFDSTUK 15. AANVULLEND PENSIOEN VOOR DE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN**

**Art. VII 109novies.** Het contractuele personeelslid heeft recht op een aanvullend pensioen, dat de werkgever financiert met vaste bijdragen van de volgende percentages van het salaris:

- 1° 3% in kalenderjaar 2018, 2019, 2020, 2021, 2022,2023 en voor de maanden januari tot en met mei van het kalenderjaar 2024;
- 2° 5% en 8% vanaf de maand juni van het kalenderjaar 2024.

De percentages voor de kalenderjaren, vermeld in het eerste lid, 2°, worden op de volgende wijze toegepast:

- 1° voor het percentage van 5% wordt het salaris beperkt tot 36.614 euro (100 %);
- 2° voor het percentage van 8% wordt het gedeelte van het salaris genomen dat 36.614 euro (100%) overschrijdt.

Voor de berekening van de bijdrage, vermeld in het eerste lid, wordt onder salaris verstaan: het gemiddelde van het voltijdse bruto maandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand van het kalenderjaar, in voorkomend geval verhoogd met de haard- of standplaatstoelage , vermeld in artikel VII 18 en VII 19, en vermenigvuldigd met de factor 13,82.

Het recht, vermeld in het eerste lid, wordt opgebouwd naar rata van de prestaties.

De periodes van afwezigheid door ziekteverlof, moederschapsrust, vader- of meemoederschapsverlof, geboorteverlof en de dienstvrijstelling in het kader van artikel



42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met werkelijk geleverde prestaties.

Het aanvullend pensioen wordt bij pensionering uitbetaald in de vorm van een eenmalig kapitaal, tenzij het personeelslid de omzetting in rente vraagt. Als het personeelslid overlijdt voor hij met pensioen gaat, worden de verworven reserves uitbetaald aan de begunstigde(n).

De volgende personen zijn uitgesloten van de aanvullende pensioenregeling, vermeld in het eerste tot en met het zesde lid:

- 1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- 2° het personeelslid dat niet onder de Belgische Sociale Zekerheid ressorteert;
- 3° het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel (AOP);
- 4° de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Het contractuele personeelslid valt onder de aanvullende pensioentoezegging vanaf de datum van de contractuele indiensttreding en ten vroegste vanaf 1 januari 2018.

#### **HOOFDSTUK 16. KOSTEN VOOR DE INSTALLATIE EN HET JAARLIJKSE ONDERHOUD VAN EEN THUISLAADPUNT VOOR VOLLEDIG ELEKTRISCHE DIENSTVOERTUIGEN EN DIENSTVOERTUIGEN DIE PLUG-IN HYBRIDES ZIJN**

**Art. VII 109decies.** De werkgever neemt de kosten voor de installatie en het jaarlijkse onderhoud van een thuislaadpunt volledig ten laste voor het personeelslid dat met toepassing van artikel V 12bis of VII 109sexies beschikt over een volledig elektrisch dienstvoertuig of over een dienstvoertuig dat een plug-in hybride is.

#### **HOOFDSTUK 17. FIETSLEASING**

**Art. VII 109undecies.** Het personeelslid dat er met toepassing van artikel VII 22, §4, of artikel X 9, §4, uitdrukkelijk voor kiest om de eindejaarstoelage, jaarlijkse vakantiedagen of een combinatie van beide geheel of gedeeltelijk in te zetten tegen voordelen in het kader van fietsleasing, bouwt gedurende de referteperiode, vermeld in artikel VII 22, §1, een budget op om de voordelen in het kader van fietsleasing te financieren en verbindt zich er toe van die voordelen gebruik te maken conform het geldende fietsbeleid zoals goedgekeurd door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken. De waarde van een jaarlijkse vakantiedag die het personeelslid met toepassing van artikel X 9, §4, inzet, wordt berekend door het bruto jaarsalaris van de maand november van het jaar vóór het vakantiejaar, verhoogd met de eventuele hard- of standplaatstoelage, te delen door 260.

De volgende personeelsleden zijn uitgesloten van de voordelen in het kader van fietsleasing, vermeld in het eerste lid:

1. het personeelslid dat Vlaanderen vertegenwoordigt in het buitenland, vermeld in artikel VII 91, alsook het ondersteunend personeel;
2. het personeelslid dat niet onder de Belgische sociale zekerheid ressorteert.

De voordelen in het kader van fietsleasing, vermeld in het eerste lid, zijn niet cumuleerbaar met het mobiliteitskrediet, vermeld in artikel V 12bis.

## HOOFDSTUK 18. ECOCHEQUES

**Art. VII 109duodecies.** Elk personeelslid dat in dienst is op 30 november 2022, ontvangt voor het kalenderjaar 2022 ecocheques ter waarde van 250 euro. Elk personeelslid dat in dienst is op 31 december 2022, ontvangt voor het kalenderjaar 2023 ecocheques ter waarde van 250 euro.

In afwijking van het eerste lid krijgen de volgende personeelsleden geen ecocheques:

- 1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- 2° het personeelslid dat niet onder de Belgische sociale zekerheid ressorteert;
- 3° het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel;
- 4° de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

**Art. VII 109terdecies.** In afwijking van artikel VII 109duodecies, eerste lid, is er voor de kalenderjaren, vermeld in artikel VII 109duodecies, eerste lid, geen recht op ecocheques, als het personeelslid op 30 november 2022, respectievelijk 31 december 2022, een van de volgende verlofvormen opneemt:

- 1° onbetaald verlof, als vermeld in artikel X 62, §1, eerste lid, 2° en 3° gedurende een jaar;
- 2° gestandaardiseerd gunstverlof gedurende een jaar of meer, zoals vermeld in artikel X81bis.

## HOOFDSTUK 19. SPORT- EN CULTUURCHEQUES

**Art. VII 109quaterdecies.**

Elk personeelslid dat in dienst is op 31 december 2022, ontvangt voor het kalenderjaar 2023 sport- en cultuurcheques ter waarde van 30 euro.

In afwijking van het eerste lid krijgen de volgende personeelsleden geen sport- en cultuurcheques:

- 1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
- 2° het personeelslid dat niet onder de Belgische sociale zekerheid ressorteert;
- 3° het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel (AOP);
- 4° de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

**Art. VII 109quinquiesdecies.**

In afwijking van artikel VII 109quaterdecies, eerste lid, heeft het personeelslid geen recht op sport- en cultuurcheques, als het personeelslid op 31 december 2022, een van de volgende verlofvormen opneemt:

1° onbetaald verlof, als vermeld in artikel X 62, §1, eerste lid, 2° en 3° gedurende één jaar;  
2° gestandaardiseerd gunstverlof gedurende een jaar of meer, als vermeld in artikel X81bis.

**TITEL 5. - OPGEHEVEN**

## **DEEL VII BIS. VERLONING VOOR HET PERSONEELSLID IN DIENST VÓÓR 1 JUNI 2024**

**Art. VIIbis 1.** Dit deel is van toepassing op:

1° het personeelslid dat in dienst is vóór 1 juni 2024, en dat er niet vrijwillig voor kiest onder het toepassingsgebied van deel VII te vallen;

2° het personeelslid dat in dienst treedt na 31 mei 2024 in een betrekking die vóór 1 juni 2024 werd vacant verklaard;

3° de management- en projectleidersfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur, alsook de functies van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal;

4° het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad;

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, punt 3° en 4°, kan niet overstappen naar de verloningsregeling die opgenomen is in deel VII, hoofdstuk 1.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, punt 1° en 2°, dat bevordert in rang of niveau, ressorteert vanaf de bevorderingsdatum onder deel VII als de bevordering de eerste dag van de maand gebeurt. Bij een bevordering in de loop van de maand ressorteert het personeelslid onder deel VII vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de bevordering.

Het opnemen van een management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau door een personeelslid van rang A2E of lager, wordt gelijkgesteld met een bevordering als vermeld in het derde lid.

### **TITEL 1. HET SALARIS**

**Art. VIIbis 2.** De ambtenaar wordt bezoldigd in de salarisschaal zoals bepaald in artikel VIIbis 16 en ontvangt het salaris dat overeenstemt met het aantal jaren geldelijke anciënniteit en het aantal jaren schaalanciënniteit.

De overgang naar de volgende salarisschalen vindt plaats na het aantal jaren schaalanciënniteit, zoals bepaald in artikel VIIbis 16.

**Art. VIIbis 3. §1.** De schaalanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid heeft verricht in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde in de salarisschaal in kwestie.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, beslist of en, in voorkomend geval, in welke mate, de voorgaande prestaties die verricht zijn bij de diensten die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid, in aanmerking komen voor de schaalanciënniteit.

Het gaat om prestaties die verricht zijn bij:

1° de diensten en instellingen van de Belgische staat;

2° de diensten en instellingen van de gemeenschappen en gewesten;

3° de diensten en instellingen van de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte;

4° de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte;

5° de provincies, gemeenten en OCMW's van België.

§2. De schaalanciënniteit wordt jaarlijks opgebouwd op basis van de functioneringsevaluatie op een van de volgende wijzen:

1° tegen een normale snelheid, waarbij de in aanmerking komende diensten gelijk zijn aan de werkelijke diensten;

2° hetzij vertraagd, waarbij de diensten die in aanmerking komen:

- a) gelijk zijn aan de helft van de werkelijke diensten als de functioneringsevaluatie met de aanduiding 'loopbaanvertraging' besloten wordt;
- b) vervallen als de functioneringsevaluatie met een 'onvoldoende' besloten wordt.

De opbouw van de schaalanciënniteit, vermeld in het eerste lid, heeft uitwerking op 1 juli van het jaar dat volgt op het evaluatiejaar, gedurende een periode van twaalf maanden.

§3. In afwijking van paragraaf 2 bouwen de volgende ambtenaren schaalanciënniteit op tegen een normale snelheid:

1° ambtenaren met verlof voor opdracht;

2° ambtenaren met militaire dienst of burgerdienst;

3° ambtenaren met vakbondsverlof als vaste afgevaardigde.

In afwijking van paragraaf 2 bouwen de volgende ambtenaren geen schaalanciënniteit op:

1° ambtenaren met een volledige onderbreking van de loopbaan in het kader van het zorgkrediet of met en voltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof, met uitzondering van het voltijds ouderschapsverlof;

2° ambtenaren met voltijds politiek verlof;

3° ambtenaren tijdens een periode van tuchtschorsing, als vermeld in artikel VIII 2, 3°.

**Art. VIIbis 4.** Als een ambtenaar tussen 1 juli en 30 juni van het daarop volgende jaar overgaat naar een volgende salarisschaal in de functionele loopbaan of naar een hogere hiërarchische graad, verkrijgt hij in zijn nieuwe salarisschaal of graad de normale loopbaansnelheid voor de resterende periode tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar.

**Art. VIIbis 5.** De toekenning van de hogere salarisschaal in de functionele loopbaan of van een andere functie kan bovendien afhankelijk worden gesteld van het behalen van brevetten of getuigschriften of van het slagen voor een vergelijkende competentieproef zoals bepaald in de functiebeschrijving.

**Art. VIIbis 6.** §1. In afwijking van artikel VIIbis 16, 2°, start de ambtenaar van rang A1 (wetenschappelijk personeel) op de tweede trap van de functionele loopbaan, namelijk de salarisschaal A166:

1° als hij houder is van een van de volgende diploma's:

- a) master in de geneeskunde (beroepstitel arts);
- b) master in de diergeneeskunde;
- c) master in de ingenieurswetenschappen;
- d) master in de bio-ingenieurswetenschappen;
- e) master in de farmaceutische zorg;
- f) master in de geneesmiddelenontwikkeling;

2° bij overgangsmaatregel, als hij houder is van een van de volgende diploma's:

- a) arts;
- b) dierenarts;
- c) burgerlijk ingenieur;
- d) landbouwkundig ingenieur;
- e) ingenieur in de scheikunde en de landbouwindustrieën;
- f) bio-ingenieur;
- g) apotheker;

3° als hij een doctoraat op proefschrift of een diploma of certificaat bezit dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord als gelijkwaardig wordt erkend met een van de diploma's, vermeld in 1° en 2°.

§2. In afwijking van artikel VIIbis 16, 2°, wordt een ambtenaar van rang A1 (wetenschappelijk personeel) bevorderd tot de tweede trap van de functionele loopbaan, namelijk de salarisschaal A166, op de eerste van de maand die volgt op de toekenning van het doctoraat, diploma of certificaat dat hij tijdens zijn loopbaan in de entiteit, raad of instelling verwerft.

§3. Een ambtenaar van rang A1 (wetenschappelijk personeel), titularis van de salarisschaal A166, die houder is van een doctoraat op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord als gelijkwaardig daarmee wordt erkend, en die ten minste vier jaar werkelijke prestaties binnen de diensten van de Vlaamse overheid en de patrimonialia die met rechtspersoonlijkheid bekleed zijn, en zes jaar functierelevante wetenschappelijke activiteit telt, kan door de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling, in afwijking van artikel VIIbis 16, 2°, bevorderd worden tot de derde trap van de functionele loopbaan, namelijk de salarisschaal A167.

**Art. VIIbis 7.** 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 van het wetenschappelijk personeel die zes jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A167 telt, de titel van wetenschappelijk attaché-expert en de salarisschaal A168 toekennen, als hij aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° hij is houder van een doctoraat op proefschrift of van een diploma of certificaat dat met toepassing van de richtlijnen van de Europese Unie of een bilateraal akkoord als gelijkwaardig daarmee wordt erkend;

2° hij levert het bewijs dat hij in een tak van de wetenschap waarop het ambt betrekking heeft, uitzonderlijk wetenschappelijk werk heeft verricht dat met een doctoraat op proefschrift kan worden vergeleken, op basis van zijn functioneringsevaluatie.

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. VIIbis 8.** 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 van het wetenschappelijk personeel die onder hem ressorteert en tien jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A265 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A266 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. VIIbis 9.** Het contractuele personeelslid krijgt de beginsalarisschaal van de ambtenaar met dezelfde of een gelijkwaardige betrekking, tenzij reglementair anders is bepaald.

**Art. VIIbis 10. §1.** Ingeval van horizontale mobiliteit, wordt de ambtenaar benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de salarisschaal die daaraan verbonden is, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de schaalanciënniteit die hij in de laatste graad verworven heeft.

De adviseur die in dienst is vóór 1 juni 2024, met salarisschaal A218, A251 of A252, die overgeplaatst wordt naar de graad van adviseur, en die er niet vrijwillig voor opteert te ressorteren onder deel VII, behoudt salarisschaal A218, A251 of A252.

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

§2. Het contractuele personeelslid dat in dienst is vóór 1 juni 2024, dat er niet vrijwillig voor opteert te ressorteren onder deel VII, krijgt in geval van horizontale mobiliteit een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of met de geldelijke loopbaan die verbonden is aan de nieuwe contractuele functie. De totaliteit van de prestaties in de vorige contractuele functie telt mee om het salaris of de salarisschaal in de nieuwe contractuele functie te bepalen.

§3. Het contractuele personeelslid dat er niet vrijwillig voor opteert te ressorteren onder deel VII en dat wordt overgeplaatst naar een statutaire functie, wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en wordt ingeschaald in de salarisschaal die daaraan verbonden is.

**Art. VIIbis 11.** Voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie komen alle perioden van dienstactiviteit in aanmerking.

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

**Art. VIIbis 12.** Voor het personeelslid dat bevorderd is tot niveau A, wordt de geldelijke anciënniteit aangerekend vanaf de leeftijd van 23 jaar.

Het personeelslid kan bij een personeelsbeweging bijkomende functierelevante ervaring laten valoriseren overeenkomstig artikel VII 3.

**Art. VIIbis 13. §1.** Een ambtenaar die bevorderd wordt in rang of niveau heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige rang of niveau zou hebben gekregen volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de bevordering.

§2. Het personeelslid dat wordt overgeplaatst of een specifieke graadverandering krijgt, wordt ingeschaald in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin hij terechtkomt.

§3. Als aan het bekleden van een bepaalde functie een hogere salarisschaal verbonden is, verliest de ambtenaar het recht op die salarisschaal in geval van wijziging van dienstaanwijzing.

**Art. VIIbis 14.** Voor een ambtenaar die een uitspraak 'onvoldoende' als functioneringsevaluatie heeft gekregen, wordt de eerstvolgende periodieke salarisverhoging gedurende zes maanden uitgesteld.

**Art. VIIbis 15. §1.** Als het salaris, verhoogd met de hard- of standplaatstoelage, van een ambtenaar van 21 jaar lager dan 13.499,00 euro (100%) is, wordt het verschil toegekend in de vorm van een bijslag op het salaris.

§2. Als het salaris voor volledige prestaties, verhoogd met de hard- of standplaatstoelage, van een contractueel die 21 jaar oud is, lager dan 12.727,66 euro (100%) is, wordt het verschil toegekend in de vorm van een bijslag op het salaris.

§3. Om de leeftijd van het personeelslid te bepalen, wordt de verjaardag die niet op de eerste van de maand valt, altijd verschoven naar de eerste van de volgende maand.

**Art. VIIbis 15bis.** Voor de berekening van de verbrekingsvergoeding vermeld in artikel XI 6 en XI 8bis, wordt het bruto weksalaris verkregen door het bruto maandsalaris te delen door dertien en te vermenigvuldigen met drie.

**Artikel VIIbis 16. §1.** Aan de hieronder vermelde graden worden de salarisschalen verbonden die overeenkomen met de lettercijfercode die ernaast staat. De salarisschalen zijn opgenomen als bijlage 5bis bij dit besluit.

<b>1°</b>	<b>Algemeen personeel</b>	
	Secretaris-generaal (mandaat)	A311
	Administrateur-generaal (mandaat)	A311



Gedelegeerd bestuurder (mandaat)	A311	
Projectleider N-niveau (mandaat)		A311
Directeur-generaal (terugvalgraad)	A311	
Hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad		A311
Of	A286	
Of		A285
en na 6 jaar effectieve prestaties	A286	
Algemeen directeur (mandaat)		A288
Adjunct-directeur-generaal (terugvalgraad)	A288	
Afdelingshoofd (mandaat)		A285
na zes jaar schaalanciënniteit in A285	A286	
Projectleider N-1 (mandaat)		A285
na zes jaar schaalanciënniteit in A285	A286	
Hoofdstatisticus bij het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken		A285
na zes jaar schaalanciënniteit in A285	A286	
Contractbeheerder, coördinator IT-relatiebeheer en strategiebeheerder (mandaat)		A286
Beheerder interne IT-dienstverlening (mandaat)	A285	
Preventieadviseur-coördinator (mandaat)		A287
Financieel-administratief beheerder (mandaat)	A284	
Hoofdadviseur (terugvalgraad)		A212
na 10 jaar schaalanciënniteit	A213	
Navorsers		A261
na 10 jaar schaalanciënniteit in A261	A262	
Navorsers met de functie van secretaris van de Vlaamse Adviesraad voor Innoveren en Ondernemen - VARIO		A262
na vier jaar werkelijke prestaties op advies van de voorzitter van	A263	

de VRWB en na een functioneringsevaluatie		
Senior adviseur		A213
Adviseur-ingenieur, adviseur-arts, adviseur-informaticus, adviseur-dierenarts	A221	
na 10 jaar schaalanciënniteit in schaal A221		A222
Adviseur	A211	
na 10 jaar schaalanciënniteit in schaal A211		A212
Directeur-ingenieur, directeur-arts, directeur-informaticus en directeur-dierenarts	A221	
na 10 jaar schaalanciënniteit in A221		A222
Directeur	A211	
na 10 jaar schaalanciënniteit in A211		A212
Vertegenwoordiger van de Vlaamse Regering in het buitenland	A211	
na 6 jaar schaalanciënniteit in A211		A212
na 6 jaar schaalanciënniteit in A212	A213	
Ingenieur, arts, informaticus en dierenarts	A121	
na 6 jaar schaalanciënniteit in A121		A122
na 12 jaar schaalanciënniteit in A122	A123	
na 9 jaar schaalanciënniteit in A123		A124
Attaché	A171	
In geval van bezit van doctorsdiploma		A172
Adjunct van de directeur	A111	
na 6 jaar schaalanciënniteit in A111		A112
na 12 jaar schaalanciënniteit in A112	A113	
na 9 jaar schaalanciënniteit in A113		A114
Leidinggevende hoofddeskundige		B311
Senior hoofddeskundige	B311	
Hoofdprogrammeur	B221	
na 10 jaar schaalanciënniteit in B221		B222
Hoofddeskundige	B211	

na 10 jaar schaalanciënniteit in B211		B212
Programmeur	B121	
na 8 jaar schaalanciënniteit in B121		B122
na 10 jaar schaalanciënniteit in B122	B123	
na 9 jaar schaalanciënniteit in B123		B124
Deskundige	B111	
na 8 jaar schaalanciënniteit in B111		B112
na 10 jaar schaalanciënniteit in B112	B113	
na 9 jaar schaalanciënniteit in B113		B114
Leidinggevende hoofdmedewerker	C311	
Senior hoofdmedewerker		C311
Hoofdtechnicus		C221
na 10 jaar schaalanciënniteit in C221	C222	
Hoofdmedewerker		C211
na 10 jaar schaalanciënniteit in C211	C212	
Technicus		C121
na 8 jaar schaalanciënniteit in C121	C122	
na 10 jaar schaalanciënniteit in C122		C123
na 9 jaar schaalanciënniteit in C123	C124	
Medewerker		C111
na 8 jaar schaalanciënniteit in C111	C112	
na 10 jaar schaalanciënniteit in C112		C113
na 9 jaar schaalanciënniteit in C113	C114	
Leidinggevende hoofdassistent		D311
Senior hoofdassistent	D311	
Speciaal hoofdassistent	D231	
na 10 jaar schaalanciënniteit in D231		D232
Technisch hoofdassistent	D221	
na 10 jaar schaalanciënniteit in D221		D222

Hoofdassistent	D211	
na 10 jaar schaalanciënniteit in D211		D212
Speciaal assistent		D131
na 8 jaar schaalanciënniteit in D131	D132	
na 9 jaar schaalanciënniteit in D132		D133
Technisch assistent	D121	
na 8 jaar schaalanciënniteit in D121		D122
na 9 jaar schaalanciënniteit in D122	D123	
Assistent		D111
na 8 jaar schaalanciënniteit in D111	D112	
na 9 jaar schaalanciënniteit in D112		D113

**2° Wetenschappelijk personeel**

Wetenschappelijk directeur		A265
krachtens artikel VIIbis 8		A266
Wetenschappelijk attaché		A165
na 4 jaar schaalanciënniteit in A165 of krachtens artikel VIIbis 6, §2 en §3		A166
na 6 jaar schaalanciënniteit in A166 of krachtens artikel VIIbis 6, §4		A167
krachtens artikel VIIbis 7 (expert functionele loopbaan)		A168
na 10 jaar schaalanciënniteit in A168		A169

**3° Specifieke graden bij het agentschap opgroeien**

Centraal adviserend arts		A121C
na zes jaar schaalanciënniteit in A121C		A122C
na twaalf jaar schaalanciënniteit in A122C		A123C
Adviseur-hoofdarts		A221P
na tien jaar schaalanciënniteit in A221P		A222P

**4° Contractuele betrekkingen**

Arts, belast met taken die van de VRGT zijn overgenomen		A121
na 6 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in deze betrekking		A122
na 12 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in de tweede salarisschaal		A123
Adjunct van de directeur (statisticus-psycholoog), belast met taken die van de VRGT zijn overgenomen		A111
na 6 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in deze betrekking		A112

na 12 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in de tweede salarisschaal	A113
Deskundige (gezondheidswerker of verpleegkundige), belast met taken die van de VRGT zijn overgenomen	B111
na 8 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in deze betrekking	B112
na 10 jaar effectieve of daarmee gelijkgestelde prestaties in de tweede salarisschaal	B211
Commercieel adviseur regionale luchthavens	A211
Coördinator Sociaal Impulsfonds (SIF)	A163
Coördinator (migranten) en coördinator (interface) bij het beleidsdomein Welzijn en Volksgezondheid	A112

#### 5° Overgangsbepalingen

Secretaris-generaal	A411
Directeur-generaal, administrateur-generaal	A311
Algemeen directeur wetenschappelijke instelling (mandaat)	A366
Algemeen directeur wetenschappelijke instelling	A365
Eerste opdrachthouder	A361
Adjunct-administrateur-generaal	A286
Na 6 jaar het mandaat van afdelingshoofd te hebben uitgeoefend	A288
Met ingang van 1 juni 1994:	
- inspecteur-generaal	A224
- bestuursdirecteur	A224
- bestuursdirecteur met leidinggevende functie binnen een informaticadienst	A232
Adjunct eerste opdrachthouder	A263
Adviseur-ingenieur/arts/informaticus met de functie van senior auditor, aangesteld vóór 1 januari 2008	A221
na 3 jaar	A222
Adviseur met de functie van senior auditor, aangesteld vóór 1 januari 2008	A211
na 3 jaar	A212
Adviseur benoemd vóór 1 januari 2008	A251
na 10 jaar schaalanciënniteit in A251	A252
Deze overgangsregeling blijft gelden voor de directeur die een graadverandering krijgt vanuit de graad van adviseur en die in die laatste graad is aangesteld vóór 1 januari 2008.	
Adviseur (de gewestelijke ontvanger die op 1 januari 2013 overgedragen is ingevolge artikel VIIbis 73)	A218
Ingenieur, arts en informaticus met de functie van opdrachthouder	A280
Adjunct van de directeur met de functie van opdrachthouder	A281
Bedrijfsadviseur, pedagogisch adviseur of kunstadviseur die op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen	A111

naar het Agentschap Ondernemen, en de pedagogisch adviseur en bedrijfsadviseur die op 1 januari 2021 zijn overgeheveld van SYNTRA Vlaanderen naar het Departement Werk en Sociale Economie, het Agentschap Innoveren en Ondernemen of de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.	
na 3 jaar schaalanciënniteit in A111	A112
na 9 jaar schaalanciënniteit in A112	A120
na 9 jaar schaalanciënniteit in A120	A114
IWT-adviseur die op 1 januari 2016 is overgeheveld naar een andere entiteit	A201
na 3 jaar schaalanciënniteit in A201	A202
na 6 jaar schaalanciënniteit in A202	A221
na 3 jaar schaalanciënniteit in A221	A282
Contractueel IWT-adviseur (opstartformatie)	A214

§2. De ambtenaar van rang A1 van wie het mandaat van contractbeheerder, coördinator IT-relatiebeheer, strategiebeheerder, financieel-administratief beheerder, beheerder interne IT-dienstverlening of preventieadviseur-coördinator na twee of meer mandaten van zes jaar beëindigd wordt en van wie de functioneringsevaluatie niet met een 'onvoldoende' werd besloten, krijgt de salarisschaal die opgenomen is in bijlage 6 die bij dit besluit is gevoegd.

§3. In afwijking van paragraaf 2 wordt de eindmandaatregeling voor de financieel-administratief beheerder begrensd tot de salarisschaal A119.

**Art. VIIbis 17. §1.** Bij een personeelsbeweging gebeurt de inschaling op de overeenkomstige trap van de nieuwe salarisschaal op het ogenblik van de beweging.

§2. De ambtenaar wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de salarisschaal die daaraan verbonden is, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de graadanciënniteit en de schaalanciënniteit die hij in de laatste graad verworven heeft.

De adviseur met salarisschaal A218, A251 of A252 die overgeplaatst wordt naar de graad van adviseur, behoudt salarisschaal A218, A251 of A252.

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

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

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

§4. Een ambtenaar die bevorderd wordt in graad of salarisschaal heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige graad of salarisschaal zou hebben gekregen volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de bevordering. Hij krijgt in voorkomend geval een bevorderingspremie zoals bepaald in artikel VIIbis 21.

**Art. VIIbis 18. §1.** Het personeelslid dat ervoor kiest om vrijwillig en tijdelijk een minder belastende of zware functie uit te oefenen binnen de eigen entiteit, raad of instelling in de vorm van een vrijwillige tijdelijke functieverlichting, behoudt zijn statuut, graad en salarisschaal, maar het maandsalaris wordt per lagere functieklassse met 5% verminderd.

In deze paragraaf wordt verstaan onder tijdelijke functieverlichting: een verlichting van de functie waarbij de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklassse lichter weegt dan de basisfunctie. De tijdelijke functieverlichting wordt vastgesteld aan de hand van de functiematrix.

Het initiatief gaat altijd uit van het personeelslid. De berekeningsbasis voor de algemene toelagen en het aanvullend pensioen blijft evenwel het onverminderd maandsalaris.

§2. De vrijwillige tijdelijke functieverlichting kan ingaan op elke eerste dag van de maand en kan tijdens de loopbaan meermaals aangewend worden.

De minimumduur van de vrijwillige tijdelijke functieverlichting bedraagt drie maanden en de maximumduur vijf jaar. Die maximumduur kan met één jaar verlengd worden.

§3. Mandaatfuncties uit het top- en middenkader en hooggekwalificeerde contractuelen kunnen niet gebruikmaken van die regeling.

**Art. VIIbis 19. §1.** In afwijking van artikel VIIbis 16 blijft degene voor wie bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur een overgangsschaal bepaald is, die overgangsschaal verder krijgen tot een organieke salarisschaal voordeliger wordt. Als die ambtenaar wordt bevorderd in graad of salarisschaal, is artikel VIIbis 3, §1, van toepassing.

§2. Een mandaathouder krijgt de salarisschaal vermeld in artikel VIIbis 16, §1, tenzij de salarisschaal die aan de organieke graad verbonden is, voordeliger is.

§3. Een ambtenaar die de extra salarisschaal A263, A253, A213, A129 of A119 toegekend heeft gekregen, behoudt die salarisschaal.

## TITEL 2. DE TOELAGEN

### HOOFDSTUK 1. DE BEVORDERINGSPREMIE

**Art. VIIbis. 21.** §1. Een ambtenaar die vanaf 1 januari 1994 bevorderd is naar een hoger niveau, heeft altijd een bezoldiging die ten minste het bedrag, vermeld in paragraaf 3, hoger is dan het salaris in zijn salarisschaal op het ogenblik van de bevordering.

§2. Onder bezoldiging als vermeld in paragraaf 1, wordt verstaan, het salaris in de bevorderingsgraad en de bevorderingspremie samen.

§3. Het bedrag van de bevorderingspremie tegen 100% is maximaal gelijk aan:

1° 1240 euro bij bevordering naar niveau A;

2° 870 euro bij bevordering naar niveau B;

3° 745 euro bij bevordering naar niveau C.

## TITEL 3. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

### HOOFDSTUK 1. OVERGANGSBEPALINGEN VAN TOEPASSING VÓÓR 1 JANUARI 2015

**Art. VIIbis 22.** De ambtenaar die bij de rijksbesturen als contractueel in dienst is genomen, en die na zijn aanstelling tot ambtenaar op grond van artikel 11 of 13 van het koninklijk besluit van 12 maart 1973 houdende tijdelijke maatregelen ten gunste van sommige ambtenaren van de rijksbesturen een ambt met onvolledige prestaties is blijven uitoefenen, wordt bezoldigd pro rata temporis. Zijn diensten vanaf zijn benoeming tot ambtenaar worden voor zijn geldelijke anciënniteit in aanmerking genomen volgens de betrekkelijke duur ervan.

**Art. VIIbis 23.** Het schoonmaakpersoneel, dat naar de diensten van de Vlaams Regering is overgegaan, blijft verder bezoldigd als het valt onder het toepassingsveld van het koninklijk besluit van 2 mei 1966 houdende tijdelijke maatregelen voor de aanstelling tot rijksambtenaar van sommige bij overeenkomst aangeworven personeelsleden van het ministerie van Binnenlandse Zaken.

**Art. VIIbis 24.** De ambtenaar van een dienst van de staat die tot rijksambtenaar werd benoemd overeenkomstig het besluit van de regent van 3 mei 1948, vastgesteld op grond van artikel 19 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende statuut van het rijkspersoneel, blijft, als hij er voordeel bij heeft, het salaris en de salarisschalen van de ambtenaar krijgen, zoals vastgesteld bij de bijzondere maatregelen en de overgangsmatregelen van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 zoals voor de Vlaamse Gemeenschap het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 augustus 1991.

**Art. VIIbis 25.** De ambtenaar die een diploma van burgerlijk ingenieur heeft en die overgeheveld is naar de diensten van de Vlaamse Regering van:  
1° het Wegenfonds, het Ministerie van Openbare Werken of het Rijksinstituut voor Grondmechanica, krijgt de productiviteitspremie, vermeld in het koninklijk besluit van 14 januari 1969 betreffende productiviteitspremies ten gunste van de burgerlijke ingenieurs



bij het Ministerie van Openbare Werken, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 24 februari 1976 en bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 april 2000; 2° het Ministerie van Volksgezondheid - Technische Diensten, krijgt de bijzondere specialisatiepremie, vermeld in het koninklijk besluit van 24 september 1971.

**Art. VIIbis 26.** Voor het personeelslid dat een overgangssalarisschaal A131, A132, A133, A125, A126, A127, A231 of A232 krijgt, geldt artikel VII 113 niet.

**Art. VIIbis 27.** Aan het personeelslid dat drukkerijactiviteiten verricht, wordt een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk toegekend van 1 euro per uur (100%). Die toelage kan niet worden gecumuleerd met een toelage voor drukkerijwerk die op grond van een andere reglementering wordt toegekend.

**Art. VIIbis 28.** Het personeelslid van niveau C dat op 1 juli 1993 de vakopleidingstoelage vermeld in artikel VII 45 krijgt, kan die toelage verder ontvangen, als hij voldoet aan de toekenningsvoorwaarden.

**Art. VIIbis 29.** Voor de informaticus die in dienst is op 31 mei 1994, en die de overgangssalarisschaal A131 of A132 krijgt, gelden bij bevordering in salarisschaal de overgangssalarisschalen A125 en A126, respectievelijk A127.

**Art. VIIbis 30.** Het personeelslid dat uiterlijk op 30 augustus 1973 in dienst is van een van de hieronder vermelde graden bij het Fonds voor Schoolgebouwen en Gebouwen in Schoolverband van het Rijk, blijft de hieronder vermelde toelage verder krijgen volgens de graad die hij had op 1 augustus 1989:

1° hoofdarchitect-directeur (13/2)	3.599,50 euro tegen 100%;
2° hoofdarchitect (11/3)	2.839,50 euro tegen 100%;
3° architect (24/9 of 25/7)	2.239,50 euro tegen 100%.

**Art. VIIbis 31.** Als de toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk die een personeelslid op basis van een of meer reglementeringen voor het geheel van het gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk dat hij heeft geleverd, ontving vóór 1 januari 1995, hoger is dan de toelage waarop hij krachtens dit besluit aanspraak kan maken, ontvangt hij het hoogste bedrag.

**Art. VIIbis 32. §1.** Het personeelslid dat van een federaal ministerie of van een bestuur dat of regie die van dat ministerie afhangt, naar de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest is overgeheveld, behoudt alleen de verkeersvoordelen waarop hij op het ogenblik van hun overheveling recht had.

§2. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken stelt de praktische modaliteiten bij omzendbrief vast.

**Art. VIIbis 33. §1.** Het van Imalso overgehevelde personeelslid dat op 31 december 1998 recht heeft op een diplomabijslag van 1.033,50 euro (100%) per jaar, behoudt dat voordeel voor zover het bezit van het diploma verder nuttig is voor het uitgeoefende ambt. De toekenning van de diplomabijslag mag niet tot gevolg hebben dat de bezoldiging van de ambtenaar hoger dan 25.625,50 euro (100%) is.

Het recht op die bijslag gaat verloren, als de ambtenaar wordt bevorderd tot een graad waarvoor het bezit van het diploma een aanwervingsvoorwaarde is.

§2. De van Imalso overgehevelde ambtenaar die wordt ingeschaald in salarisschaal C101 of D202 heeft slechts recht op twee derde van de toelage vermeld in artikel VII 30 en heeft geen recht op de toelage vermeld in artikel VII 33.

§3. De van Imalso overgehevelde ambtenaar ontvangt een toelage van 25% van het uurloon voor de gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken, opgesomd in punt 1 tot en met 3, 6, 9, 12, 15 tot en met 19, 25, 37, 40 en 42 van bijlage 7, die bij dit statuut is gevoegd.

**Art. VIIbis 34.** §1. Het personeelslid dat voor 1 januari 2000 in dienst getreden is en dat vanwege zijn functie over een privéaansluiting op het telefoonnet moet beschikken, ontvangt een forfaitaire vergoeding van 300 euro per jaar (100%).

§2. In afwijking van paragraaf 1 ontvangen de bos- en natuurwachters en de adjuncten-houtvester zowel een telefoonvergoeding van 300 euro (tegen 100%) en een gsm-toestel zolang de informaticamogelijkheden niet voorhanden zijn om een rechtstreekse netwerkverbinding met het hoofdbestuur te installeren.

§3. De vergoeding vermeld in paragraaf 1, dekt alle kosten van telefoonaansluiting, abonnement en gesprekken en wordt maandelijks betaald nadat de termijn vervallen is.

§4. Overeenkomstig artikel II 27, §3, 5° stelt de lijnmanager jaarlijks de lijst vast van de ambtenaren, vermeld in paragraaf 1. De betrokken lijnmanager beslist in welke mate het gsm-gebruik beperkt moet worden.

**Art. VIIbis 35.** §1. Het personeelslid dat overgeheveld is van het Ministerie van Openbare Werken, Nationale Opvoeding en Nederlandse Cultuur, Landbouw, Tewerkstelling en Arbeid of Economische Zaken, naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap of een Vlaamse openbare instelling, heeft recht op een toelage voor het uitblijven van ongevallen als vermeld in paragraaf 2.

§2. De toelage voor het uitblijven van ongevallen bedraagt 92 euro (100%) per jaar. Die toelage wordt jaarlijks uitbetaald, aan het personeelslid dat tijdens het afgelopen jaar ten minste tachtig uur toevallig met het besturen van een dienstvoertuig was belast, en dat tijdens dat jaar geen ongeval heeft gehad waarvoor hij aansprakelijk was.

Het personeelslid met de functie van chauffeur en het personeelslid dat permanent een dienstvoertuig ter beschikking heeft, heeft geen recht op die toelage.

In afwijking van het vorige lid behoudt het personeelslid van het Agentschap voor Natuur en Bos en van het Departement Omgeving, dat permanent een dienstvoertuig ter beschikking heeft, het recht op die toelage als hij die toelage vóór 2 december 2011 ontvangt.

**Art. VIIbis 36.** §1. Het personeelslid dat overgeheveld is naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap of een Vlaamse openbare instelling dat op respectievelijk 31 augustus 1999 of 31 maart 2002 een kantoorvergoeding ontving, behoudt die vergoeding voor zover hij nog altijd aan de toekenningsvoorwaarden vermeld in paragraaf 2 beantwoordt.

§2. Het personeelslid, vermeld in paragraaf 1, dat geen kantoor heeft in een gebouw van de werkgever en bijgevolg wegens zijn functie zelf een lokaal moet inrichten als kantoor dat voor het publiek toegankelijk is, krijgt een forfaitaire vergoeding van 375 euro per jaar (100%).

§3. Als het kantoor niet voor het publiek toegankelijk is, wordt de vergoeding, vermeld in paragraaf 2, teruggebracht tot 89,50 euro per jaar (100%).

§4. De vergoeding, vermeld in paragraaf 2 en 3, wordt maandelijks uitbetaald nadat de termijn vervallen is. De vergoeding volgt de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

**Art. VIIbis 37.** §1. Het personeelslid van de afdeling Gemeenschapsinstellingen, van de afdeling Elektriciteit en Mechanica Gent en van de afdeling Vloot, dat op de datum van inwerkingtreding van dit besluit gebruik maakt van een woning die door de werkgever ter beschikking is gesteld, behoudt dat voordeel. Op het salaris wordt maandelijks een bedrag ingehouden overeenkomstig artikel VII 56, §3, van dit statuut.

§2. Het personeelslid van de afdeling Gemeenschapsinstellingen en van de afdeling Elektriciteit en Mechanica Gent en Antwerpen dat op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit niet over een woning beschikt en een vervangende toelage ontvangt, behoudt dat voordeel. De vervangende toelage bedraagt 10% van het brutobedrag van het gemiddelde salaris.

**Art. VIIbis 38.** Het personeelslid van niveau D dat de functie van terreinwerkman uitoefent en dat belast is met het verrichten van boringen en sonderingen, krijgt een rendementstoelage volgens de modaliteiten en voorwaarden die vastgesteld zijn in het koninklijk besluit van 8 oktober 1974 houdende toekenning van een toelage voor bewaring van materieel en van een rendementstoelage aan sommige personeelsleden van het Rijksinstituut voor Grondmechanica.

**Art. VIIbis 39.** Het personeelslid dat belast is met het innen van scheepvaartrechten ontvangt, tot op het ogenblik dat hij de verantwoordelijkheden die aan die functie verbonden zijn, niet langer draagt, de overeenstemmende toelage overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden, bepaald in het koninklijk besluit van 27 november 1957 tot regeling van de toekenning van toelagen en verloningen voor het innen van scheepvaartrechten.

**Art. VIIbis 40.** Het personeelslid dat overgeplaatst is van het BIPT naar het ministerie en dat belast blijft met de controle op de inning van gemeenschaps- of gewestbelastingen, krijgt een toelage van 1240 euro (100%) per jaar.

**Art. VIIbis 41.** De overgehevelde ambtenaar die na de overhevelingsdatum bevorderd wordt ter uitvoering van een bevorderingsprocedure die gestart is vóór de overhevelingsdatum, wordt op de datum van de bevordering heringeschaald.

**Art. VIIbis 42.** De opdrachthouder, vermeld in artikel II 26 van het Stambesluit Vlaamse Openbare Instellingen, krijgt tot de datum van de aanwijzing van de nieuwe opdrachthouders de salarisschaal A281 of de salarisschaal A280 (als hij vastbenoemd is in loopbaan A12). Bij een nieuwe aanwijzing tot opdrachthouder daarna behoudt hij de salarisschaal A281, respectievelijk A280.

**Art. VIIbis 43.** De ambtenaar die op 1 januari 1994 bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in dienst was, behoudt het salaris dat hij kreeg vóór zijn vrijwillige terugzetting tot hij op basis van de nieuwe salarisschaal een salaris krijgt dat ten minste daaraan gelijk is.

**Art. VIIbis 44.** §1. Voor het contractuele personeelslid dat op 1 oktober 1997 een bijkomende of specifieke opdracht uitoefende bij het secretariaat van de Vlaamse Milieu- en Natuurraad, worden de periodes van tewerkstelling bij een kabinet of een erkende politieke groep tijdens de tewerkstelling bij het secretariaat van de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen gelijkgesteld met prestaties die in aanmerking worden genomen voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de geldelijke loopbaan.

§2. Voor het contractuele personeelslid dat bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap met ingang van 1 januari 1999 in dienst werd genomen als deskundige (gezondheidsmedewerker of verpleegkundige) bij het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur, administratie Gezondheidszorg, onmiddellijk aansluitend op prestaties bij de Vlaamse Vereniging voor respiratoire Gezondheidszorg en Tuberculosebestrijding (VRGT), wordt de geldelijke anciënniteit bij die vereniging, die berekend is overeenkomstig de regels die gelden voor personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, in aanmerking genomen voor de overgang naar de volgende salarisschaal in de geldelijke loopbaan.

**Art. VIIbis 45.** Het contractuele personeelslid dat met ingang van 1 oktober 2002 werd overgeheveld naar het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap vanuit het Ministerie van Middenstand en Landbouw, na voorgaande prestaties bij het Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijke Onderzoek in Nijverheid en landbouw (I.W.O.N.L.), behoudt de loonwaarborg bij ziekte of ongeval die contractueel van toepassing was op 30 september 2002.

**Art. VIIbis 46.** Het contractuele personeelslid dat bij de diensten van de Vlaamse Regering in dienst genomen werd ingevolge de uitvoering van het Lambermontakkoord als assistent, met een bezoldiging in salarisschaal A166 waarvan het bedrag op een salaristrap lager ligt dan het bedrag dat hij genoot op dezelfde salaristrap in de federale

schaal 1003, behoudt het federale bedrag tot het bedrag in schaal A166 hoger wordt.

**Art. VIIbis 47.** §1. De ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend examen of voor een vergelijkende bekwaamheidsproef naar het andere niveau, waarvan het proces-verbaal van het vergelijkende examen of de vergelijkende bekwaamheidsproef dateert van voor 1 oktober 2004, en die twee jaar na de datum van het proces-verbaal van dat examen niet bevorderd is in de graad waarvoor hij het examen heeft afgelegd, krijgt de volgende examentoeelage:

Vergelijkend examen	Bedrag tegen 100% per jaar
Niveau A	1120 euro
Niveau B en C	500 euro

§2. De toekenning van de examentoeelage mag niet tot gevolg hebben dat de bezoldiging van het personeelslid hoger is dan het bedrag dat hij zou krijgen als hij bevorderd werd in de graad waarvoor hij het examen heeft afgelegd. Met bezoldiging wordt hier het salaris bedoeld, en elke andere toelage of elk ander salariscomplement.

§3. De ambtenaar die de bevordering naar de graad, vermeld in paragraaf 1, weigert, verliest onmiddellijk de examentoeelage.

**Art. VIIbis 48.** Het contractuele personeelslid dat bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap op 15 mei 1995 in dienst werd genomen in de betrekking van commercieel adviseur luchthavens wordt ingeschaald in schaal B111.

**Art. VIIbis 49.** De groenbedienden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (afdeling Bos en Groen, en Natuur) die vanaf 1 juli 1999 onder de bepalingen van het statuut van het Ministerie werden ondergebracht, behouden minstens het normale bruto maandsalaris van juni 1999 overeenkomstig de cao van het Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden die dan op hen van toepassing was.

**Art. VIIbis 50.** §1. Het personeelslid dat van de federale overheid overgedragen is, behoudt zijn geldelijke anciënniteit. De ambtenaar die vanuit een andere instelling is overgegaan naar de instelling, behoudt de salarisschaal waarop hij recht had volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van zijn overplaatsing en in de graad die hij op dat ogenblik bekleedde, als die gunstiger is dan de salarisschaal van de instelling die op hem van toepassing zou zijn. De latere wijzigingen aan deze reglementering zijn op hem niet meer van toepassing.

Ze behouden ook de toelagen, vergoedingen, premies en andere voordelen waarop ze in het ministerie of de instelling van herkomst aanspraak konden maken overeenkomstig de reglementering die op hen van toepassing was. Ze behouden de voordelen die aan een functie verbonden zijn, alleen als de voorwaarden voor de toekenning ervan blijven bestaan.

§2. Onder reglementering als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, moet minstens een ministerieel besluit worden verstaan.

§3. In geen geval kunnen de voordelen vermeld in paragraaf 1 van de dienst van oorsprong worden samengevoegd met die in de instelling. De meest gunstige regeling is van toepassing op de ambtenaar.

**Art. VIIbis 51.** Het contractuele personeelslid dat op of na 1 januari 2002 werd geüpgraded naar een contractuele betrekking met een salarisschaal van niveau D, heeft altijd een bezoldiging die ten minste 620 euro hoger is dan het salaris in de salarisschaal die hij onmiddellijk voorafgaand aan die inschaling kreeg.

Onder 'bezoldiging' wordt in het eerste lid begrepen: het salaris in de betrekking met een salarisschaal van niveau D en de upgradingspremie samen. De upgradingspremie bedraagt maximaal 620 euro (100%).

**Art. VIIbis 52.** De ambtenaar die op of na 1 januari 2002 werd bevorderd van niveau E naar een betrekking in niveau D, heeft altijd een bezoldiging die ten minste 620 euro hoger is dan het salaris in de salarisschaal die hij kreeg onmiddellijk voorafgaand aan die inschaling.

Onder 'bezoldiging' wordt in het eerste lid begrepen: het salaris in de betrekking met een salarisschaal van niveau D en de bevorderingspremie samen. De bevorderingspremie bedraagt maximaal 620 euro (100%).

**Art. VIIbis 53.** Het contractuele personeelslid dat bij de diensten van de Vlaamse Regering in dienst genomen werd ingevolge de uitvoering van het Lambermontakkoord in de graad van hoofddeskundige of deskundige en dat bij het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek of bij het Centrum voor Landbouweconomie titularis was van de graad van technisch ingenieur met een bezoldiging in de weddeschaal 20.700,65 – 30.857,72 of gespecialiseerd technicus der vorsing met weddeschaal 26N wordt respectievelijk bezoldigd in salarisschaal B222 en B122.

**Art. VIIbis 54.** In afwijking van artikel VII 20, §4, worden het vakantiegeld en de eindejaarstoelage niet vooruitbetaald, maar betaald door de nieuwe werkgever op de normale betaaldatum, in geval van uitdiensttreding met toepassing van:

- 1° het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;
- 2° het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de strategische adviesraden;
- 3° het besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 2005 houdende overdracht van sommige personeelsleden van de administratie Waterwegen en Zeewezen aan de verzelfstandigde agentschappen Waterwegen en Zeekanaal en De Scheepvaart, samen met alle goederen die aan die personeelsleden verbonden zijn.

**Art. VIIbis 55.** §1. De ambtenaar van rang A1 of A2 die in december 1993 het salariscomplement kreeg vermeld in artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering

van 14 oktober 1992 tot vaststelling van de weddeschalen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, ontvangt een toelage van 20% van het geïndexeerde salaris voor zover hij de taken van informaticus daadwerkelijk en uitsluitend in een informaticadienst blijft uitoefenen.

§2. Het recht op die toelage vervalt als de ambtenaar bevorderd wordt in rang of in salarisschaal. In voorkomend geval wordt voor de toepassing van artikel VII 5bis dit salarissupplement samen met het salaris in de berekening opgenomen. De toelage wordt maandelijks betaald nadat de termijn vervallen is. Ze wordt verminderd overeenkomstig artikel VII 6.

**Art. VIIbis 56.** Als de bezoldiging van het contractuele personeelslid na de vaststelling overeenkomstig de bepalingen vermeld in dit besluit lager is dan de bezoldiging die het contractuele personeelslid vóór de wijziging van de benaming van zijn functie kreeg, blijft de oorspronkelijke contractueel overeengekomen bezoldigingsregeling van toepassing.

**Art. VIIbis 57.** Voor de toekenning van de salarisverhoging worden de werkelijke en volledige prestaties die het contractuele personeelslid als tewerkgestelde werkloze heeft verricht voor maximaal zes jaar mee in aanmerking genomen.

De periodes van afwezigheid gedurende een tewerkstelling als tewerkgestelde werkloze die overeenstemmen met de administratieve toestand dienstactiviteit waarin een ambtenaar zijn aanspraak op salarisverhoging behoudt, worden eveneens als werkelijke en volledige prestaties beschouwd.

**Art. VIIbis 58.** De volgende ambtenaren van rang A1 die op 1 juni 2008 de diensthoofdtoelage krijgen, behouden die toelage:

1° de huidige titularis van de A1-diensthoofdtoelage die bevorderd wordt tot een functie van N-2 van wie het salaris in N-2 lager is dan het A1-salaris verhoogd met 10% totdat zijn salaris in rang A2 hoger wordt dan de som van zijn salaris in rang A1, verhoogd met de diensthoofdtoelage;

2° de huidige titularis van de A1-diensthoofdtoelage die niet bevorderd wordt in een functie van N-2, maar die de functie blijft uitoefenen en op wie de vermelde overgangsregel niet van toepassing is.

**Art. VIIbis 59.** Het personeelslid dat op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, ontvangt de hieronder vermelde compenserende toelage totdat hij het Agentschap Ondernemen vrijwillig verlaat of ontslagen wordt:

Periode	Bedrag vast benoemden	Bedrag contractuelen
01-01-2009 tot 30-4-2009	€ 17,00	€ 18,50
Vanaf 1-5-2009	€ 29,00	€ 32,50

Die toelage wordt maandelijks naar rato van de prestaties en overeenkomstig artikel VII 15, nadat de termijn vervallen is, samen met het salaris betaald.

**Art. VIIbis 60.** §1. Het vast benoemde personeelslid dat op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, behoudt het voordeel van het weddensupplement van 10% en een extra dertiende maand, zoals bevestigd door de GOM West Vlaanderen op 17 mei 1977, zolang die bezoldiging voordeliger is dan het salaris, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage die voortkomen uit de toepassing van de functionele loopbaan.

Artikel VII 20, §3 en §4, zijn van toepassing op de extra dertiende maand, vermeld in het eerste lid. In afwijking van artikel VII 22, §3, wordt de extra dertiende maand uitbetaald tijdens de maand januari van het volgende kalenderjaar.

§2. Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, behoudt het voordeel van de eindejaartoelage die tot een dertiende maand verhoogd is.

§3. Het vast benoemde personeelslid van niveau C dat op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen behoudt het voordeel van forfaitaire verplaatsingskosten en toelagen voor extraprestaties, die toegekend zijn door de GOM West-Vlaanderen op 8 maart 1988.

§4. Het vast benoemde personeelslid van niveau C dat op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, behoudt het voordeel van verloning in de salarisschaal A111, zoals beslist door de GOM West-Vlaanderen op 17 mei 1977.

§5. Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap voor Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, en dat in één van de volgende betrekkingen werkt, behoudt zijn bezoldiging in de salarisschaal die bij VLAO toegekend is:

Directeur	(A221);
Directeur	(A212);
adjunct van de directeur	(A112);
Deskundige	(B122);
Deskundige	(B112).

§6. Het vastbenoemde personeelslid met de graad van technisch beambte (salarisschaal E123) dat op 1 januari 2009 is overgeheveld van het Vlaams Agentschap Ondernemen naar het Agentschap Ondernemen, wordt met toepassing van artikel VIII 109quinquies en met toepassing van de garantieregeling, vermeld in artikel XIII 81terdecies van het VPS van 24 november 1993, bevorderd tot de graad van technisch assistent (schaal D121) (1 januari 2002).

Met het oog op de toepassing van de garantieregeling, vermeld in het vorige lid, wordt het salarisbedrag in de schaal E123 met ingang van 1 januari 2009 bepaald op 17.340 tegen 100%.

§7. De twee contractuele personeelsleden die op 1 januari 2009 in dienst traden bij het Agentschap Ondernemen, op basis van een arbeidsovereenkomst met het Vlaams



Agentschap Ondernemen van 12 december 2008, krijgen het voordeel, vermeld in artikel VIIbis 60 van dit besluit.

**Art. VIIbis 61.** In artikel VIIbis 63 tot en met VIIbis 69 wordt onder de woorden “de van de Federale Overheidsdienst Financiën overgehevelde ambtenaar” en de woorden “het van de Federale Overheidsdienst overgehevelde personeelslid” verstaan: de ambtenaren of personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Financiën die op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 overgeheveld zijn.

**Art. VIIbis 62.** De geldelijke anciënniteit van het personeelslid dat overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België is gelijk aan de werkelijke geldelijke anciënniteit, in voorkomend geval verhoogd met de federale diagonale inschaling.

**Art. VIIbis 63.** §1. De ambtenaar die overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën, wordt met ingang van de overhevelingsdatum ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 8, die bij dit besluit is gevoegd.

§2. Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2011 overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën naar de diensten van de Vlaamse overheid, wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 8, die bij dit besluit is gevoegd.

**Art. VIIbis 64.** §1. De ambtenaar die overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën en die op de datum van de overheveling geslaagd is voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot een benoeming in een andere graad van hetzelfde niveau, maar die nog niet benoemd is in de nieuwe graad, wordt bij de diensten van de Vlaamse overheid op de datum van de overheveling benoemd in de graad en ingeschaald in de schaal die overeenkomstig bijlage 8, die bij dit besluit is gevoegd, overeenstemt met de federale graad en schaal die te begeven was door het slagen voor deze bekwaamheidsproef.

§2. De ambtenaar die overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën en die na de overheveling slaagt voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot een benoeming in een andere graad van hetzelfde niveau, ter uitvoering van een procedure waarvoor hij al ingeschreven was vóór de overheveling, wordt de eerste dag van de maand die volgt op het proces-verbaal, overeenkomstig bijlage 8, die bij dit besluit is gevoegd, benoemd in de graad en ingeschaald in de schaal die overeenstemt met de federale graad en schaal die te begeven was door het slagen voor deze bekwaamheidsproef.

**Art. VIIbis 65.** §1. Het personeelslid dat overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België en dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de premie voor competentieontwikkeling kreeg, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als ze toegekend zou zijn bij de federale overheid.

§2. Na de stopzetting van de volledige premie wordt nog gedurende 36 maanden de helft van de premie voor competentieontwikkeling toegekend

§3. Het personeelslid dat overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën ontvangt de premie voor competentieontwikkeling:

1° vanaf de datum van de overheveling als hij na de overheveling slaagt voor een competentiemeting of gecertificeerde opleiding waarvoor hij ingeschreven was vóór de overheveling;

2° vanaf de inschrijvingsdatum voor de laatste meting of gecertificeerde opleiding als het vóór de overheveling niet geslaagd is voor de door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding, maar wel slaagt voor de eerstvolgende door de federale overheid georganiseerde competentiemeting of gecertificeerde opleiding na de overheveling.

Het personeelslid dat overgeheveld is van de Nationale Plantentuin van België, ontvangt de premie voor competentieontwikkeling vanaf de datum van overheveling als hij na de overheveling slaagt voor een competentiemeting of gecertificeerde opleiding waarvoor hij ingeschreven was vóór de overheveling.

Voor het behoud van de premie gelden paragraaf 1 en 2.

§4. Het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling bij de diensten van de Vlaamse overheid is gelijk aan het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling bij de Federale Overheidsdienst Financiën respectievelijk de Nationale Plantentuin van België op de datum van de overheveling voor het niveau, de graad en de meting in kwestie.

§5. De premie wordt eenmaal per jaar uitbetaald in de maand september naar rato van de prestaties van de voorbije twaalf maanden.

**Art. VIIbis 66.** Het personeelslid dat overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België en dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de helft van de premie voor competentieontwikkeling kreeg, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid gedurende 36 maanden vanaf de datum van de toekenning van de premie.

**Art. VIIbis 67. §1.** De ambtenaar die overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën en die op de datum van de overheveling bij de federale overheid de vormingspremie kreeg, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als die welke toegekend geweest zou zijn bij de Federale Overheidsdienst Financiën.

§2. Het bedrag van de vormingspremie bij de diensten van de Vlaamse overheid is gelijk aan het bedrag van de vormingspremie bij de Federale Overheidsdienst Financiën op de datum van de overheveling voor het niveau en de graad in kwestie.

§3. De vormingspremie wordt niet geïndexeerd en wordt maandelijks naar rato van de prestaties samen met het salaris uitbetaald

**Art. VIIbis 68.** In afwijking van bijlage 8, bij dit besluit is gevoegd, verkrijgt het personeelslid dat van de Federale Overheidsdienst Financiën overgeheveld is, dat op 1 januari 2011 minstens 50 jaar is, dat tegen het maximum van de Vlaamse salarisschaal vermeld in de eerste kolom van de onderstaande tabel betaald wordt en dat geen loopbaanstap in de functionele loopbaan meer kan zetten voor de leeftijd van 55 jaar, vanaf de maand die volgt op de leeftijd van 55 jaar, de salarisschaal, vermeld in de tweede kolom van de onderstaande tabel, met behoud van toepassing van deel VI van dit besluit.

Salarisschaal bij de inschaling	Salarisschaal vanaf 55 jaar
A123	A123 V
C111	C111 V
C112	C112 V
C141	C141 V
C143	C143 V
C211	C211 V
C212	C212 V
D121	D121 V
D122	D122 V
D201	D201 V

**Art. VIIbis 69.** §1. De compenserende toelage van 43 euro voor vastbenoemden en van 47,50 euro voor contractuelen blijft behouden voor de personeelsleden van de volgende agentschappen, op voorwaarde dat die personeelsleden er in dienst zijn getreden vóór 1 december 2012 en totdat de personeelsleden de entiteit vrijwillig verlaten of ontslagen worden:

1° De Vlaamse Waterweg nv of een van haar rechtsvoorgangers, namelijk Waterwegen en Zeekanaal NV of nv De Scheepvaart;

2° het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT), met uitzondering van de Vlaamse economische vertegenwoordigers en het ondersteunend personeel in het buitenland;

3° de Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij;

4° het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

5° de Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen;

6° het Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen.

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

De toelage vermeld in het eerste lid, wordt aan de personeelsleden van het Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen, ook toegekend voor de periode van 1 januari 2010 tot en met 30 november 2012.

§2. De personeelsleden die vóór 1 december 2012 in dienst zijn getreden bij SYNTRA Vlaanderen en op 1 januari 2021 worden overgeheveld naar het Departement Werk en Sociale Economie, het Facilitair Bedrijf, het Agentschap voor Innoveren en Ondernemen of de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, behouden de compenserende toelage van 29,00 euro voor vastbenoemden en van 32,50 euro voor contractuelen, totdat ze de entiteit waarnaar ze zijn overgeheveld, vrijwillig verlaten of totdat ze ontslagen worden.

§3. De toelagen, vermeld in paragraaf 1 en 2 worden maandelijks naar rato van de prestaties en overeenkomstig artikel VII 15, nadat de termijn vervallen is, samen met het salaris betaald.

**Art. VIIbis 70.** De contractuele gewestelijke ontvanger die op 1 januari 2013 van het Vlaamse Gewest naar de diensten van de Vlaamse overheid wordt overgedragen, wordt tewerkgesteld in de betrekking van adviseur.

**Art. VIIbis 71.** De gewestelijke ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest behoudt zijn geldelijke anciënniteit.

**Art. VIIbis 72.** §1. De standplaats van de gewestelijk ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest en die de functie van gewestelijk ontvanger uitoefent, wordt vastgesteld in zijn woonplaats.

§2. De gewestelijke ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest en die de functie van gewestelijke ontvanger uitoefent, heeft voor de verplaatsingen met zijn eigen motorvoertuig tussen zijn standplaats en de besturen die door hem bediend moeten worden, per gemeente van tewerkstelling recht op een tegemoetkoming ten bedrage van de volledige maandelijkse kostprijs van een treinkaart tweede klasse voor dezelfde afstand.

§3. De gewestelijke ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest, en die de functie van gewestelijke ontvanger uitoefent, mag de tegemoetkoming niet combineren met de door de werkgever ten laste genomen kosten van een abonnement op het openbaar vervoer naar en van het te bedienen bestuur of met een fietsvergoeding.

**Art. VIIbis 73.** §1. De gewestelijke ontvanger die op 1 januari 2013 wordt overgedragen van het Vlaamse Gewest, die de functie van gewestelijk ontvanger uitoefent en die door de administrateur-generaal van het Agentschap Binnenlands Bestuur wordt belast met een bijkomend bestuur, bij tijdelijke afwezigheid van de effectieve titularis die verantwoordelijk is voor dat bestuur of in afwachting van de invulling van een vacature, ontvangt daarvoor een toelage.

§2. De administrateur-generaal van het Agentschap Binnenlands Bestuur bepaalt die toelage naar rato van het aantal gepresteerde uren voor het bijkomende bestuur, als dat aantal gepresteerde uren, opgeteld bij het aantal uren dat verricht is voor de eigen besturen een normale voltijdse beroepsbezigheid te boven gaat.

De toelage mag maximaal 40% bedragen van het beginsalaris in de overgangsschaal A218.

§3. Het recht op de toelage ontstaat zodra de gewestelijke ontvanger die op 1 januari 2013 overgedragen wordt van het Vlaamse Gewest en die de functie van gewestelijke ontvanger uitoefent gedurende ten minste vijf opeenvolgende werkdagen wordt belast met het bijkomende bestuur.

**Art. VIIbis 74.** In afwijking van artikel VII 3, §1, behoudt het personeelslid dat op 1 maart 2014 tewerkgesteld is bij de diensten van de Vlaamse overheid, de geldelijke anciënniteit die hij heeft opgebouwd.

**Art. VIIbis 75.** De ambtenaar die op 1 maart 2014 is aangesteld als projectleider of in een hoger ambt, behoudt de toelage, toegekend op basis van de regeling die gold op de datum van zijn aanstelling.

Voor de toepassing van artikel VII 11, §3, artikel VII 31, artikel VII 39, §2, en artikel VII 92, §1, wordt de toelage, vermeld in het eerste lid, in aanmerking genomen.

**Art. VIIbis 76.** De ambtenaar die overgeheveld is van de Nationale Plantentuin van België wordt met ingang van 1 januari 2014 ambtshalve benoemd en ingeschaald overeenkomstig bijlage 11, die bij dit besluit is gevoegd.

Het contractuele personeelslid dat op 1 januari 2014 overgeheveld is van de Nationale Plantentuin van België naar de diensten van de Vlaamse overheid, wordt tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal overeenkomstig bijlage 11, die bij dit besluit is gevoegd.

**Art. VIIbis 77.** Het personeelslid dat overgeheveld is van de Nationale Plantentuin van België en dat na de inschaling een lagere totale verloning ontvangt dan de totale verloning die het bij de Nationale Plantentuin van België in december 2013 ontving, ontvangt een maandelijks supplement dat gelijk is aan het verschil.

Met totale verloning wordt bedoeld het salaris, het vakantiegeld, de eindejaarstoelage, de taalpremie, die toegekend wordt bij de Nationale Plantentuin van België, en de maaltijdcheques die toegekend worden bij de Vlaamse overheid.

Het supplement wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

**Art. VIIbis 78.** In afwijking van artikel VII 30 krijgt het personeelslid dat overgeheveld is van de Nationale Plantentuin van België, per uur prestatie op zaterdag een toelage ten bedrage van 50% van 1/1976 van de jaarwedde. De lijnmanager kan beslissen om die zaterdagtoelage om te zetten in niet te presteren uren, gelijk aan 50% van het aantal

zaterdaguren. Als de omzetting niet binnen de vier maanden opgenomen wordt, wordt de zaterdagtoelage ambtshalve betaald.

**Art. VIIbis 79.** In afwijking van bijlage 11, die bij dit besluit gevoegd is, krijgt het personeelslid dat overgeheveld is van de Nationale Plantentuin van België, dat op 1 januari 2014 minstens 50 jaar is, dat tegen het maximum betaald wordt van de Vlaamse salarisschaal vermeld in de eerste kolom van de onderstaande tabel en dat geen loopbaanstap in de functionele loopbaan meer kan zetten voor de leeftijd van 55 jaar, vanaf de maand die volgt op de leeftijd van 55 jaar, de salarisschaal vermeld in de tweede kolom van de onderstaande tabel, met behoud van de toepassing van deel VI van dit besluit.

Salarisschaal bij de inschaling	Salarisschaal vanaf 55 jaar
A122	A122 P
A131	A131 P
B112	B112 P
C111	C111 P
C112	C112 P
C143	C143 P
C211	C211 P
C212	C212 P
D113	D113 P

## HOOFDSTUK 2. OVERGANGSBEPALINGEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN DIE VANAF 1 JANUARI 2015 TOT EN MET 31 DECEMBER 2018 IN HET KADER VAN EEN STAATSHERVORMING VAN DE FEDERALE OVERHEID ZIJN OVERGEHEVELD

**Art. VIIbis 80.** De geldelijke anciënniteit van het personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staats Hervorming van de federale overheid, is gelijk aan de werkelijke geldelijke anciënniteit, in voorkomend geval verhoogd met de federale diagonale inschaling.

**Art. VIIbis 81. §1.** De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staats Hervorming van de federale overheid en die op de datum van de overheveling geslaagd is voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot een benoeming in een andere graad van hetzelfde niveau, maar die nog niet benoemd is in de nieuwe graad, wordt bij de diensten van de Vlaamse overheid op de datum van de overheveling benoemd in de graad en ingeschaald in de schaal die overeenkomstig bijlage 14, die bij dit besluit is gevoegd, overeenstemt met de federale graad en schaal die te begeven was door het slagen voor deze bekwaamheidsproef.

**§2.** De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staats Hervorming van de federale overheid en die na de overheveling slaagt voor een bekwaamheidsproef die toegang geeft tot een benoeming in een andere graad van hetzelfde niveau, ter uitvoering van een procedure waarvoor hij al ingeschreven was vóór de overheveling, wordt de eerste dag van de maand die volgt op het proces-

verbaal, overeenkomstig bijlage 14, die bij dit besluit is gevoegd, benoemd in de graad en ingeschaald in de schaal die overeenstemt met de federale graad en schaal die te begeven was door het slagen voor deze bekwaamheidsproef.

**Art. VIIbis 82.** §1. Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staatshervorming van de federale overheid en dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de premie voor competentieontwikkeling kreeg, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als ze toegekend zou zijn bij de federale overheid.

§2. Na de stopzetting van de volledige premie wordt nog gedurende 36 maanden de helft van de premie voor competentieontwikkeling toegekend.

§3. Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staatshervorming van de federale overheid, ontvangt de premie voor competentieontwikkeling vanaf de datum van de overheveling als hij na de overheveling slaagt voor een competentiemeting of gecertificeerde opleiding waarvoor hij ingeschreven was vóór de overheveling.

§4. Het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling bij de diensten van de Vlaamse overheid is gelijk aan het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling bij de federale overheid op de datum van de overheveling voor het niveau, de graad en de meting in kwestie.

§5. De premie wordt een keer per jaar uitbetaald in de maand september naar rato van de prestaties van de voorbije twaalf maanden.

**Art. VIIbis 83.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staatshervorming van de federale overheid, dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de premie voor competentieontwikkeling kreeg en dat federaal na afloop van de geldigheidsduur van die toelage een hogere salarisschaal toegekend zou hebben gekregen, behoudt enerzijds die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als ze toegekend zou zijn bij de federale overheid en wordt anderzijds na afloop van die geldigheidsduur op basis van de federale schaal die hem toegekend zou geweest zijn, heringeschaald conform bijlage 14 die bij dit besluit is gevoegd.

**Art. VIIbis 84.** Het personeelslid dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid en dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de helft van de premie voor competentieontwikkeling kreeg, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid gedurende 36 maanden vanaf de datum van de toekenning van deze premie.

**Art. VIIbis 85.** §1. Het personeelslid dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid en dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de vormingspremie kreeg, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als deze toegekend zou zijn bij de federale overheid.

§2. Het bedrag van de vormingspremie bij de diensten van de Vlaamse overheid is gelijk aan het bedrag van de vormingspremie bij de federale overheid op de datum van de overheveling voor het niveau en de graad in kwestie.

§3. De vormingspremie wordt niet geïndexeerd en wordt maandelijks naar rato van de prestaties samen met het salaris uitbetaald.

**Art. VIIbis 86.** In afwijking van artikel VII 30 blijft het personeelslid dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming en dat op de datum van de overheveling, per uur prestatie op zaterdag een toelage van 50% van 1/1976 van de bruto jaarwedde ontving, die toelage verder genieten, voor zover de betrokkene de functie blijft uitoefenen.

De lijnmanager kan beslissen om deze zaterdagtoelage om te zetten in niet te presteren uren, gelijk aan 50% van het aantal zaterdaguren. Als de omzetting niet binnen de vier maanden opgenomen wordt, wordt de zaterdagtoelage ambtshalve betaald.

**Art. VIIbis 87.** Het personeelslid dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheidsdienst Justitie – Jeugdsanctierecht en dat op de datum van de overheveling de toelage voor comptabiliteit kreeg, vermeld in het ministerieel besluit van 15 januari 1992 tot toekenning van een jaarlijkse toelage aan sommige ambtenaren in dienst bij de penitentiaire inrichtingen en belast met een comptabiliteitsdienst, ontvangt, voor zover de betrokkene de functie blijft uitoefenen, de toelage voor gewone en buitengewone rekenplichtigen, vermeld in artikel VII 48.

**Art. VIIbis 88.** Het personeelslid dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheidsdienst Justitie – Jeugdsanctierecht en dat op datum van overheveling de toelage voor 55-plussers kreeg, vermeld in artikel 9 van het koninklijk besluit van 28 september 2003 tot invoering van een verlof voorafgaand aan het pensioen ten gunste van sommige ambtenaren in dienst in de buitendiensten van het directoraat-generaal EPI – Penitentiaire Inrichtingen, krijgt de regeling en het bedrag zoals die bestaan op de datum van de overheveling, voor zover die regeling bij de federale overheid blijft bestaan.

**Art. VIIbis 89.** §1. Het personeelslid van niveau A dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheidsdienst Justitie - Jeugdsanctierecht en dat op de datum van de overheveling de specificiteitstoelage kreeg, vermeld in het koninklijk besluit van 4 april 2003 tot toekenning van specificiteitstoelage aan sommige ambtenaren in dienst in de buitendiensten van het Directoraat-generaal EPI – Penitentiaire Inrichtingen, met uitzondering van het bewakings- en technisch personeel, krijgt voor zover de betrokkene de functie blijft uitoefenen, de regeling en het bedrag zoals die bestaan op de datum van de overheveling en voor zover die regeling bij de federale overheid blijft bestaan.

§2. Het personeelslid van niveau B of C dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheidsdienst Justitie - Jeugdsanctierecht en dat op de datum van de overheveling de specificiteitstoelage kreeg,



vermeld in het koninklijk besluit van 4 april 2003, krijgt, voor zover de betrokkene de functie blijft uitoefenen, de jeugdzorgtoelage vermeld in artikel VII 45, §1.

**Art. VIIbis 90.** Het personeelslid dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheidsdienst Justitie - Justitiehuisen en dat op de datum van de overheveling de toelage voor coördinator justitiehuisen kreeg, vermeld in artikel 16 van het koninklijk besluit van 13 juni 1999 tot vaststelling van sommige administratieve en geldelijke bepalingen voor de personeelsleden van de buitendiensten van de Dienst Justitiehuisen van het Ministerie van Justitie die bekleed zijn met een bijzondere graad, behoudt die toelage voor de resterende duur van vijf jaar, voor zover het personeelslid de functie blijft uitoefenen.

**Art. VIIbis 91. §1.** De twee contractuele personeelsleden die op 1 januari 2015 in het kader van de staatshervorming overgeheveld werden van het Fonds ter Reductie van de Globale Energiekost (FRGE) naar de diensten van de Vlaamse overheid behouden het salaris en de regeling van de jaarlijkse verhoging volgens de salarisschaal.

§2. De twee personeelsleden vermeld in paragraaf 1 behouden ook het voordeel van de eindejaarstoelage, die gelijk is aan een dertiende maand, en de groepsverzekering. Artikel VII 20, §3 en §4, zijn van toepassing op de eindejaarstoelage die tot een dertiende maand verhoogd is.

**Art. VIIbis 92.** De ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld wordt naar de diensten van de Vlaamse overheid wordt met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald conform bijlage 14, die bij dit besluit zijn gevoegd.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld wordt naar de diensten van de Vlaamse overheid, wordt vanaf de datum van de overheveling tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal conform bijlage 14, die bij dit besluit zijn gevoegd.

**Art. VIIbis 93.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 overgeheveld is in het kader van een staatshervorming van de federale overheidsdiensten Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu en Mobiliteit en Vervoer en dat op de datum van overheveling de forfaitaire vergoeding wegens verblijfkosten kreeg, vermeld in het ministerieel besluit van 14 januari 1998 houdende toekenning van een maandelijkse forfaitaire vergoeding aan de inspecteurs en controleurs van de Algemene Eetwareninspectie en het ministerieel besluit van 18 januari 2007 houdende de toekenning van een forfaitaire vergoeding wegens verblijfkosten aan sommige personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer, krijgt, op voorwaarde dat hij de functie binnen hetzelfde werkveld blijft uitoefenen, de regeling en het bedrag zoals die bestaan op de datum van de overheveling en op voorwaarde dat die regeling bij de federale overheid blijft bestaan. Er is geen cumulatie mogelijk met de maaltijdchequeregeling, vermeld in artikel VII 109bis.

**Art. VIIbis 94.** In afwijking van artikel VIIbis 81 wordt het personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 overgeheveld wordt in het kader van een staatshervorming en dat op datum van de overheveling betaald wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel 5 tot en met 8 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, ingeschaald conform rubriek B van bijlage 14, die bij dit besluit is gevoegd, op het salarisbedrag in de aangegeven Vlaamse salarisschaal, net hoger dan het saldo van het salarisbedrag in de federale salarisschaal op de datum van de overheveling. Er wordt een fictieve geldelijke anciënniteit toegekend die gelijk is aan de anciënniteit die met het salarisbedrag in de Vlaamse schaal correspondeert.

Als die fictieve anciënniteit hoger is dan de werkelijke geldelijke anciënniteit, wordt die fictieve anciënniteit omgezet in werkelijke geldelijke anciënniteit.

Als door de toepassing van het eerste lid het voormelde saldo op de datum van de overheveling hoger is dan het maximum van de voorgestelde Vlaamse salarisschaal, wordt het naasthogere bedrag uit de salarisschaal die verbonden is aan de eerstvolgende trap van de functionele loopbaan toegekend.

Als door toepassing van het tweede lid, de inschaling gebeurt op de hoogste trap van de functionele loopbaan, krijgt het personeelslid een jaarsalaris dat gelijk is aan het jaarbedrag in de nieuwe federale schaal op de datum van de overheveling.

Jaarlijks wordt de fictieve geldelijke anciënniteit, vermeld in het eerste lid, verhoogd met twaalf maanden tot de fictieve geldelijke anciënniteit gelijk is aan de reële geldelijke anciënniteit. Als het verschil tussen de reële geldelijke anciënniteit en de fictieve geldelijke anciënniteit minder dan twaalf maanden bedraagt, wordt de verhoging van de fictieve geldelijke anciënniteit beperkt tot dat verschil.

**Art. VIIbis 95.** Het personeelslid dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid Justitie en dat op de datum van de overheveling titularis was van de schaal CA2S, DA2S of CA2, maar het hogere bedrag uit de schaal CL5 of 30CJ kreeg, behoudt dat bedrag tot het jaarbedrag in zijn Vlaamse schaal voordeliger wordt.

**Art. VIIbis 96.** De regeling vermeld in artikel VIIbis 33 en VIIbis 36 is ook van toepassing op het personeelslid dat overgeheveld is vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid, voor zover het aan de toekenningsvoorwaarden blijft beantwoorden.

**HOOFDSTUK 3.            OVERGANGSBEPALINGEN VOOR BEPAALDE PERSONEELSLEDEN DIE VANAF 1 JANUARI 2016 IN HET KADER VAN DE FUSIE VAN HET AGENTSCHAP ONDERNEMEN EN HET AGENTSCHAP VOOR INNOVATIE DOOR WETENSCHAP EN TECHNOLOGIE (IWT) WORDEN OVERGEDRAGEN AAN HET AGENTSCHAP INNOVEREN EN ONDERNEMEN**

**Art. VIIbis 97.** De contractuele personeelsleden van de opstartformatie van het IWT, behouden na hun overheveling naar het Agentschap Innoveren en Ondernemen:

1° het recht op een begrafenisvergoeding conform de voorwaarden, vermeld in artikel VII 92 tot en met VII 94 van dit besluit;

2° het recht op loon in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte gedurende een periode die gelijk is aan de periode dat het ziekteverlof van een ambtenaar met dienstactiviteit wordt gelijkgesteld en na aftrek van de uitkeringen, verkregen van de wettelijke ziekteverzekering;

3° de aanvullende pensioenregeling, vermeld in artikel 26, §1, van het decreet van 22 december 1993 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 1994.

#### **HOOFDSTUK 4. OVERGANGSBEPALINGEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN DIE IN HET KADER VAN DE HERSTRUCTURERINGEN BINNEN DE DIENSTEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID OVERGEDRAGEN ZIJN**

**Art. VIIbis 98.** De vier statutaire personeelsleden vermeld in bijlage 1, punt 1.3., van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2015 houdende overdracht van personeelsleden binnen de diensten van de Vlaamse overheid ingevolge de omvorming van de beleidsdomeinen Diensten voor het Algemeen Regeringsbeleid en Bestuurszaken tot het beleidsdomein Kanselarij en Bestuur, die worden overgedragen van het FIT aan het Departement Kanselarij en Bestuur, behouden:

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

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

**Art. VIIbis 99.** De personeelsleden die op 1 januari 1983 statutair in dienst waren bij de Nationale Landmaatschappij, behouden ook na hun pensionering het recht op een hospitalisatieverzekering, vermeld in artikel VII 106.

**Art. VIIbis 100.** De ambtenaar van wie het verlof voor deeltijdse prestaties vóór 1 januari 2018 effectief is aangevat, behoudt het recht op de salarisbonus waarop hij recht had bij de ingangsdatum van dat verlof, uiterlijk tot en met 31 december 2019.

De regeling vermeld in het eerste lid, is overeenkomstig van toepassing op de ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies wordt overgeheveld en aan de volgende voorwaarden voldoet:

1° de ambtenaar kreeg op het moment van de overheveling een halftijdse vervroegde uitreding of een vrijwillige vierdagenweek;

2° op de dag van de overheveling stapte de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid onmiddellijk in het verlof voor deeltijdse prestaties;

3° op grond van de regeling die gold voor 1 januari 2018 zou de overgeheveldde ambtenaar recht hebben gehad op een salarisbonus.

**HOOFDSTUK 5. OVERGANGSBEPALINGEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN DIE VANAF 1 JANUARI 2018 IN HET KADER VAN DE AFSLANKING VAN DE PROVINCIES OVERGEHEVELD ZIJN**

**Art. VIIbis 101.** De geldelijke anciënniteit van het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is, wordt overgenomen.

**Art. VIIbis 102.** In afwijking van artikel VII 30 blijft het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en dat op de datum van de overheveling, per uur prestatie op zaterdag een toelage van 50% van 1/1976 van de bruto jaarwedde (verhoogd met de haard- of standplaatstoelage) ontving, die toelage verder krijgen, als het personeelslid de functie blijft uitoefenen.

De lijnmanager kan beslissen om de zaterdagtoelage, vermeld in het eerste lid, om te zetten in niet te presteren uren, gelijk aan 50% van het aantal zaterdaguren. Als de omzetting niet binnen vier maanden opgenomen wordt, wordt de zaterdagtoelage ambtshalve betaald.

**Art. VIIbis 103.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en dat op de datum van de overheveling conform artikel 346, §2, van de rechtspositieregeling van APB Sport (provincieraad 23 april 2009), een compensatie kreeg voor het wegvallen van de aanmoedigingspremie social profit sector PC 329, blijft die compensatie krijgen in de vorm van een maandelijkse weddebijslag als de toekenningsvoorwaarden die golden op de startdatum van de toekenning bij de provincie, onveranderd blijven.

**Art. VIIbis 104.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en dat op de datum van de overheveling conform artikel 346, §2, van de rechtspositieregeling van APB Sport (provincieraad 23 april 2009), een compensatie kreeg voor het wegvallen van de vergoeding van de vzw Mens en Beweging, blijft die compensatie krijgen in de vorm van een maandelijkse weddebijslag als de toekenningsvoorwaarden die golden op de startdatum van de toekenning bij de provincie, onveranderd blijven.

**Art. VIIbis 105.** 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, wordt met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald conform bijlage 17, die bij dit besluit is gevoegd.

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, wordt vanaf de datum van overheveling tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal conform bijlage 17, die bij dit besluit is gevoegd.

**Art. VIIbis 106.** §1. Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en dat bij de provincie een functionele loopbaan had, behoudt die functionele loopbaan, waarbij de schaalanciënniteit vanaf de datum van de overheveling wordt opgebouwd overeenkomstig dit besluit.

De volgende schaal in de functionele loopbaan wordt toegekend overeenkomstig bijlage 17, die bij dit besluit is gevoegd.

§2. In de basisgraden wordt in alle niveaus:

1° de tweede schaal in de functionele loopbaan toegekend na vier jaar schaalanciënniteit in de eerste schaal;

2° de derde schaal in de functionele loopbaan toegekend na veertien jaar schaalanciënniteit in de tweede schaal.

In niveau A wordt schaal A113 / A123 als vierde schaal in de functionele loopbaan toegekend na 24 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit.

In niveau A wordt schaal A114 / A124 toegekend na negen jaar schaalanciënniteit in schaal A113 / A123.

In niveau C wordt schaal C114 toegekend na negen jaar schaalanciënniteit in schaal C113.

§3. In de bevorderingsgraden wordt in alle niveaus de tweede salarisschaal in de functionele loopbaan toegekend na negen jaar schaalanciënniteit in de eerste schaal.

§4. In afwijking van paragraaf 2 worden voor de titularissen van de provinciale schalen van niveau E die overeenkomstig bijlage 17 bij dit besluit ingeschaald werden in schaal D111 met in overgang salarisschaal D150, de volgende schalen in de functionele loopbaan toegekend volgens de regeling die geldt voor de personeelsleden van de rang D1. Hun administratieve anciënniteiten nemen aanvang vanaf hun inschaling in niveau D.

**Art. VIIbis 107.** De jeugdzorgtoelage vermeld in artikel VII 45, §1, wordt toegekend aan de personeelsleden van niveau B en C van MFC Heynsdaele met de functie van opvoeder of hoofdopvoeder die overgeheveld zijn in het kader van de afslanking van de provincies en die ter beschikking gesteld worden van de vzw Wagenschot, voor zover ze na de overheveling dezelfde functie blijven uitoefenen.

Bijkomend wordt hun een supplement toegekend van 583 euro (100%) op jaarbasis.

De voormelde toelage en het supplement worden ook toegekend aan de personeelsleden van de technische dienst van MuZee die overgeheveld zijn in het kader van de afslanking van de provincies en die ter beschikking gesteld worden van de vzw MuZee, voor zover ze na de overheveling dezelfde functie blijven uitoefenen.

**Art. VIIbis 108.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld is en dat bij de provincie een aanvullende pensioenregeling kreeg, behoudt die regeling zoals ze bestond op de datum van de overheveling en zoals ze vastgelegd was in een beslissing van de respectieve provincieraden.

## **HOOFDSTUK 6. OVERGANGSBEPALING NAAR AANLEIDING VAN DE INVOERING VAN EEN AANVULLEND PENSIOEN VOOR DE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN**

**Art. VIIbis 109.** In afwijking van artikel VII 109novies wordt de op 1 januari 2018 bestaande aanvullende pensioenregeling, die voordeliger is, behouden voor de contractuele personeelsleden die behoren tot een van de volgende categorieën:

1° de contractuele personeelsleden die vanaf 1 januari 2018 overgeheveld zijn in het kader van de afslanking van de provincies;

2° het instructie- en technisch omkaderingspersoneel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;

3° de contractuele personeelsleden die op 1 januari 2015 overgeheveld zijn van het Fonds ter Reductie van de Globale Energiekost in het kader van de zesde staatshervorming;

4° de contractuele personeelsleden van de opstartformatie van het IWT die op 1 januari 2016 overgeheveld zijn naar het Agentschap Innoveren en Ondernemen;

5° de contractuele personeelsleden met een hooggekwalificeerde betrekking of een bijkomende en specifieke opdracht;

6° de contractuele personeelsleden op het uitdovend contractuele kader van het Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen die op 1 januari 2003 overgeheveld zijn van de Belgische Dienst voor Buitenlandse Handel;

7° de contractuele personeelsleden die op 1 januari 2014 overgeheveld zijn van de Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt.

De contractuele personeelsleden die behoren tot een van de limitatief opgesomde categorieën, vermeld in het eerste lid, kunnen er op elk ogenblik voor kiezen om over te stappen naar het aanvullend pensioenstelsel, vermeld in artikel VII 109novies. Die overstap is onomkeerbaar en geldt alleen voor de toekomst.

## **HOOFDSTUK 7. OVERGANGSBEPALINGEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN DIE VANAF 1 JANUARI 2019 IN HET KADER VAN EEN STAATSHERVORMING VAN DE FEDERALE OVERHEID ZIJN OVERGEHEVELD**

**Art. VIIbis 110.** De geldelijke anciënniteit van het personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid is overgeheveld, is gelijk aan de werkelijke geldelijke anciënniteit op de datum van die overheveling.

**Art. VIIbis 111.** Voor elk personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid is overgeheveld, wordt op 1 januari 2019 een startbedrag aan jaarsalaris (tegen 100%) bepaald waarin de jaarlijkse verhogingen en schaalbonificatie opgenomen zijn die sinds 1 januari 2017 bij de federale overheid zijn toegekend.

Voor titularissen van de premie voor competentieontwikkeling van wie de schaalbonificatie verminderd of opgeschort is tot na de afloop van de geldigheidsduur van de premie voor competentieontwikkeling, wordt het bedrag van de premie ook in het jaarsalaris op 1 januari 2019 opgenomen. De competentiepremie wordt niet langer toegekend.

In afwijking van het tweede lid wordt de competentiepremie wel nog toegekend aan de titularissen van die premie met de federale schaal BT2 met op 1 januari 2019 meer dan dertig jaar geldelijke anciënniteit waarvan de geldigheidsduur van de competentiepremie eindigt in 2021.

De startbedragen (met de tussentijdse verhogingen en het maximum toe te kennen bedrag), vermeld in het eerste lid, zijn opgenomen in bijlage 20, die bij dit besluit is gevoegd.

**Art. VIIbis 112.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld is en dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de premie voor competentieontwikkeling kreeg en federaal na afloop van de geldigheidsduur van die toelage een hogere salarisschaal zou hebben gekregen, wordt na afloop van die geldigheidsduur, op basis van de federale schaal die hij zou hebben gekregen, heringeschaald conform bijlage 19 die bij dit besluit is gevoegd.

Om het federale jaarsalaris bij de herinschaling te berekenen, wordt het startbedrag in de nieuwe federale schaal bepaald op 1 januari 2019 en verhoogd met de tussentijdse verhogingen sinds de voormelde datum en de datum van de herinschaling. Dat laatste bedrag wordt dan afgezet tegenover het nieuwe Vlaamse jaarsalaris. Het hoogste jaarsalaris wordt toegekend.

**Art. VIIbis 113.** §1. De ambtenaar die vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld wordt naar de diensten van de Vlaamse overheid, wordt met ingang van de datum van de overheveling ambtshalve benoemd en ingeschaald conform bijlage 19, die bij dit besluit is gevoegd.

Het contractuele personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgeheveld wordt naar de diensten van de Vlaamse overheid, wordt vanaf de datum van de overheveling tewerkgesteld in de betrekking en bezoldigd in de salarisschaal conform bijlage 19, die bij dit besluit is gevoegd.

§2. Het Vlaams jaarsalaris (tegen 100%) wordt bij de inschaling en nadien bij elke stijging van de geldelijke anciënniteit of wijziging van salarisschaal vergeleken met het federale jaarsalaris (rekening houdende met de vaste federale tussentijdse verhogingen en maximumbedragen) op dezelfde datum. Het hoogste bedrag wordt toegekend.

**Art. VIIbis 114.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 wordt overgeheveld in het kader van een staatshervorming en dat op de datum van de overheveling wordt betaald in een salarisschaal als vermeld in artikel 5 tot en met 8 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, wordt ingeschaald conform rubriek B van bijlage 19, die bij dit besluit is gevoegd.

In afwijking van artikel VII 1 wordt het personeelslid ingeschaald op het salarisbedrag in de aangegeven Vlaamse salarisschaal, net hoger dan het saldo van het salarisbedrag in

de federale salarisschaal op de datum van de overheveling. Er wordt een fictieve geldelijke anciënniteit toegekend die gelijk is aan de anciënniteit die met het salarisbedrag in de Vlaamse schaal correspondeert.

Als door toepassing van het tweede lid het voormelde saldo op de datum van de overheveling hoger is dan het maximum van de voorgestelde Vlaamse salarisschaal, wordt, in afwijking van artikel VII 1, het onmiddellijk hogere salarisbedrag uit de salarisschaal die verbonden is aan de eerstvolgende trap van de functionele loopbaan toegekend.

Als door toepassing van het tweede lid de inschaling gebeurt op de hoogste trap van de functionele loopbaan, krijgt het personeelslid, in afwijking van artikel VII 1, een jaarsalaris dat gelijk is aan het jaarbedrag in de nieuwe federale schaal op de datum van de overheveling.

Als de fictieve geldelijke anciënniteit hoger is dan de werkelijke geldelijke anciënniteit, wordt die fictieve geldelijke anciënniteit omgezet in werkelijke geldelijke anciënniteit.

Als de fictieve geldelijke anciënniteit lager is dan de werkelijke geldelijke anciënniteit, wordt de fictieve geldelijke anciënniteit jaarlijks verhoogd met twaalf maanden tot de fictieve geldelijke anciënniteit gelijk is aan de reële geldelijke anciënniteit. Als het verschil tussen de reële geldelijke anciënniteit en de fictieve geldelijke anciënniteit minder dan twaalf maanden bedraagt, wordt de verhoging van de fictieve geldelijke anciënniteit beperkt tot dat verschil. Als de fictieve anciënniteit gelijk is aan de reële, verloopt de verloning verder overeenkomstig de reële geldelijke anciënniteit.

**Art. VIIbis 115.** §1. Het personeelslid, vermeld in artikel VIIbis 115, dat vanaf 1 januari 2019 overgeheveld is in het kader van een staatshervorming van de federale overheid en dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid de premie voor competentieontwikkeling kreeg, behoudt die premie bij de diensten van de Vlaamse overheid voor dezelfde geldigheidsduur als ze toegekend zou zijn bij de federale overheid.

§2. Het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling bij de diensten van de Vlaamse overheid is gelijk aan het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling bij de federale overheid op de datum van de overheveling voor het niveau, de graad en de meting in kwestie.

§3. De premie wordt een keer per jaar uitbetaald in de maand september naar rato van de prestaties van de voorbije twaalf maanden.

**Art. VIIbis 116.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 in het kader van een staatshervorming van FAMIFED is overgeheveld en dat op de datum van de overheveling bij de federale overheid titularis is van een mandaatfunctie met verloning in salarisband klasse 4, wordt op basis van zijn organieke graad en schaal ingeschaald conform artikel VIIbis 115 en rubriek B van bijlage 19, die bij dit besluit is gevoegd.



Het personeelslid in kwestie ontvangt vanaf de datum van de overheveling en tot en met 30 november 2021, een tijdelijke toelage ten bedrage van maximaal het verschil tussen het Vlaams salaris en het federale salaris van de mandaatfunctie.

De tijdelijke toelage, vermeld in het tweede lid, wordt in aanmerking genomen om het vakantiegeld, de eindejaarstoelage en de prestatietoelage te berekenen.

**Art. VIIbis 117.** Het personeelslid met de functie van inspecteur of controleur dat vanaf 1 januari 2019 van de federale overheidsdienst FAMIFED is overgeheveld in het kader van een staatshervorming en dat op de datum van die overheveling de forfaitaire vergoeding wegens verblijfkosten krijgt, vermeld in artikel 86 en 121 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, krijgt, op voorwaarde dat hij de functie binnen hetzelfde werkveld blijft uitoefenen, de regeling en het bedrag zoals die bestaan op de datum van de overheveling, op voorwaarde dat die regeling bij de federale overheid blijft bestaan

Er is geen cumulatie mogelijk met de maaltijdchequeregeling, vermeld in artikel VII 109bis.

**Art. VIIbis 118.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 van de federale overheidsdienst FAMIFED is overgeheveld in het kader van een staatshervorming en dat op de datum van de overheveling de vergoeding voor bureaunkosten krijgt, vermeld in het ministerieel besluit van 14 juni 2017 betreffende de toekenning van een vergoeding voor bureaunkosten aan sommige personeelsleden van het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag, krijgt, op voorwaarde dat hij de functie blijft uitoefenen, de regeling en het bedrag zoals die bestaan op de datum van de overheveling, op voorwaarde dat die regeling blijft bestaan bij de federale overheid.

Er is geen cumulatie mogelijk met de bepalingen van artikel VII 109.

**Art. VIIbis 119.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 van de federale overheidsdienst FAMIFED is overgeheveld in het kader van een staatshervorming en dat op de datum van de overheveling de directietoelage krijgt, vermeld in artikel 23 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, krijgt, op voorwaarde dat het de functie blijft uitoefenen, de regeling en het bedrag zoals die bestaan op de datum van de overheveling, op voorwaarde dat die regeling blijft bestaan bij de federale overheid.

**Art. VIIbis 120.** Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2019 van de federale overheidsdienst FAMIFED is overgeheveld in het kader van een staatshervorming, krijgt het sociale voordeel vermeld in artikel VII 109bis en VII 109ter.

## **HOOFDSTUK 8. GEBOORTEVERLOF**

**Art. VIIbis 121.** Voor de geboortes die plaatsvonden voor 1 januari 2021 blijft de regeling inzake de toelage zoals die gold op de dag van de geboorte van kracht.

## DEEL VIII. TUCHTREGELING

### TITEL 1. TUCHTSTRAFFEN

**Artikel VIII 1.** De ambtenaar kan worden onderworpen aan een tuchtprocedure:

- 1° bij tekortkoming aan zijn plichten, bepaald in deel II;
- 2° na strafrechtelijke veroordeling.

**Art. VIII 2.** De volgende tuchtstraffen kunnen worden uitgesproken:

- 1° blaam;
- 2° inhouding van salaris;
- 3° tuchtschorsing;
- 4° lagere inschaling;
- 5° terugzetting in graad;
- 6° ontslag van ambtswege;
- 7° afzetting.

**Art. VIII 3.** De inhouding van salaris wordt toegepast gedurende ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van de nettobezoldiging bedragen.

**Art. VIII 4.** De tuchtschorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden en kan aanleiding geven tot een inhouding van salaris die niet hoger mag liggen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Tijdens de tuchtschorsing bevindt de ambtenaar zich in de administratieve toestand non-activiteit met behoud van salaris, onverminderd het eerste lid. De ambtenaar heeft geen recht op bevordering in graad en op verhoging in salaris en salarisschaal.

**Art. VIII 5.** De lagere inschaling is de toekenning van een lagere salarisschaal binnen dezelfde graad.

De ambtenaar neemt in de nieuwe salarisschaal rang in op de datum waarop de lagere salarisschaal uitwerking heeft.

De lagere inschaling mag er in geen geval toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggezet in graad.

Voor een personeelslid dat aangeworven is vanaf 1 juni 2024 of een personeelslid dat ervoor gekozen heeft onder het toepassingsgebied van hoofdstuk 1 van deel VII van dit besluit te ressorteren, betekent de lagere inschaling dat hij in zijn huidige schaal maximaal teruggezet wordt naar trap nul.

**Art. VIII 6.** De terugzetting in graad is de toekenning van een graad van een lagere rang die binnen hetzelfde niveau of binnen een lager niveau is ingedeeld.

De terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet.

De ambtenaar neemt in de nieuwe graad rang in op de datum waarop de lagere graad uitwerking heeft.

## **TITEL 2. TUCHTPROCEDURE**

### **HOOFDSTUK 1. DE BEVOEGDE OVERHEDEN**

**Art. VIII 7.** §1. Onverminderd de mogelijkheid van beroep zoals bepaald in deze titel bestaat een tuchtprocedure uit een voorstel en een uitspraak en desgevallend uit een definitieve uitspraak, na advies van de raad van beroep.

§2. De overheden die bevoegd zijn om ten aanzien van een ambtenaar een voorstel, uitspraak of definitieve uitspraak te doen, voldoen aan de volgende algemene voorwaarden:

- 1° de tuchtstraf wordt voorgesteld door een functionele chef van de ambtenaar;
- 2° de tuchtstraf wordt uitgesproken door een functionele chef van het voorstellend personeelslid; deze functionele chef is een personeelslid van tenminste rang A1.
- 3° de tuchtstraf wordt definitief uitgesproken door een functionele chef van het personeelslid dat in eerste instantie de tuchtstraf heeft uitgesproken.

**Art. VIII 8.** §1. Als de tuchtstraf werd voorgesteld door het hoofd van een entiteit, raad of instelling, wordt ze uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein.

In afwijking van het eerste lid wordt de tuchtstraf uitgesproken door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs als de tuchtstraf werd voorgesteld door het hoofd van de instelling.

Als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het hoofd van een entiteit, raad of instelling, wordt ze definitief uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein.

In afwijking van het derde lid wordt de tuchtstraf definitief uitgesproken door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het hoofd van de instelling.

Als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein, wordt ze definitief uitgesproken door de functioneel bevoegde Vlaamse ministers.

In afwijking van het vijfde lid wordt de tuchtstraf definitief uitgesproken door de functioneel bevoegde Vlaamse minister als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

§2. De afzetting en het ontslag van ambtswege worden, na advies van de raad van beroep, definitief uitgesproken door het hoofd van de entiteit, raad of instelling

waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert. Deze bevoegdheid kan niet gedelegeerd worden.

Indien het hoofd van een entiteit, raad of instelling de afzetting of het ontslag van ambtswege heeft voorgesteld of in eerste instantie uitgesproken, is §1 van toepassing.

§3. Voor het hoofd van de entiteit, raad of instelling of de functie van N-niveau die overeenkomstig deel V van dit besluit aangewezen werd bij eenzijdige administratieve rechtshandeling wordt de tuchtstraf voorgesteld door de opdrachtgever, uitgesproken door twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse Regering en definitief uitgesproken door de Vlaamse Regering. De betrokken ministers nemen geen deel aan de beraadslaging over de definitieve uitspraak door de Vlaamse Regering.

## HOOFDSTUK 2. DE PROCEDURE

**Art. VIII 9.** Het voorstel dat ertoe strekt een tuchtstraf op te leggen wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en meegedeeld aan de betrokken ambtenaar.

Het personeelslid dat het voorstel heeft gedaan, stuurt tezelfdertijd het voorstel aan de bevoegde overheid voor uitspraak.

**Art. VIII 10.** §1. De overheid die bevoegd is voor het uitspreken van de tuchtstraf roept, binnen 15 kalenderdagen volgend op de datum van het voorstel, de ambtenaar via een beveiligde zending op om gehoord te worden in zijn verdediging.

§1bis. De belanghebbende en zijn raadgever mogen het tuchtdossier op hun verzoek raadplegen voordat de verdediging plaats heeft. Met toepassing van artikel 23, lid 1, i), van de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) beschikken zij, in afwijking van artikel 12, lid 3, van de voormelde verordening, voor de inzage van het dossier over een termijn van ten minste vijftien kalenderdagen nadat ze de oproepingsbrief ontvangen hebben.

§2. Van de zitting wordt er een proces-verbaal gemaakt waarvan de betrokkene of zijn raadgever een kopie krijgt. De ambtenaar of zijn raadgever kan binnen 15 kalenderdagen na de mondelinge verdediging schriftelijk de middelen ter verdediging uiteenzetten. Het verweerschrift wordt bij het dossier gevoegd, indien het tijdig werd ingediend.

**Art. VIII 11.** De bevoegde overheid spreekt de tuchtstraf uit binnen 20 kalenderdagen na het horen van de ambtenaar in zijn verdediging.

De tuchtstraf wordt aangezegd bij met een beveiligde zending binnen de twee werkdagen na de uitspraak en gaat in op de derde werkdag volgend op de datum van de beveiligde zending, behalve ingeval van afzetting en ontslag van ambtswege. Enkel in het geval van afzetting en ontslag van ambtswege schort het beroep, ingesteld door de ambtenaar tegen deze tuchtstraffen, de uitwerking ervan op. De ambtenaar wordt in

deze gevallen wel van rechtswege geschorst in het belang van de dienst vanaf de derde werkdag volgend op de datum van de beveiligde zending waarmee hem de tuchtstraf wordt meegedeeld, tot op de dag dat de tuchtstraf definitief is geworden in toepassing van artikel VIII 12.

**Art. VIII 12.** De tuchtstraf is definitief de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep of nadat de bevoegde overheid na advies van de raad van beroep haar beslissing heeft meegedeeld via beveiligde zending .

**Art. VIII 13.** De ambtenaar tegen wie een tuchtstraf uitgesproken wordt, kan hiertegen gemotiveerd beroep instellen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen, ingaande de dag volgend op de ontvangst van de beveiligde zending houdende mededeling van de uitspraak.

**Art. VIII 14.** De raad van beroep beraadslaagt binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

**Art. VIII 15.** Onverminderd artikel I 16, §1, tweede lid, stuurt de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen na het uitbrengen van het gemotiveerd advies het dossier aan de overheid bevoegd voor het definitief uitspreken van de tuchtstraf.

Terzelfdertijd wordt het advies aan de verzoeker betekend.

**Art. VIII 16.** De bevoegde overheid voor de definitieve uitspraak neemt binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep een beslissing.

Zij kan geen andere feiten ter sprake brengen dan de feiten die als motief gediend hebben voor het advies van de raad van beroep.

De beslissing van de bevoegde overheid wordt binnen twee werkdagen met een beveiligde zending verstuurd aan de betrokken ambtenaar en meegedeeld ter informatie aan de secretaris van de raad van beroep.

### **HOOFDSTUK 3. ALGEMENE KENMERKEN VAN DE TUCHTPROCEDURE**

**Art. VIII 17.** Wanneer meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit niettemin slechts aanleiding geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf.

Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven zonder dat de lopende procedure onderbroken wordt.

**Art. VIII 18.** Behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan niemand het voorwerp zijn van een tuchtprocedure voor reeds gesanctioneerde feiten.

**Art. VIII 19.** De bevoegde overheid noch de raad van beroep kunnen een zwaardere tuchtstraf definitief uitspreken dan de straf die uitgesproken is voor het beroep.

Zij mogen alleen feiten in aanmerking nemen die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.

Als de raad van beroep unaniem beslist dat de tuchtstraf ongegrond is, kan de raad aansluitend bij eenparigheid van stemmen beslissen om geen of een lichtere straf toe te kennen dan de straf die uitgesproken is voor het beroep.

Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.

**Art. VIII 20.** De tuchtprocedure wordt geschorst in de gevallen zoals bepaald door de federale wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

2<sup>e</sup> lid - opgeheven

**Art. VIII 21.** §1. De tuchtprocedure wordt van rechtswege opgeschort vanaf het verzoek van de ambtenaar om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst tot na het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar het mogelijk verband tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

§2. De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan de ambtenaar en aan de lijnmanager.

§3. Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, kan de bevoegde overheid de tuchtprocedure verder zetten.

§4. Als de Vlaamse Ombudsman meent dat er een mogelijk verband bestaat tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de tuchtprocedure te beëindigen.

De bevoegde overheid deelt binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman mee of zij al dan niet akkoord gaat met dat verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat met het verzoek van de Vlaamse Ombudsman of weigert uitvoering te geven aan zijn verzoek of niet antwoordt aan de Vlaamse Ombudsman binnen de voormelde termijn van twintig werkdagen, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die in overleg met de functioneel bevoegde minister zijn standpunt bepaalt en dit meedeelt aan de Vlaamse Ombudsman en aan de lijnmanager.

§5. Dit artikel is niet van toepassing in het geval van opheffing van de bescherming, ingevolge artikel II 3, §2.

**Art. VIII 22.** De tuchtvordering mag alleen betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaande aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

Bij de beoordeling van de strafmaat mogen evenwel relevante vermeldingen die in het persoonlijk dossier opgetekend werden, in aanmerking genomen worden.

3<sup>e</sup> lid - opgeheven

**Art. VIII 23.** De in deze titel vastgestelde termijnen worden opgeschort in de maand augustus en tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

### **TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN**

**Art. VIII 24.** §1. Elke tuchtstraf behalve de afzetting en het ontslag van ambtswege wordt in het persoonlijk dossier van de ambtenaar doorgehaald onder de in §2 bepaalde voorwaarden.

§2. De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op:

- één jaar voor de blaam;
- twee jaar voor de inhouding van salaris;
- drie jaar voor de tuchtschorsing;
- vier jaar voor de lagere inschaling of de terugzetting in graad.

## DEEL IX. SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

**Artikel IX 1.** De ambtenaar in effectieve dienst kan onder de in dit deel bepaalde voorwaarden in het ambt worden geschorst, wanneer het belang van de dienst dat vereist.

**Art. IX 2.** De schorsing in het belang van de dienst kan alleen worden uitgesproken door een instantie die een tuchtstraf kan uitspreken.

Overheden die een tuchtstraf kunnen voorstellen, kunnen ook een schorsing in het belang van de dienst voorstellen.

De overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt mag niet dezelfde zijn als deze welke haar voorstelt.

**Art. IX 3.** De ambtenaar wordt vooraf gehoord over de feiten die betrokkene ten laste worden gelegd. De ambtenaar mag zich hierbij laten bijstaan door een raadgever.

De redenen om over te gaan tot schorsing in het belang van de dienst worden ten laatste drie werkdagen voorafgaand aan het verhoor schriftelijk meegedeeld aan de ambtenaar.

De ambtenaar viseert de voorstellen en beslissingen tot schorsing in het belang van de dienst.

**Art. IX 4.** De overheid bevoegd voor het uitspreken van de schorsing in het belang van de dienst kan aan de in art. IX 1 bedoelde ambtenaar het recht ontzeggen aanspraak te maken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal en het salaris kan worden verminderd in de volgende gevallen :

- 1° wanneer de ambtenaar strafrechtelijk vervolgd wordt;
- 2° wanneer de ambtenaar tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij de ambtenaar op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De inhouding van salaris mag niet meer bedragen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

**Art. IX 5.** De schorsing in het belang van de dienst gaat in de dag nadat de ambtenaar de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst heeft geviseerd, ofwel de dag na de datum van de beveiligde zending waarmee de beslissing aan de ambtenaar wordt meegedeeld.

**Art. IX 6.** De ambtenaar kan na 15 kalenderdagen sedert de dag dat de schorsing in het belang van de dienst uitwerking gekregen heeft, beroep instellen bij de raad van beroep.



Indien de raad van beroep ongunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, wordt de schorsing in het belang van de dienst gehandhaafd.

Indien de raad van beroep gunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, beslist de overheid die bevoegd is om een tuchtstraf definitief uit te spreken, onverminderd de toepassing van artikel I 16, §1, tweede lid.

**Art. IX 7.** De ambtenaar die over nieuwe elementen beschikt, kan tegen zijn schorsing in het belang van de dienst een nieuw beroep instellen, van zodra minstens drie maanden verstreken zijn sedert het vorige ongunstige advies van de raad van beroep of de vorige beslissing tot handhaving van zijn schorsing.

**Art. IX 8.** Behoudens strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst ten hoogste zes maanden bedragen.

Bij strafrechtelijk onderzoek en/of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst maximum voor de duur van het onderzoek en/of de vervolging gelden.

**Art. IX 9.** Indien de overheid in kennis wordt gesteld van de strafrechtelijke uitspraak, de minnelijke schikking of seponering, beslist zij om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor de duur van de tuchtprocedure.

**Art. IX 10.** Aan de schorsing in het belang van de dienst komt van rechtswege een einde bij het definitief worden van de tuchtrechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor de ambtenaar in het belang van de dienst werd geschorst, behalve in geval van afzetting of ontslag van ambtswege.

**Art. IX 11.** Indien de ambtenaar buiten vervolging wordt gesteld, zijn dossier geseponerd wordt of wanneer een strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vrijspraak volgt die kracht van gewijsde gekregen heeft, worden de beslissingen genomen krachtens artikel IX 4 inzake inhouding van salaris en ontzeggen van de aanspraken op verhoging in salaris en salarisschaal, ongedaan gemaakt.

**Art. IX 12.** De beslissing waarbij de ambtenaar geschorst wordt in het belang van de dienst kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de datum waarop de schorsing is uitgesproken.

**Art. IX 13.** Indien de ambtenaar na afloop van het tuchtonderzoek een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, vindt die schorsing plaats met terugwerkende kracht, in afwijking van artikel VIII 19, derde lid. In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, tot de nodige termijn, op de duur van de tuchtschorsing aangerekend.

De schorsing gaat evenwel niet verder terug dan de dag waarop de bij toepassing van artikel IX 4 getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad.

## DEEL X. DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN

### TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

**Artikel X 1.** Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit.

**Art. X 2.** §1. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op salaris en op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris, tenzij anders bepaald.

Het recht op bevordering in graad wordt voor het contractuele personeelslid vervangen door het recht op mededinging voor een vaste betrekking in een gelijkwaardige functie via de horizontale mobiliteit.

Het recht op bevordering in salarisschaal geldt voor het contractuele personeelslid slechts in die mate dat meerdere salarisschalen aan de functie verbonden zijn, overeenkomstig de van kracht zijnde rechtspositie.

§2. Het personeelslid in non-activiteit heeft geen recht op salaris en op bevordering in graad, salarisschaal en salaris tenzij anders bepaald.

Voor het contractuele personeelslid is §1, tweede en derde lid, van dit artikel van toepassing.

§3. De ambtenaar kan niet in non-activiteit gesteld of gehouden worden als hij aan de voorwaarden voldoet om gepensioneerd te worden.

**Art. X 3.** Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve toestand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem in non-activiteit plaatst.

**Art. X 4.** Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, is het personeelslid dat zonder toestemming of kennisgeving afwezig is, in non-activiteit tenzij in geval van overmacht.

**Art. X 5.** In afwijking van art. X 4 is het personeelslid dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking in dienstactiviteit en verliest hij enkel zijn salaris voor de duur van de afwezigheid.

**Art. X 6.** §1. Onverminderd andersluidende bepalingen, worden de verloven, vermeld in dit deel, toegestaan en toegekend door de lijnmanager.

§2. Het arbeidsreglement stelt met betrekking tot de verloven de volgende zaken vast:

- 1° de aanvraagtermijnen;
- 2° de opzegtermijnen en de mogelijkheid tot opzegging van het verlof;
- 3° het kader waaraan de beslissing tot toekenning van een verlof wordt getoetst.

**Art. X 7.** De functionele minister kan waar nodig voor functiegroepen met een specifiek arbeidsregime, omrekeningsregels bepalen voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het per soort verlof toegekend totaal aantal dagen overschreden wordt.

**Art. X 8.** Het personeelslid dat in de 4-dagenweek is tewerkgesteld, heeft, wat betreft de verloven die in werkdagen uitgedrukt zijn, recht op een gelijkwaardig aantal van het in dit deel bepaald aantal verlofdagen.

## **TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN**

**Art. X 9.** §1. Het personeelslid heeft met inachtneming van de behoeften van de dienst een jaarlijks recht op 35 werkdagen vakantie.

Het personeelslid heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, 4 werkdagen vakantie te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan gesteld worden.

Boven op de 35 werkdagen vakantie heeft het personeelslid van 55 jaar of ouder recht op volgend aantal extra werkdagen vakantie:

1. vanaf 55 jaar: 1 werkdag;
2. vanaf 57 jaar: 2 werkdagen;
3. vanaf 59 jaar: 3 werkdagen;
4. vanaf 60 jaar: 4 werkdagen;
5. vanaf 61 jaar: 5 werkdagen.

Deze regeling is niet van toepassing op personeelsleden die van een bijzondere verlofregeling van de openbare ziekenhuizen genieten, of de bijzondere verlofregeling, vermeld in §3.

Het personeelslid kan jaarlijks maximaal elf werkdagen verlof opsparen. Het opgespaarde verlof kan nooit meer dan 150 werkdagen bedragen. Het personeelslid wendt het opgespaarde verlof aan in de volgende kalenderjaren. Het personeelslid heeft het recht dit opgespaarde verlof op te nemen vóór zijn pensionering met behoud van de toepassing van artikel VII 11, §2.

In afwijking van het vierde lid kan het personeelslid dat het onbetaald verlof vermeld in artikel X 62, §1, 1°, opneemt in het jaar waarin het dit onbetaald verlof heeft opgenomen maximaal vijf werkdagen naar het volgende jaar overdragen.

Een personeelslid dat door ziekteverlof niet in staat was om tijdens het lopende kalenderjaar al zijn jaarlijkse vakantiedagen op te nemen, kan bovenop de elf dagen vermeld in het vierde lid of de vijf dagen vermeld in het vijfde lid maximaal dertien bijkomende dagen jaarlijkse vakantiedagen overdragen naar het volgende kalenderjaar. De jaarlijkse vakantiedagen die op grond van dit lid werden overgedragen, tellen niet mee voor de berekening van het maximum van 150 werkdagen vermeld in het vierde lid en moeten binnen de twee jaar die volgen op de overdracht van de jaarlijkse vakantiedagen worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de twee jaar na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren.

In afwijking van het zesde lid kan een personeelslid dat door ziekteverlof niet in staat was om tijdens het lopende kalenderjaar al zijn jaarlijkse vakantiedagen op te nemen en dat door het bereiken van de grens van 150 werkdagen vermeld in het vierde lid de elf dagen vermeld in het vierde lid of de vijf dagen vermeld in het vijfde lid niet of niet volledig kon overdragen bijkomend respectievelijk maximaal elf of vijf dagen jaarlijkse vakantiedagen overdragen naar het volgende jaar die binnen de twee jaar na de overdracht moeten worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de twee jaar na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren.

Ingeval het personeelslid door ziekte of arbeidsongeval zijn vakantieverlofdagen niet heeft kunnen opnemen vóór de pensionering, worden de bepalingen van artikel VII 11, §2 toegepast. Deze regeling is overeenkomstig van toepassing op het verlof dat met toepassing van het zesde en zevende lid werd overgedragen.

§1bis. Voor het kalenderjaar 2020 kan de lijnmanager bovenop de elf vakantiedagen, vermeld in paragraaf 1, vierde lid, een overdracht van maximaal vier dagen jaarlijkse vakantie toestaan aan de personeelsleden die aan al de volgende voorwaarden voldoen:

1° ze zijn tewerkgesteld bij:

- a) het Agentschap Zorg en Gezondheid;
- b) het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin;
- c) het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel;
- d) het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem;
- e) het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust;
- f) de Vlaamse Waterweg;
- g) het Agentschap voor Hoger Onderwijs, Volwassenonderwijs, Kwalificaties en Studietoelagen;

2° ze konden door de maatregelen die genomen zijn in het kader van de bestrijding van het COVID-19-virus hun vakantiedagen niet opnemen doordat ze op vraag van de lijnmanager de dienstverlening moesten waarborgen;

3° ze oefenden tijdens het kalenderjaar 2020 een functie uit of waren belast met een opdracht als vermeld in de lijst die is opgenomen in bijlage 21, die bij dit besluit is gevoegd.

De vakantiedagen die met toepassing van het eerste lid worden overdragen, tellen mee voor de berekening van het maximum van 150 werkdagen, vermeld in paragraaf 1, vierde lid.

Voor de personeelsleden die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, maar het maximum van 150 werkdagen al bereikt hebben, wordt het maximum gedurende de kalenderjaren 2021 en 2022 opgetrokken tot maximaal 154 werkdagen.

De overdrachtsmogelijkheid, vermeld in deze paragraaf, is niet van toepassing op de volgende personeelsleden:

1° personeelsleden die tijdens het kalenderjaar 2020 gebruikmaken van het onbetaald verlof, vermeld in artikel X 62, §1, eerste lid, 1°, en artikel X 81bis;

2° personeelsleden die vallen onder de overdrachtsmogelijkheid, vermeld in paragraaf 1, zesde lid;

3° personeelsleden die tijdens het kalenderjaar 2020 vrijgesteld zijn van arbeid als gevolg van maatregelen die zijn uitgevaardigd in het kader van de bestrijding van het COVID-19-virus.

Als het personeelslid door ziekte of arbeidsongeval de vakantiedagen, vermeld in deze paragraaf, niet vóór de pensionering kon opnemen, worden de bepalingen, vermeld in artikel VII 11, §2, toegepast.

§2. Het personeelslid in continudienst heeft recht op 35 vakantiedagen omgerekend in verhouding tot de normale dagelijkse arbeidsduur.

§3. In afwijking van paragraaf 1 hebben de volgende personeelsleden van het agentschap Opgroeien die in een gemeenschapsinstelling of in het Vlaams detentiecentrum De Wijngaard werken, recht op het hierna vermelde aantal jaarlijkse verlofdagen: de personeelsleden van niveau D, C en B met de functie van begeleider, leraar, nachtwaker of bewakingsassistent. Personeelsleden met de graad van leidinggevend hoofddeskundige worden uitgesloten van dit voordeel.

leeftijd	aantal verlofdagen
van 45 tot en met 49 jaar	36 dagen
van 50 tot en met 54 jaar	48 dagen
van 55 tot en met 64 jaar	60 dagen

De regeling vermeld in het eerste lid is overeenkomstig van toepassing op de in het kader van de afslanking van de provincies overgehevelde personeelsleden van niveau B en C van MFC Heynsdaele met de functie van opvoeder, hoofdopvoeder of groepschef die recht hadden op het eindeloopbaanverlof en die ter beschikking gesteld worden van de vzw Wagenschot, voor zover zij na de overheveling dezelfde functie blijven uitoefenen.

§4. Het personeelslid kan er uiterlijk vóór de aanvang van het vakantiejaar voor kiezen om jaarlijkse halve of volledige vakantiedagen om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 109undecies.

Het aantal jaarlijkse vakantiedagen dat het personeelslid conform het eerste lid kan omzetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 109undecies, wordt in mindering gebracht van het maximale aantal jaarlijkse vakantiedagen dat het personeelslid met toepassing van paragraaf 1, vierde en vijfde lid, voor het vakantiejaar in kwestie kan opsparen.

§5. Het personeelslid dat er met toepassing van paragraaf 4 voor kiest om jaarlijkse vakantiedagen om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 109undecies, doet voor de periode waarop de fietsleasing betrekking heeft definitief afstand van het recht op de jaarlijkse vakantiedagen.

In het geval de leaseprijs lager is dan de waarde van de met toepassing van paragraaf 4 ingezette vakantiedagen, wordt het saldo jaarlijks uitbetaald als toelage.

**Art. X 10.** Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, bij de diensten van de Vlaamse overheid, wordt zijn vakantieverlof in evenredige mate verminderd tijdens het lopende jaar.

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde verlofdagen tijdens het lopende jaar en, indien niet meer mogelijk, tijdens het daaropvolgende jaar.

In afwijking van het derde lid, ondergaat het jaarlijks vakantieverlof van het contractuele personeelslid geen evenredige vermindering in geval van:

- 1° afwezigheid wegens ziekte of ongeval;
- 2° moederschapsrust;
- 3° afwezigheid wegens militaire dienst die geen volle kalendermaand beslaat;
- 4° vaderschaps- of meemoederschapsverlof .
- 5° geboorteverlof;<sup>137</sup>
- 6° pleegzorgverlof en pleegouderverlof.
- 7° het onbetaalde verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.

In afwijking van het derde lid wordt het jaarlijkse vakantieverlof van de ambtenaar niet evenredig verminderd in geval van:

- 1° pleegzorg;
- 2° pleegouderverlof;
- 3° het geboorteverlof waarin de ambtenaar geen recht heeft op een volledig salaris;
- 4° het onbetaald verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.
- 5° het ziekteverlof waarin de ambtenaar recht heeft op een herleid salaris.

**Art. X 11.** §1. Het personeelslid heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen en op 2 en 15 november en 26 december.

§2. Ter vervanging van de in §1 vermelde vakantiedagen die samenvallen met een zaterdag of zondag, heeft het personeelslid dat niet in een continuegereguleerde tewerkgesteld wordt, vakantie voor de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

Het personeelslid dat verplicht is om op één van de in §1 vermelde dagen of in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar te werken ten gevolge van behoeften van de dienst, krijgt in evenredige mate vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

§3. Het personeelslid tewerkgesteld in continudienst die werkt of in rust is op de in §1 vermelde dagen krijgt hiervoor vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen genomen worden.

§4. Het personeelslid dat niet in continudienst werkt en dat vóór Kerstmis de diensten van de Vlaamse overheid verlaat ingevolge pensionering krijgt vervangende vakantiedagen gelijk aan het aantal feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag tijdens het gedeelte van het jaar voorafgaand aan de pensionering.

**Art. X 12.** De in deze titel bedoelde vakantiedagen worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Een personeelslid dat voorafgaand aan zijn jaarlijks verlof ziek wordt, kan het jaarlijks verlof intrekken.

Een personeelslid dat tijdens zijn jaarlijkse vakantie ziek wordt of een ongeval heeft, kan de periode van jaarlijkse vakantie die overeenstemt met de periode gedurende welke men door de ziekte of ongeval arbeidsongeschikt was, omzetten naar ziekteverlof. Opdat de jaarlijkse vakantiedagen naar ziekteverlof kunnen worden omgezet, moet:

1° het personeelslid een getuigschrift van zijn behandelend arts indienen waaruit de startdatum en duur van de arbeidsongeschiktheid blijkt;

2° de arbeidsongeschiktheid melden overeenkomstig de regeling die is opgenomen in het arbeidsreglement.

### **TITEL 3. MOEDERSCHAPSRUST, OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGOUDERVERLOF**

#### **HOOFDSTUK 1. MOEDERSCHAPSRUST**

**Art. X 13.** De moederschapsrust wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, met uitzondering van het recht op salaris voor het contractueel personeelslid.

**Art. X 14.** De periode dat moederschapsrust voor de ambtenaar bezoldigd wordt, mag niet meer dan vijftien weken bedragen bij één kind, en niet meer dan negentien weken bij een meerling, tenzij

1° de bevalling plaatsvindt na de vermoedelijke bevallingsdatum;

2°

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig artikel 39, vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de bezoldiging gedurende de duur van deze verlenging, en maximaal gedurende 24 weken, doorbetaald.

#### **HOOFDSTUK 1BIS. VADER- OF MEEMOEDERSCHAPSVERLOF**

**Art. X 15.** §1. In geval van overlijden van de moeder, heeft de ambtenaar die vader of meemoeder is van het kind recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof, waarvan de duur het deel van de moederschapsrust dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden, niet mag overschrijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis, heeft de ambtenaar die vader of meemoeder is van het kind recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof, dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven kalenderdagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het in het eerste lid bedoelde vaderschaps- of meemoederschapsverlof verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij

het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van de moederschaprust dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§3. Het vaderschaps- en meemoederschapsverlof, vermeld in paragraaf 1 en paragraaf 2 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§4. Aan het contractueel personeelslid wordt het vader- of meemoederschapsverlof toegekend op grond van de arbeidswetgeving. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens het verlof heeft het contractueel personeelslid onverminderd artikel VII 108, geen recht op salaris.

## **HOOFDSTUK 2. OPVANGVERLOF**

**Art. X 16.** Het personeelslid krijgt op zijn aanvraag opvangverlof wanneer een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. De zes weken opvangverlof worden op de volgende wijze opgetrokken:

1° met één week vanaf 1 januari 2019;

2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;

3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;

4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;

5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Indien beide ouders het kind adopteren dan worden de bijkomende weken onderling verdeeld.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind een handicap heeft.

De maximumduur van het opvangverlof wordt met twee weken per personeelslid verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Indien slechts één van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Het opvangverlof wordt aan het contractuele personeel toegekend als het contractuele personeelslid niet gebruikmaakt van de regeling voor het adoptieverlof, vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## **HOOFDSTUK 3. PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGOUDERVERLOF**



**Art. X 16bis.** Een personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

In geval van langdurige pleegzorg heeft het personeelslid dat in het kader van een langdurige pleegzorg een kind in zijn gezin opvangt, voor de zorg voor dat kind, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken.

Het pleegouderverlof van zes weken wordt als volgt opgetrokken:

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf uiterlijk 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf uiterlijk 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf uiterlijk 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf uiterlijk 1 januari 2027.

Als beide ouders zijn aangesteld als pleegouder, dan worden de bijkomende weken onderling verdeeld.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het kind dat in het gezin opgenomen wordt, een handicap heeft.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per personeelslid verlengd als meerdere pleegkinderen tegelijkertijd langdurig in het gezin worden opgenomen.

In het zesde lid wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Het pleegzorgverlof wordt aan het contractueel personeelslid toegekend op grond van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de uitvoeringsbesluiten.

Het pleegzorgverlof en het pleegouderverlof worden aan de ambtenaar op overeenkomstige wijze toegekend als aan het contractueel personeelslid op grond van de arbeidsovereenkomstenwet.

Het pleegzorgverlof en pleegouderverlof worden met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Tijdens het pleegzorgverlof heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutoloon en ontvangt het contractueel personeelslid geen salaris.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof hebben het statutair en contractueel personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris en ontvangt een contractueel personeelslid geen salaris.

## **TITEL 4.                  ZIEKTEVERLOF**

### **HOOFDSTUK 1.          ALGEMENE BEPALINGEN**

**Art. X 17. §1.** Het personeelslid dat niet in staat is om zijn werk te verrichten door een ziekte of een ongeval, is arbeidsongeschikt.

Arbeidsongeschiktheid heeft altijd betrekking op een volledige werkdag.

Een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid wordt geacht te beginnen ten opzichte van een vorige periode van arbeidsongeschiktheid, als zij is voorafgegaan door een daadwerkelijke werkhervatting, of wanneer het personeelslid kan aantonen dat het werkelijk arbeidsgeschikt is geweest tussen beide periodes.

§2. Het personeelslid dat afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid, heeft ziekteverlof.

§3. Tenzij het anders bepaald is, wordt het ziekteverlof gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§4. Het personeelslid dat zijn werkdag daadwerkelijk heeft aangevat, maar het werk niet kan voortzetten door een ziekte die of een ongeval dat zich voordoet in de loop van die werkdag, behoudt het recht op salaris voor die dag. De voormelde dag telt niet als een dag ziekteverlof.

§5. De Vlaamse minister van Bestuurszaken bepaalt de minimale voorwaarden en modaliteiten met betrekking tot de re-integratie van de ambtenaren en contractuele personeelsleden in uitvoering van de Codex over het Welzijn op het Werk.

## **HOOFDSTUK 2. VERLONINGSREGELING TIJDENS DE ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN GEVAL VAN ZIEKTE OF ONGEVAL VAN GEMEEN RECHT**

**Art. X 18.** §1. Gedurende de eerste zestig dagen van de arbeidsongeschiktheid door een ziekte of een ongeval van gemeen recht behoudt de ambtenaar zijn salaris overeenkomstig zijn prestatieregime.

De periode van zestig dagen, vermeld in het eerste lid, start op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

§2. Als een contractueel personeelslid de statutaire proeftijd aanvat bij de diensten van de Vlaamse overheid tijdens een periode waarin hij de aanvulling ontvangt, vermeld in artikel X 20, §2, 2°, a), in voorkomend geval samen gelezen met artikel X 20, §3, eerste lid, is paragraaf 1 van toepassing voor de resterende periode van de zestig dagen, vermeld in paragraaf 1.

**Art. X 19.** §1. De ambtenaar ontvangt vanaf de volgende tijdstippen de volgende herleide salarissen:

1° 80% van het salaris overeenkomstig de prestatieregime vanaf de eenenzestigste dag arbeidsongeschiktheid.

2° 75% van het salaris overeenkomstig de prestatieregime vanaf de honderdeenentachtigste dag van de arbeidsongeschiktheid.

§2. Als een contractueel personeelslid de statutaire proeftijd aanvat bij de diensten van de Vlaamse overheid tijdens een periode waarin hij de aanvulling ontvangt, vermeld in artikel X 20, §2, 2°, b), in voorkomend geval samen gelezen met artikel X 20, §4, tweede

lid, is paragraaf 1, 1° van toepassing tot en met de honderdtachtigste dag van de arbeidsongeschiktheid.

Als een contractueel personeelslid na de honderdtachtigste dag van de arbeidsongeschiktheid de statutaire proeftijd aanvat bij de diensten van de Vlaamse overheid, is paragraaf 1, 2° van toepassing voor de resterende periode van de arbeidsongeschiktheid.

§3. Als zich na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarin de ambtenaar in kwestie recht had op het salaris, vermeld in artikel X 18, §1, binnen de veertien dagen waarin een werkhervatting heeft plaatsgevonden een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet, heeft de voormelde ambtenaar niet opnieuw recht op het salaris, vermeld in artikel X 18, §1.

De periode van veertien dagen, vermeld in het eerste lid, start op de dag die volgt op het einde van de vorige periode waarvoor toepassing gemaakt werd van artikel X 18, §1.

Het salaris, vermeld in artikel X 18, §1, is wel verschuldigd:

- 1° voor het resterend gedeelte van de zestig dagen, vermeld in artikel X 18, §1, als deze periode van zestig dagen tijdens de vorige periode van arbeidsongeschiktheid niet volledig werd uitgeput. Vanaf de eenenzestigste dag is de regeling van paragraaf 1, 1°, van toepassing.
- 2° als het personeelslid met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§4. Als zich na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarin de ambtenaar het herleide salaris, vermeld in paragraaf 1, 1° heeft ontvangen, binnen de veertien dagen na een werkhervatting een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet, behoudt de ambtenaar het herleid salaris tot en met de honderdtwintigste dag na de zestigste dag, vermeld in artikel X 18, §1, in voorkomend geval samen gelezen met artikel X 19, §3, derde lid, 1°.

Het herleid salaris, vermeld in paragraaf 1, 1°, is wel verschuldigd voor het resterend gedeelte van de periode van het herleid salaris, vermeld in paragraaf 1, 1°, als dit herleid salaris tijdens de vorige periode van arbeidsongeschiktheid niet volledig werd uitgeput. In voorkomend geval is de regeling van paragraaf 1, 2°, van toepassing zodra het herleid salaris volledig is uitgeput.

Als de ambtenaar evenwel met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval, dan heeft het personeelslid opnieuw recht op het salaris, vermeld in artikel X 18, §1.

Als zich na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarin de ambtenaar het herleide salaris, vermeld in paragraaf 1, 2° ontvangt, binnen veertien dagen waarin een werkhervatting heeft plaatsgevonden een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet, behoudt de ambtenaar het herleide salaris. Als de ambtenaar evenwel met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan

een andere ziekte of aan een ander ongeval, dan heeft het personeelslid opnieuw recht op het salaris, vermeld in artikel X 18, §1.

§5. Paragraaf 3 en 4 zijn niet van toepassing in periodes van arbeidsongeschiktheid als vermeld in paragraaf 6.

§ 6. De ambtenaar die tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte opnieuw arbeidsongeschikt wordt, ontvangt een herleid salaris, dat wordt berekend op het percentage dat de ambtenaar afwezig is wegens ziekteverlof. Het herleide salaris, vermeld in het eerste lid, bedraagt:

- 1° 80% van het salaris als de ambtenaar het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte heeft aangevat in de periode van zestig dagen, vermeld in artikel X 18, §1. De ambtenaar behoudt het voormelde herleide salaris gedurende de eerste honderdtachtig dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de eerste periode van arbeidsongeschiktheid die is gestart tijdens het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte waarin de ambtenaar het salaris, vermeld in artikel X 18, §1 ontvangt. Vanaf de honderdeenentachtigste dag na het begin van de voormelde eerste periode van arbeidsongeschiktheid ontvangt hij een herleid salaris van 75%;
- 2° 80% van het salaris als de ambtenaar het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte heeft aangevat in de periode vermeld in paragraaf 1, 1°. De ambtenaar behoudt het voormelde herleide salaris gedurende de eerste honderdtachtig dagen, te rekenen vanaf de eerste dag van de eerste periode van arbeidsongeschiktheid die is gestart tijdens het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte waarin de ambtenaar het herleide salaris, vermeld in paragraaf 1, 1° ontvangt. De dagen van arbeidsongeschiktheid die aan het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte zijn voorafgegaan en waarvoor de ambtenaar een herleid salaris als vermeld in paragraaf 1, 1°, heeft gekregen, worden in mindering gebracht. Na voormelde periode van honderdtachtig dagen ontvangt hij een herleid salaris van 75%;
- 3° 75% van het salaris als de ambtenaar het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte heeft aangevat in de periode vermeld in paragraaf 1, 2°.

**Art. X 20. §1.** Het contractuele personeelslid dat arbeidsongeschikt is door een ziekte of een ongeval van gemeen recht, krijgt de toepasselijke loonregeling vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, samen gelezen met artikel VII 8.

In de periodes waarin de arbeidsovereenkomst is geschorst door ziekte of een ongeval van gemeen recht, en waarin het personeelslid geen aanspraak maakt op de hierboven vermelde loonregeling, heeft het contractuele personeelslid recht op een aanvulling op de ziekte-uitkering, gefinancierd door de werkgever.

De aanvulling op de ziekte-uitkering wordt uitbetaald via een externe beheerder zoals voorzien in artikel 3, §1 van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen.

In afwachting van de toewijzing van deze opdracht aan en uitbetaling door een externe beheerder, betaalt de werkgever zelf de aanvulling uit, uitgezonderd voor de personeelsleden die een invaliditeitsuitkering ontvangen als vermeld in artikel 93 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Die personeelsleden hebben recht op een aanvulling vanaf de uitbetaling ervan door een externe beheerder.

§2. Voor de aanvulling, vermeld in paragraaf 1, gelden de volgende regels:

- 1° de volgende personeelsleden zijn uitgesloten van deze aanvulling:
  - a. het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;
  - b. het personeelslid dat niet onder de Belgische sociale zekerheid valt;
  - c. het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel;
  - d. de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;
  - e. het personeelslid dat behoort tot het instructie- en technisch omkaderingspersoneel van de VDAB dat voor 1 juni 2024 in dienst is, met uitzondering van het personeelslid dat voor 1 juni 2024 in dienst is en er vrijwillig en definitief voor kiest om onder het toepassingsgebied van deze bepaling te vallen.
  
- 2° de som van de aanvulling, de ziekte-uitkering en in voorkomend geval, het aanvullende loon, vermeld in artikel VII 8 bedraagt:
  - a. 100% van het bruto belastbare salaris vanaf de eerste dag tot en met de zestigste dag van de arbeidsongeschiktheid;
  - b. 80% van het bruto belastbare salaris vanaf de eenenzestigste dag tot en met de honderdtachtigste dag van de arbeidsongeschiktheid;
  - c. 75% van het bruto belastbare salaris vanaf de honderdeenentachtigste dag van de arbeidsongeschiktheid;
  
- 3° de aanvulling is niet verschuldigd als de arbeidsovereenkomst geschorst is door arbeidsongeschiktheid tijdens een periode van een gedeeltelijke werkhervatting met toepassing van artikel X 24quater, §4.

§3. Als zich na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarin contractuele personeelslid in kwestie recht had op de aanvulling, vermeld in paragraaf 2, 2°, a), binnen veertien dagen waarin een werkhervatting heeft plaatsgevonden een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet, heeft het contractuele personeelslid niet opnieuw recht op de aanvulling, vermeld in paragraaf 2, 2°, a).

De periode van veertien dagen, vermeld in het eerste lid, start op de dag die volgt op het einde van de vorige periode waarvoor toepassing gemaakt werd van paragraaf 2, 2°, a).

De in artikel X 20, §2, 2°, a) bedoelde aanvulling is wel verschuldigd:

- 1° voor het resterend gedeelte van de zestig dagen, vermeld in paragraaf 2, 2°; a), als als deze periode van zestig dagen tijdens de vorige periode van arbeidsongeschiktheid niet volledig werd uitgeput. Vanaf de eenenzestigste dag geldt de regeling van in artikel X 20, §2, 2°, b).
- 2° als het personeelslid met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§4. Als zich na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarin het contractuele personeelslid dat de aanvulling, vermeld in paragraaf 2, 2°, b) ontving, binnen veertien dagen waarin een werkhervatting heeft plaatsgevonden een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet, behoudt het personeelslid de voormelde aanvulling tot uiterlijk de honderdtwintigste dag na de zestigste dag, vermeld in paragraaf 2, 2°, a), in voorkomend geval samen gelezen met paragraaf 3, derde lid, 1°.

De aanvulling, vermeld in paragraaf 2, 2°, b) is wel verschuldigd voor het resterend gedeelte van de periode van de aanvulling, vermeld in paragraaf 2, 2°, b), als die aanvulling tijdens de vorige periode van arbeidsongeschiktheid niet volledig werd uitgeput. In voorkomend geval is de regeling van paragraaf 2, 2°, c), van toepassing zodra de aanvulling volledig is uitgeput.

Als het contractuele personeelslid evenwel met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval, dan heeft het personeelslid opnieuw recht op de in artikel X 20, §2, 2°, a) bedoelde aanvulling.

§5. Als zich na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarin het contractuele personeelslid dat de aanvulling, vermeld in paragraaf 2, 2°, c) ontving, binnen veertien dagen een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet na een werkhervatting, behoudt het personeelslid de voormelde aanvulling.

Als het contractuele personeelslid evenwel met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval, dan heeft het personeelslid opnieuw recht op de in artikel X 20, §2, 2°, a) bedoelde aanvulling.

**Art. X 21.** In afwijking van artikel X 18 en X 19 behoudt de ambtenaar zijn salaris tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid als die ambtenaar aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° voor 1 juni 2024 is die ambtenaar benoemd of toegelaten tot de statutaire proeftijd;
- 2° die ambtenaar treedt in dienst na 31 mei 2024 in een statutaire betrekking die voor 1 juni 2024 werd vacant verklaard.

### HOOFDSTUK 3. CONTROLE OP DE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

**Art. X 22.** §1. Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan. Het geneeskundig controleorgaan wordt aangewezen door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§2. Indien het personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, kan hij een beroep doen op een arbitrageprocedure.

§3. In het arbeidsreglement worden de nadere bepalingen over de ziektemelding, het ziekteattest en ziektecontrole en de arbitrageprocedure vastgesteld.

### HOOFDSTUK 4. DOORVERWIJZING NAAR DE FEDERALE MEDISCHE DIENST BEVOEGD VOOR DE DEFINITIEVE ONGESCHIKTVERKLARING VAN DE AMBTENAAR

**Art. X 23.** De lijnmanager kan de ambtenaar voor onderzoek doorverwijzen naar de federale dienst die bevoegd is voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar, onder de hieronder bepaalde voorwaarden:

1° de ambtenaar is gedurende een onafgebroken periode van negen maanden arbeidsongeschikt;

en

2° er loopt geen re-integratietraject bedoeld in de codex over het welzijn op het werk voor de ambtenaar.

De termijn van negen maanden is niet langer onafgebroken wanneer de ambtenaar effectief het werk hervat, tenzij de ambtenaar binnen de eerste veertien dagen van deze werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, in welk geval deze termijn wordt geacht onafgebroken te zijn.

**Art. X 24.** §1. De ambtenaar die arbeidsongeschikt is, heeft ook na de doorverwijzing naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar, ziekteverlof.

§2. Indien de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar mededeelt dat een ambtenaar een onderzoek in het kader van de vroegtijdige oppensioenstelling heeft belemmerd of geweigerd, dan vraagt de lijnmanager aan de ambtenaar om de redenen hiervan mee te delen binnen de veertien dagen. Indien de ambtenaar geen gevolg geeft aan deze vraag of geen geldige reden aantoonst, wordt zijn ziekteverlof gelijkgesteld met de administratieve toestand van non-activiteit vanaf de dag waarop hij het onderzoek heeft belemmerd of geweigerd, tot de dag waarop hij het werk herneemt of uit dienst treedt.

**Art. X 24bis.** §1. In afwijking van artikel X 23 kan de lijnmanager de ambtenaar die:

1° voor 1 juni 2024 is benoemd of toegelaten tot de statutaire proeftijd;

2° wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd na 31 mei 2024 in een statutaire betrekking die voor 1 juni 2024 werd vacant verklaard.

en die tijdens zijn loopbaan 666 werkdagen afwezig is geweest wegens ziekte naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring doorverwijzen.

De berekening van de afwezigheid wegens ziekte van de ambtenaren met een specifieke werktijdregeling gebeurt pro rata.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt rekening gehouden met de dagen van ziekteverlof die de ambtenaar in zijn hoedanigheid van ambtenaar heeft opgenomen voor en na 1 juni 2024 en met de dagen waarop men afwezig was als gevolg van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte.

§2. Artikel X 24 is overeenkomstig van toepassing.

## **HOOFDSTUK 5. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES WEGENS ZIEKTE**

**Art. X 24ter.** §1. Een ambtenaar die arbeidsongeschikt is door een ziekte of ongeval van gemeen recht kan in het kader van de re-integratie in een voltijds arbeidsregime de arbeid deeltijds hervatten onder de vorm van een verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt toegekend door het geneeskundig controleorgaan, dat eveneens de duurtijd van het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte als het prestatieregime tijdens het verlof voor de deeltijdse prestaties wegens ziekte bepaalt.

De duurtijd vermeld in het tweede lid, bedraagt maximaal drie maanden en kan voor zover het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte blijft bijdragen tot de voltijdse hervatting van de arbeid, meermaals worden verlengd met een periode van maximaal drie maanden.

Het prestatieregime vermeld in het tweede lid bedraagt minimaal 50% van een voltijdse arbeidsduur.

§2. Het verlof voor deeltijdse prestaties vermeld in paragraaf 1 is gedurende de eerste zes maanden van het re-integratietraject een recht.

Vanaf de honderdeenentachtigste dag kan het verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte, na advies van het geneeskundig controleorgaan, worden toegestaan als het blijft bijdragen tot de voltijdse re-integratie van de ambtenaar en de lijnmanager instemt met de verderzetting van de deeltijdse prestaties wegens ziekte.

Van het minimum prestatieregime vermeld in paragraaf 1, vierde lid, kan worden afgeweken als de lijnmanager hiermee instemt.

§3. De afwezigheid van de ambtenaar tijdens de periode van een verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het contractuele personeelslid bevindt zich in dienstactiviteit, maar ontvangt geen salaris voor de periodes van afwezigheid waarvoor het een ziekte-uitkering, of een andere inkomensvervangende uitkering ontvangt.



§4. Aan het contractuele personeelslid wordt de gedeeltelijke werkhervatting toegekend overeenkomstig de regels die zijn opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de ZIV-wetgeving. Tijdens de gedeeltelijke werkhervatting wordt het personeelslid niet beschouwd als arbeidsongeschikt.

De gedeeltelijke werkhervatting is gedurende de eerste zes maanden een recht. Vanaf de honderdeenenzestigste dag kan de gedeeltelijke werkhervatting, na advies van de adviserend arts van de mutualiteit, verder worden toegekend als de lijnmanager hiermee instemt.

Een contractueel personeelslid kan het werk gedeeltelijk hervatten met een arbeidsregime dat minder dan 50% van een voltijdse arbeidsduur bedraagt als de lijnmanager hiermee instemt.

## **HOOFDSTUK 6. ARBEIDSONGESCHIKTHEID WEGENS ARBEIDSONGEVAL, BEROEPSZIEKTE, ONGEVAL OP WEG VAN EN NAAR HET WERK OF EEN ONGEVAL VAN GEMEEN RECHT VEROORZAAKT DOOR EEN DERDE**

**Art. X 24quater.** §1. Het personeelslid dat arbeidsongeschikt is als gevolg van een van volgende oorzaken, heeft ziekteverlof:

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een beroepsziekte;
- 3° een ongeval op de weg van en naar het werk;
- 4° een ongeval van gemeen recht dat is veroorzaakt door een derde.

§2. Tijdens het ziekteverlof dat het gevolg is van een arbeidsongeval, een beroepsziekte of een ongeval op de weg van en naar het werk behoudt het personeelslid zijn salaris overeenkomstig zijn prestatieregime.

§3. De lijnmanager neemt de juridische beslissing over de erkenning van arbeidsongevallen en van ongevallen op de weg van en naar het werk en met betrekking tot de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg van en naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Indien de tijdelijke arbeidsongeschiktheid minder dan dertig kalenderdagen duurt en indien het personeelslid een medisch attest van genezing zonder blijvende arbeidsongeschiktheid indient, deelt de lijnmanager per aangetekend schrijven een beslissing tot genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid mee aan het personeelslid.

§4. De ambtenaar ontvangt in de gevallen vermeld in paragraaf 1 het salaris alleen als voorschot dat betaald wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

De Vlaamse Gemeenschap, het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid, het extern verzelfstandigd agentschap, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs treedt in het geval, vermeld in het eerste lid, tot het bedrag van het salaris van rechtswege in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen die

het personeelslid mocht kunnen doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval.

## TITEL 5. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

**Art. X 25.** §1. Een ambtenaar heeft tijdens zijn loopbaan recht op zestig maanden verlof voor deeltijdse prestaties. Na uitputting van dit recht kan een ambtenaar verlof voor deeltijdse prestaties krijgen als een gunst.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt met minimaal drie maanden en maximaal twaalf maanden aangevraagd, waarbij iedere aanvraag bestaat uit volledige kalendermaanden. Het verlof voor deeltijdse prestaties start op de eerste dag van de maand.

In afwijking van de tweede zin van het tweede lid kan het verlof voor deeltijdse prestaties starten op een andere dag, dan de eerste dag van de maand als het aaneensluitend volgt op moederschapsrust, vaderschaps- of meemoederschapsverlof, ziekteverlof, ouderschapsverlof, medisch bijstandsverlof, palliatief verlof of geboorteverlof.

§2. De volgende modaliteiten zijn van toepassing op het verlof voor deeltijdse prestaties vermeld in paragraaf 1:

- 1° het verlof voor deeltijdse prestaties wordt opgenomen met een vermindering van de arbeidsprestaties tot 90%, 80%, 70%, 60% of 50% van een voltijdse betrekking;
- 2° het werkrooster en de nadere regelen voor de opname van het verlof voor deeltijdse prestaties worden vastgesteld in overleg met de lijnmanager;
- 3° het gekozen arbeidsregime, het vastgestelde werkrooster en opnamemodaliteiten kunnen gedurende drie maanden niet worden gewijzigd.

§3. De lijnmanager kan indien de goede werking van de dienst dit vereist de opname van het door de ambtenaar aangevraagde verlof voor deeltijdse prestaties met maximaal drie maanden uitstellen.

§4. De functioneel bevoegde Vlaamse minister kan voor bepaalde functies in zijn beleidsdomein, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs binnen de prestatieregimes die zijn vastgesteld in paragraaf 2, 1° een vast prestatieregime opleggen.

§5. Voor de personeelsleden die binnen het top- en middenkader zijn aangewezen in een mandaat gelden de bepalingen van deel V. 37]

§6. Het contractueel personeelslid heeft op overeenkomstige wijze als de ambtenaar recht op een verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst.

Na uitputting van het recht kan het contractueel personeelslid een verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst krijgen als een gunst.

In afwijking van het eerste lid is de verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst een gunst voor het contractueel personeelslid tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst voor bepaalde duur voor zover het nog geen twee jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid.

**Art. X 25bis.** §1. Onverminderd artikel X 25 heeft een ambtenaar vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op verlof voor deeltijdse prestaties.

Het contractueel personeelslid heeft op overeenkomstige wijze als de ambtenaar vanaf de leeftijd van 55 jaar recht op een verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking van het tweede lid is de verdeeltijdsing van de arbeidsovereenkomst vanaf de leeftijd van 55 jaar een gunst voor het contractueel personeelslid tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor bepaalde duur voor zover het nog geen twee jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§2. De modaliteiten vermeld in artikel X 25, §1, tweede en derde lid, en §2, 3, 4 en 5 zijn overeenkomstig van toepassing op het verlof voor deeltijdse prestaties vermeld in paragraaf 1.

**Art. X 26.** §1. Het ziekteverlof maakt geen einde aan het stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

§2. Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt dit verlof door.

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

- 1° voor bevalling, adoptie en pleegvoogdij en ouderschap ;
- 2° voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vreedstijd, van diensten bij de civiele bescherming of van taken van openbaar nut, als vermeld in de gecoördineerde wetten van 20 februari 1980 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden.

**Art. X 27.** Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Onverminderd de toepassing van artikel VII 6 heeft het personeelslid tijdens het verlof voor deeltijdse prestaties geen recht op een salaris.

## **TITEL 5BIS. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES WEGENS CHRONISCHE ZIEKTE OF HANDICAP**

**Art. X 27bis.** §1. De ambtenaar die beschikt over een externe erkenning als persoon met een chronische ziekte of handicap in de zin van artikel 2, §1, 4°, a) tot en met f), van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie, heeft recht op verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte op voorwaarde dat de arbeidsarts van oordeel is dat het deeltijds werken bijdraagt tot of noodzakelijk is voor het aanvangen, hervatten of het behoud van

de tewerkstelling van de ambtenaar. De arbeidsarts pleegt overleg met de behandelend arts, de lijnmanager en desgevallend met het geneeskundig controleorgaan.

§2. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap wordt toegekend a rato van 50%, 60%, 70% of 80% van een voltijdse betrekking.

Het integratieprotocol bepaalt minstens:

- a) de modaliteiten van het verlof;
- b) de looptijd van het verlof. Dit kan van onbepaalde duur zijn;
- c) het tijdstip waarop het verlof en de modaliteiten worden geëvalueerd.

Zowel de ambtenaar als de arbeidsarts, in het raam van een gezondheids- of re-integratiebeoordeling zoals voorzien in Boek I, titel 4 van de Codex over het welzijn op het werk, kunnen op ieder moment vragen om het verlof en de modaliteiten te herzien.

§3. Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Onverminderd de toepassing van artikel VII 6 heeft een ambtenaar tijdens een verlof voor deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte geen recht op salaris.

Artikel X 26 is overeenkomstig van toepassing

Een ambtenaar die verlof voor deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of handicap opneemt, kan dit verlof tezelfdertijd niet combineren met een verlof voor deeltijdse prestaties, een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van zorgkrediet of met een deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of handicap wordt opgeschort bij opname van een voltijds zorgkrediet of voltijds federaal zorgverlof.

## **TITEL 6. HET ZORGKREDIET**

### **HOOFDSTUK 1. DUUR VAN HET ZORGKREDIET EN MOTIEVEN**

**Art. X 28.** §1. Een personeelslid heeft het recht om zorgkrediet te nemen en daarmee met al dan niet opeenvolgende periodes zijn arbeidsprestaties te verminderen of zijn loopbaan volledig te onderbreken gedurende een van de volgende termijnen:

1° 18 maanden bij een volledige onderbreking van de loopbaan;

2° 36 maanden bij een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking;

3° 90 maanden bij een vermindering van een voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

Het personeelslid kan bij een nieuwe aanvraag van opnamevorm veranderen. Het al opgenomen zorgkrediet wordt in dat geval pro rata aangerekend waarbij één maand volledige onderbreking van de loopbaan gelijkstaat aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking, en aan vijf maanden vermindering van een voltijdse arbeidsbetrekking met een vijfde.

Bij de berekening van het resterende zorgkrediet wordt er afgerond naar de hogere maandeenheid.

§2. Het personeelslid neemt het zorgkrediet op met periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden, waarbij iedere aanvraag bestaat uit gehele maanden. De minimum en maximumtermijn gelden ook in geval van een verlenging of van een nieuwe aanvraag.

Als de minimumduur van drie maanden het personeelslid verhindert om zijn resterend zorgkrediet op te nemen, bedraagt de minimumduur één maand.

In afwijking van het eerste lid neemt een personeelslid het zorgkrediet voor het verlenen van palliatieve zorgen op met periodes van ten minste één maand en ten hoogste drie maanden.

In afwijking van het eerste lid neemt het personeelslid zorgkrediet op met niet - gehele maanden in één van de volgende gevallen:

1° de periode waarvoor het zorgkrediet wordt aangevraagd, eindigt de dag voordat het kind voor wie zorgkrediet wordt opgenomen, de leeftijd van dertien jaar bereikt;

2° het zorgkrediet wordt opgenomen om een opleiding te volgen.

§3. De personeelsleden op proef zijn uitgesloten van de volledige onderbreking van de loopbaan in het kader van zorgkrediet.

De volledige onderbreking van de loopbaan in het kader van zorgkrediet is een gunst voor het contractueel personeelslid met een vervangingsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur.

Om het zorgkrediet met een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking te kunnen opnemen, moet het contractuele personeelslid te werk gesteld zijn met een arbeidsovereenkomst waarvan de arbeidsduur minstens gelijk is aan drie vierde van de arbeidsduur van een voltijdse betrekking.

**Art. X 28bis.** - opgeheven

**Art. X 28ter.** – opgeheven

**Art. X 29.** Het verlof voor loopbaanonderbreking, algemeen stelsel, dat werd opgenomen op grond van de regeling die van toepassing was voor 2 september 2016 wordt niet aangerekend op de periodes van zorgkrediet vermeld in artikel X 28.

Het zorgkrediet dat vanaf 2 september 2016 bij een andere werkgever wordt opgenomen, wordt aangerekend op de periode van zorgkrediet vermeld in artikel X 28.

**Art. X 30.** Het zorgkrediet wordt alleen toegekend als het personeelslid een van de motieven bewijst vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

## **HOOFDSTUK 2. ADMINISTRATIEVE TOESTAND, VOORWAARDEN EN UITKERINGEN**

**Art. X 31.** §1. Het personeelslid dat afwezig is als gevolg van de opname van het zorgkrediet bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris.

Gedurende een afwezigheid door zorgkrediet heeft het personeelslid recht op een onderbrekingsuitkering conform het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

Als het personeelslid zijn onderbrekingsuitkeringen verliest dan kan de voltijdse afwezigheid of vermindering van de arbeidsprestaties mits akkoord van de lijnmanager retroactief worden omgezet naar een ander verlof dat een voltijdse onbetaalde onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties voor doel heeft. Gaat de lijnmanager niet akkoord met deze omzetting naar een ander verlof dan wordt de afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit.

Die gelijkstelling met non-activiteit geldt voor de volledige periode waarin het personeelslid geen recht had op een onderbrekingsuitkering en eindigt als het personeelslid het werk hervat of een ander verlof opneemt.

Als de persoon voor wie het personeelslid het zorgkrediet opneemt, overlijdt, mag het personeelslid het zorgkrediet tot maximaal zes maanden na de dag van het overlijden voortzetten.

Als het zorgkrediet stopt in de loop van een kalendermaand wordt een volledige maand aangerekend op de periode vermeld in artikel X 28.

§2. Ziekteverlof of moederschapsrust maken geen einde aan het zorgkrediet.

§3. De vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet kunnen niet gecombineerd worden met verlof voor deeltijdse prestaties of met een deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof.

§4. De nadere regelen voor de opname van de vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet worden bepaald in overleg tussen de lijnmanager en het personeelslid.

## **TITEL 6BIS.            LOOPBAANONDERBREKING IN HET KADER VAN EEN FEDERAAL ZORGVERLOF**

### **HOOFDSTUK 1.            ALGEMENE BEPALINGEN**

**Art. X 31bis.** §1. Het personeelslid met verlof voor loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof bevindt zich in de administratieve toestand dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris.

§2. Ziekteverlof of moederschapsrust maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

§3. De deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof kan niet gecombineerd worden met een verlof voor deeltijdse prestaties of met een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet.

§4. De nadere regelen voor de opname van de deeltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof worden bepaald in overleg tussen de lijnmanager en het personeelslid.

### **HOOFDSTUK 2.            PALLIATIEF VERLOF**

**Art. X 32.** Elke ambtenaar heeft recht op voltijdse, halftijdse of 1/5 loopbaanonderbreking voor het verstrekken van palliatieve zorgen. De duur van de voltijdse, halftijdse en 1/5 loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken bedraagt één maand, tweemaal verlengbaar met één maand. Bij verlenging met een maand kan de opnamevorm worden gewijzigd.

Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor palliatief verlof conform de arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid.

**Art. X 33.** Loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken wordt niet meegeteld voor de berekening van het zorgkrediet vermeld onder artikel X 28 .

### **HOOFDSTUK 3.            BIJSTAND AAN OF VERZORGING VAN EEN ZWAAR ZIEK GEZINS- OF FAMILIELID**

**Art. X 34.** §1. Elke ambtenaar heeft recht op voltijdse, halftijdse of 1/5 loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. De maximumduur per patiënt bedraagt voor de voltijdse loopbaanonderbreking 12 maanden, en voor de halftijdse of 1/5 loopbaanonderbreking 24 maanden.

Als de ambtenaar uitsluitend en effectief samenwoont met minstens één kind en het verlof opneemt voor de bijstand aan een zwaar ziek kind van hoogstens 16 jaar, dan bedraagt de maximumduur van de voltijdse loopbaanonderbreking evenwel 24 maanden, en van de halftijdse of 1/5 loopbaanonderbreking 48 maanden.

§2. De voltijdse, halftijdse en 1/5 loopbaanonderbreking voor de bijstand aan of de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan worden genomen in al dan niet

opeenvolgende perioden van minimaal één en maximaal drie maanden. De ambtenaar kan bij elke nieuwe periode van loopbaanonderbreking voor de bijstand aan of de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid veranderen van opnamevorm, overeenkomstig het principe dat één maand voltijdse loopbaanonderbreking gelijkstaat met twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking en vijf maanden 1/5 loopbaanonderbreking. Het equivalent van, naargelang van het geval, 12 of 24 maanden voltijdse loopbaanonderbreking, mag evenwel niet worden overschreden.

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

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

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

- 1° de ambtenaar die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont;
- 2° de ambtenaar die samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

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

- 1° de ambtenaar die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont;
- 2° een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad, wanneer de ambtenaar sub 1° in de onmogelijkheid verkeert dit verlof op te nemen.

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

§3. Het equivalent van de 12 of 24 maanden voltijdse loopbaanonderbreking wordt verminderd met de duur van de voltijdse, halftijdse en 1/5 loopbaanonderbrekingen die de ambtenaar in om het even welke hoedanigheid bij dezelfde of een andere werkgever voor dezelfde patiënt heeft genoten.

§4. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar.



Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld.

Om dit recht met 1/5 loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractueel personeelslid met een voltijdse arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn.

**Art. X 35.** Loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt niet meegeteld voor de berekening van het zorgkrediet vermeld onder artikel X 28 .

#### **HOOFDSTUK 4. OUDERSCHAPSVERLOF**

**Art. X 36.** §1. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, waarvan de duur:

- 1° in geval van voltijdse loopbaanonderbreking, vier maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van één maand of een veelvoud daarvan;
- 2° in geval van halftijdse loopbaanonderbreking, acht maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan;
- 3° in geval van 1/5 loopbaanonderbreking, twintig maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van vijf maanden of een veelvoud daarvan.
- 4° in geval van 1/10 loopbaanonderbreking, veertig maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan.

§2. De ambtenaar heeft de mogelijkheid om bij ouderschapsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking te veranderen van opnamevorm. Het reeds opgenomen ouderschapsverlof wordt in dat geval aangerekend overeenkomstig het principe dat één maand voltijdse loopbaanonderbreking gelijkstaat aan twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking, aan vijf maanden 1/5 loopbaanonderbreking en aan tien maanden 1/10 loopbaanonderbreking.

§3. De mannelijke ambtenaar heeft alleen recht op ouderschapsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking als de afstamming van het kind in zijnen hoofde vaststaat, of als het gaat om een kind dat door hem werd geadopteerd.

**Art. X 37.** De ambtenaar heeft recht op ouderschapsverlof:

- 1° naar aanleiding van de geboorte van zijn kind tot het kind twaalf jaar wordt;
- 2° in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

Aan de voorwaarde van de twaalfde verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De leeftijdsgrens van 12 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in de pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

**Art. X 37bis.** Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar.

Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld.

Om het recht op ouderschapsverlof in de vorm van 1/5 of 1/10 loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid voltijds zijn tewerkgesteld.

**Art. X 38.** Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking telt niet mee voor de berekening van het zorgkrediet vermeld onder artikel X 28 .

#### **HOOFDSTUK 4BIS. MANTELZORGVERLOF**

**Art. X 38bis. §1.** In dit artikel wordt verstaan onder mantelzorger: de persoon van wie de hoedanigheid van mantelzorger erkend is conform hoofdstuk 3 van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger.

§2. Een personeelslid dat erkend is als mantelzorger van een zorgbehoevend persoon heeft recht op mantelzorgverlof. Hij neemt het mantelzorgverlof op een van de volgende wijzen op:

1° met een volledige onderbreking van de loopbaan;

2° met een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft;

3° met een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

§3. De voltijdse onderbreking van de loopbaan bedraagt maximaal drie maanden per zorgbehoevend persoon.

De vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde bedraagt maximaal zes maanden per zorgbehoevend persoon.

Een personeelslid heeft gedurende zijn volledige loopbaan recht op maximaal: 1° zes maanden volledige onderbreking van de loopbaan; 2° twaalf maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde.

Bij verandering van opnamevorm wordt het al opgenomen mantelzorgverlof aangerekend volgens het principe dat een maand volledige onderbreking gelijk is aan twee maanden vermindering van de arbeidsprestaties.

## HOOFDSTUK 5. ONDERBREKINGSUITKERINGEN

**Art. X 39.** Het personeelslid met verlof voor loopbaanonderbreking als gevolg van een federaal zorgverlof krijgt een onderbrekingsuitkering overeenkomstig de federale bepalingen.

Als het personeelslid zijn onderbrekingsuitkeringen verliest dan kan de voltijdse afwezigheid of vermindering van de arbeidsprestaties mits akkoord van de lijnmanager retroactief worden omgezet naar een ander verlof dat een voltijdse onbetaalde onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties voor doel heeft. Gaat de lijnmanager niet akkoord met deze omzetting naar een ander verlof dan wordt de afwezigheid gelijkgesteld met non-activiteit. De gelijkstelling met non-activiteit geldt voor de volledige periode waarin het personeelslid geen recht had op een onderbrekingsuitkering en eindigt als het personeelslid het werk hervat of een ander verlof opneemt.

## HOOFDSTUK 6. VERVANGING

**Art. X 40.** De vervanging van de ambtenaar in loopbaanonderbreking vindt plaats overeenkomstig de federale bepalingen.

*(...) 2<sup>e</sup> lid - opgeheven*

## HOOFDSTUK 7. - OPGEHEVEN

**Art. X 41.** - opgeheven

## TITEL 7. TEWERKSTELLING TEN BEHOEVE VAN EEN EXTERNE WERKGEVER OF BIJ EEN VLAAMS MINISTERIEEL KABINET

### HOOFDSTUK 1. DE TIJDELIJKE TEWERKSTELLING VAN AMBTENAREN TEN BEHOEVE VAN EEN WERKGEVER BUITEN DE DIENSTEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID VOOR DE UITOEFENING VAN TAKEN IN HET BELANG VAN DE VLAAMSE OVERHEID

**Art. X 42.** Als een ambtenaar of groep van ambtenaren tijdelijk taken die van belang zijn voor de Vlaamse overheid, uitoefent ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid, wordt tussen de werkgevers een overeenkomst gesloten die na akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, de arbeidsvoorwaarden bepaalt die voor de betrokken ambtenaren zullen gelden gedurende de uitvoering van de taken.

Deze arbeidsvoorwaarden die in de overeenkomst tussen de werkgevers worden vastgesteld, zijn ambtshalve van toepassing op de betrokken ambtenaren.

Onder werkgever binnen de diensten van de Vlaamse overheid wordt verstaan, de Vlaamse Gemeenschap (voor het ministerie), het agentschap met rechtspersoonlijkheid, de raad of de instelling, vertegenwoordigd door de respectievelijke hoofden van de entiteit, raad of instelling.

**Art. X 43.** §1. In de overeenkomst, vermeld in artikel X 42, kan bepaald worden dat de werkgever binnen de diensten van de Vlaamse overheid het salaris (door)betaalt van de ambtenaar die voor taken ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingezet, en dat de werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid dat salaris geheel of gedeeltelijk terugbetaalt.

§2. De ambtenaar die voor taken ten behoeve van een werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingezet, kan onder het functioneel gezag van die werkgever worden geplaatst.

§3. De ambtenaar is in dienstactiviteit tijdens de periode van uitvoering van de taken ten behoeve van de werkgever buiten de diensten van de Vlaamse overheid.

#### **HOOFDSTUK 1BIS. DE TIJDELIJKE TEWERKSTELLING VAN AMBTENAREN TEN BEHOEVE VAN EEN ENTITEIT, RAAD OF INSTELLING BINNEN DE DIENSTEN VAN DE VLAAMSE OVERHEID**

**Art. X 43bis.** Als een ambtenaar of groep van ambtenaren binnen de diensten van de Vlaamse overheid tijdelijk taken uitoefent ten behoeve van een andere entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid, zijn de arbeidsvoorwaarden die gelden bij die andere entiteit, raad of instelling van toepassing gedurende de uitvoering van de taken.

**Art. X 43ter.** §1. De hoofden van de betrokken entiteiten, raden of instelling bepalen welke entiteit, raad of instelling het salaris betaalt.

§2. De ambtenaar die voor taken ten behoeve van een andere entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid wordt ingezet, kan onder het functioneel gezag van die andere entiteit, raad of instelling worden geplaatst.

#### **HOOFDSTUK 2. VERLOF OM EEN AMBT UIT TE OEFENEN BIJ EEN KABINET**

**Art. X 44.** De ambtenaar krijgt verlof wanneer hij door één van volgende instanties wordt aangewezen om een ambt uit te oefenen op hun kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet :

- een lid van een regering of een regeringscommissaris;
- een lid van de bestendige deputatie, de gouverneur van een provincie of de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad;
- een burgemeester of een schepen;
- de fracties in de gemeenteraad of provincieraad;
- een OCMW-voorzitter;
- een districtsburgemeester ;
- een Europees commissaris;
- de voorzitter van een wetgevende vergadering.

De aanwijzing gebeurt na akkoord van de functionele minister, die het advies inwint van de lijnmanager.

**Art. X 45.** §1. Aan de ambtenaar op proef kan om functionele redenen enkel een verlof voor opdracht worden toegekend om een ambt uit te oefenen bij het kabinet van een Vlaams minister.

§2. Tijdens het verlof wordt de proefperiode niet geschorst, en blijft de betrokkene onderworpen aan de verplichtingen tijdens de proefperiode, eventueel mits aanpassing van het programma aan de uitoefening van een ambt op een ministerieel kabinet.

**Art. X 46.** Het verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

**Art. X 47.** Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij hij naar een ander kabinet overgaat, krijgt de ambtenaar, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

Dit verlof wordt eveneens gelijkgesteld met dienstactiviteit.

**Art. X 48.** Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor uitoefening van een ambt bij een kabinet en na uitoefening van een ambt bij een kabinet, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

### **HOOFDSTUK 3. VERLOF VOOR OPDRACHT**

**Art. X 49.** §1. De ambtenaar krijgt verlof voor de uitoefening van een opdracht, bij een externe werkgever waarvan de Vlaamse overheid het algemeen belang erkent.

§2. De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht voor :

- de uitoefening van taken in internationale of supranationale instellingen, aangeboden door een regering of een van de voormelde instellingen;
- de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp;
- de uitoefening van een opdracht binnen of buiten de diensten van de Vlaamse overheid op grond van een beslissing van de Vlaamse Regering.

**Art. X 50.** §1. Het verlof voor opdracht wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en bedraagt maximum 4 jaar.

De tijdsbeperking geldt niet voor de opdrachten vermeld in art. X 49, §2.

Het salaris van de ambtenaar kan worden doorbetaald voor de duur van de opdracht en teruggevorderd, tenzij de bezoldiging reglementair verplicht is, of wordt bij beslissing van de functionele minister, na advies van de lijnmanager, geheel of gedeeltelijk doorbetaald zonder terugvordering.

§2. Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

**Art. X 51.** Iedere functionele minister kan, met instemming van de betrokkene, een ambtenaar met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan iedere ambtenaar, met akkoord van de functionele minister de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van de lijnmanager waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert.

**Art. X 52.** §1. Aan de ambtenaar met verlof wegens een internationale opdracht die hem door de Vlaamse Regering werd toevertrouwd, kan een vergoeding worden toegekend onder de voorwaarden en voor het bedrag bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§2. De in dit artikel bedoelde vergoeding mag niet worden toegekend aan de met een opdracht belaste ambtenaar die hetzij krachtens andere reglementaire bepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, voordelen geniet die ten minste gelijkwaardig zijn aan het salaris dat hij zou gekregen hebben indien hij in dienst was gebleven.

**Art. X 53.** De functionele minister kan op ieder oogenblik een eind maken aan de opdracht of het verlof voor opdracht.

#### **HOOFDSTUK 4. VERLOF WEGENS TERBESCHIKKINGSTELLING VAN DE KONING, EEN KONINGIN, EEN PRINS OF EEN PRINSES VAN BELGIË**

**Art. X 54.** §1. De ambtenaar wordt door de functionele minister ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België gesteld, op hun verzoek.

§2. Voor de tijd dat de ambtenaar ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België wordt gesteld, krijgt hij verlof.

§3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

#### **HOOFDSTUK 5. VERLOF VOOR HET UITOEFENEN VAN EEN AMBT BIJ EEN ERKENDE POLITIEKE GROEP**

**Art. X 55.** §1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep in een wetgevende vergadering krijgt de ambtenaar, met zijn instemming en voor zover het belang van de dienst zich er niet tegen verzet, verlof om een ambt uit te oefenen bij die erkende politieke groep of bij die voorzitter.

§2. Onder een erkende politieke groep in een wetgevende vergadering wordt verstaan een politieke groep die erkend is overeenkomstig het reglement van de wetgevende vergadering van de federale overheid, de gemeenschappen, de gewesten of het Europees Parlement.

§3. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.  
Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

**Art. X 56.** Het verlof wordt toegestaan door de functionele minister, na advies van de lijnmanager.

**Art. X 57.** Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

## HOOFDSTUK 6. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALING

**Art. X 58.** Onverminderd artikel X 45 heeft de ambtenaar op proef geen recht op verlof voor tewerkstelling bij een andere werkgever.

## TITEL 8. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

**Art. X 59.** De lijnmanager kent het vormingsverlof en de dienstvrijstelling voor vorming toe.

**Art. X 60.** Onverminderd artikel X 59 krijgt het personeelslid dienstvrijstelling voor alle interne of externe opleidingsactiviteiten die worden toegestaan.  
De periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

## TITEL 9. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

**Art. X 61.** Aan het personeelslid wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld :

1°	Huwelijk van het personeelslid en het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid	4 werkdagen
2°	opgeheven	
3°	Overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner	4 werkdagen
	1. Overlijden van de echtgeno(o)te of samenwonende partner, van een kind van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner	10 werkdagen
	2. Overlijden van de pleegvader, pleegmoeder, stiefpleegvader of stiefpleegmoeder van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	4 werkdagen

3. Overlijden van een pleegkind of van de pleegmoeder, pleegvader, stiefpleegvader of stiefpleegmoeder van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	1 werkdag
4° Huwelijk of wettelijke samenwoning van een kind of een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het huwelijk of in het verleden van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner	2 werkdagen
5° Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in om het even welke graad die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner	2 werkdagen
6° Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid, de echtgen(o)t(e) of de samenwonende partner	1 werkdag
7° Huwelijk of wettelijke samenwoning van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner: - in de eerste graad, die geen kind is, - in de tweede graad.	de dag van de plechtigheid
8° Zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was.	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer
9° Zwangerschapsverlies van de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid.	2 werkdagen op voorwaarde van het afleg[1]gen van een verklaring op eer

Voor de toepassing van het eerste lid, 5° tot en met 7°, worden de verwantschappen binnen een pleegzorgsituatie gelijkgesteld met de respectieve verwantschappen buiten een pleegzorgsituatie, vermeld in het eerste lid, 5° tot en met 7°. De gebeurtenissen, vermeld in punt 5° tot en met 7°, geven alleen aanleiding tot omstandigheidsverlof als de voormelde verwantschappen kaderen in een situatie van langdurige pleegzorg op het moment van de gebeurtenis of in het verleden.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg, vermeld in artikel X 16bis, zevende lid, waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft;



2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°.

3° zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Het personeelslid neemt het omstandigheidsverlof, vermeld in het eerste lid, 3°/1, op de volgende wijze op:

1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;

2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op het overlijden.

In overleg met de lijnmanager kan van de opnameperiodes, vermeld in het vierde lid, worden afgeweken.

## **TITEL 9BIS.            GEBOORTEVERLOF**

**Art. X 61bis.** §1. Een ambtenaar heeft recht op geboorteverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de ambtenaar vaststaat.

Bij ontstentenis van een persoon die geboorteverlof opneemt op grond van de afstamming met het kind, heeft de ambtenaar die gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind recht op het geboorteverlof.

Het recht op moederschapsverlof, vermeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit voor een zelfde ouder het recht op geboorteverlof uit.

Het geboorteverlof bedraagt vijftien werkdagen. Het wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het geboorteverlof moet binnen een termijn van vier maanden die start op de dag waarop het kind geboren wordt, worden opgenomen.

Het geboorteverlof wordt in mindering gebracht van het recht op opvangverlof vermeld in artikel X 16.

Voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023 bedraagt het geboorteverlof 20 werkdagen.

§2. Het contractueel personeelslid heeft recht op geboorteverlof op grond van de arbeidsovereenkomstenwet en de uitvoeringsbesluiten.

§3. Het geboorteverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Wat de geboortes betreffen die vanaf 1 januari 2021 plaatsvinden geldt de volgende verloningsregeling:

1° een ambtenaar heeft gedurende de:

- a) eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris;
- b) vijf resterende dagen recht op 82% van het brutosalaris. Voor de bepaling van dit salaris wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26230€ (100%).

2° een contractueel personeelslid heeft gedurende de:

- a) eerste drie dagen recht op een doorbetaling van het salaris;
- b) twaalf resterende dagen onverminderd VII 108bis geen recht op salaris.

Wat de geboortes betreffen die vanaf 1 januari 2023 plaatsvinden geldt de volgende verloningsregeling:

1° een ambtenaar heeft gedurende de:

- a) eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris;
- b) tien resterende dagen recht op 82% van het brutosalaris. Voor de bepaling van dit salaris wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26230€ (100%);

2° een contractueel personeelslid heeft gedurende de:

- a) eerste drie dagen recht op een doorbetaling van het salaris;
- b) zeventien resterende dagen onverminderd VII 108bis geen recht op salaris.

## **TITEL 10. ONBETAALD VERLOF**

**Art. X 62.** 1. Een personeelslid heeft recht op de volgende onbetaalde verloven:

- 1° twintig werkdagen per jaar, op te nemen met volle of halve dagen, en in al dan niet aaneengesloten periodes;
- 2° één jaar op te nemen gedurende de volledige loopbaan met volledige, al dan niet aaneengesloten maanden
- 3° één jaar op te nemen vanaf de leeftijd van vijfenvijftig jaar met volledige, al dan niet aaneengesloten maanden.

De twintig werkdagen onbetaald verlof worden pro rata verminderd in geval het personeelslid tijdens het jaar in dienst treedt, deeltijds werkt, in dienst werd genomen met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, of een onbetaald verlof opneemt.

De nadere regelen voor de opname van het onbetaald verlof worden bepaald in overleg tussen de lijnmanager en het personeelslid.

§2. Het personeelslid op proef is uitgesloten van het onbetaald verlof vermeld in paragraaf 1, 2° en 3°.

Het onbetaald verlof vermeld in paragraaf 1, 2° en 3° is een gunst voor het contractueel personeelslid tewerkgesteld met een vervangingsovereenkomst of overeenkomst voor bepaalde duur voor zover het nog geen twee jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§3. Het onbetaald verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens het onbetaald verlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.

**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. X 63bis.** Als een personeelslid een prestatie vervult als militair van het reservekader bij de krijgsmacht, krijgt het personeelslid onbetaald verlof voor de duur van de prestaties. Het onbetaalde verlof, vermeld in het eerste lid, wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens het onbetaalde verlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.

## TITEL 11. POLITIEK VERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING

**Art. X 64.** §1. Het personeelslid dat zijn functie met volledige prestaties uitoefent, heeft, volgens de hierna vermelde regelen, recht op politiek verlof voor het uitoefenen van een politiek mandaat of een ambt dat ermee gelijkgesteld kan worden, mits naleving van de onverenigbaarheden en verbodsbepalingen die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen op hem van toepassing zijn.

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaar die minimaal 80% van de normale arbeidsduur werkt door verlof voor deeltijdse prestaties. Het deeltijdse contractuele personeelslid wordt gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties.

§2. Het verlof of de dienstvrijstelling wordt aangevraagd bij en toegestaan door de lijnmanager.

**Art. X 65.** Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde grenzen, twee dagen per maand dienstvrijstelling verleend om de volgende politieke mandaten uit te oefenen:

- 1° gemeenteraadslid;
- 2° lid van de raad voor maatschappelijk welzijn, dat geen gemeenteraadslid is;
- 3° lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst dat geen gemeenteraadslid of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn is;
- 4° lid van de districtsraad;
- 5° lid van de provincieraad.

De dienstvrijstelling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing als het personeelslid naast een mandaat als vermeld in het eerste lid, ook een of meer van de volgende mandaten uitoefent:

- 1° burgemeester;
- 2° schepen;
- 3° districtsburgemeester;

- 4° districtsschepen;
- 5° voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst;
- 6° lid van het vast bureau van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat een andere gemeente bedient dan de gemeente Voeren of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 7° voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 8° gedeputeerde.

**Art. X 66.** Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde grenzen, facultatief politiek verlof toegekend om de volgende politieke mandaten uit te oefenen:

- 1° gemeenteraadslid, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn dat geen lid is van de gemeenteraad, lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst, dat geen gemeenteraadslid of lid van de raad voor maatschappelijk welzijn is of districtsraadslid:
  - a) in een gemeente of district tot en met 80.000 inwoners: twee dagen per maand;
  - b) in een gemeente of district van 80.001 of meer inwoners: vier dagen per maand;
- 2° schepen, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 of districtsburgemeester:
  - a) in een gemeente of district tot en met 30.000 inwoners: vier dagen per maand;
  - b) in een gemeente of district van 30.001 tot en met 50.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
  - c) in een gemeente of district van 50.001 tot en met 80.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
- 3° districtsschepen:
  - a) in een district tot en met 10.000 inwoners: twee dagen per maand;
  - b) in een district van 10.001 tot en met 20.000 inwoners: drie dagen per maand;
  - c) in een district van 20.001 of meer inwoners: vijf dagen per maand;
- 4° burgemeester:
  - a) in een gemeente tot en met 30.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
  - b) in een gemeente van 30.001 tot en met 50.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
- 5° provincieraadslid dat geen gedeputeerde is: vier dagen per maand.

Het politiek verlof, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt niet toegekend als het personeelslid ook een of meer van de volgende mandaten uitoefent:

- 1° burgemeester;
- 2° schepen;
- 3° districtsburgemeester;
- 4° districtsschepen;
- 5° voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst;

6° lid van het vast bureau van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat een andere gemeente bedient dan de gemeente Voeren of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996;

7° voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996.

**Art. X 67.** Het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken met politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° burgemeester van een gemeente:

- a) tot 20.000 inwoners: 3 dagen per maand;
- b) van 20.001 tot 30.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
- c) van 30.001 tot 50.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
- d) met meer dan 50.000 inwoners: voltijds.

De districtsburgemeesters worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een burgemeester van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de burgemeester die zij ontvangen.

2° schepenen :

- a) tot 20.000 inwoners: 2 dagen per maand;
- b) van 20.001 inwoners tot 30.000 inwoners: 4 dagen per maand;
- c) van 30.001 tot 50.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
- d) van 50.001 tot 80.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
- e) met meer dan 80.000 inwoners: voltijds.

De districtsschepenen worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een schepenen van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de schepenen die zij ontvangen.

2°/1 voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996: de regeling voor schepenen, vermeld in punt 2 is overeenkomstig van toepassing;

3° de gedeputeerde : voltijds;

4° lid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of van de Senaat : voltijds;

5° lid van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement: voltijds;

6° lid van het Europees Parlement: voltijds;

- 7° lid van de federale regering: voltijds;
- 8° lid van de Brusselse hoofdstedelijke regering: voltijds;
- 9° staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : voltijds;
- 10° lid van de Commissie van de Europese Unie: voltijds.

Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

**Art. X 68.** In afwijking van artikel X 64 wordt het personeelslid dat zijn functie met deeltijdse prestaties van minder dan 80% van de normale arbeidsduur uitoefent niettemin met voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van een in artikel X 67 vermeld politiek mandaat, voorzover daaraan een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt bedraagt.

**Art. X 69.** Het personeelslid dat voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepen of voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn of een districtsburgemeester recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

Het personeelslid dat voor de uitoefening van een in het eerste lid vermeld mandaat recht heeft op halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

Het politiek verlof dat in toepassing van het eerste en tweede lid wordt verkregen, wordt gelijkgesteld met politiek verlof van ambtswege wat betreft de weerslag die het heeft op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid.

**Art. X 70.** De afwezigheden wegens facultatief politiek verlof en politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 66 en in artikel X 67, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris.

Het voltijds politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 67, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat wordt gelijkgesteld met een periode van non-activiteit.

**Art. X 71.** §1. Het politiek verlof voor een in artikel X 65, artikel X 66 en artikel X 67, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die tijdens dewelke het mandaat eindigt.

Het politiek verlof voor een in artikel X 67, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat loopt tot zes maanden na de beëindiging van het mandaat.

Vanaf dat ogenblik herkrijgt de betrokkene alle statutaire rechten.

§2. Het personeelslid mag na wederindiensttreding het salaris niet cumuleren met enig voordeel verbonden aan de uitoefening van het afgelopen mandaat.

## **TITEL 12. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN**

**Art. X 72.** Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op volgende verloven:

- verrichten in vreedstijd van militaire of burgerlijke prestaties of prestaties als vrijwilliger bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- opgeheven
- vakbondsverlof;
- ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte.

## **TITEL 13. DIENSTVRIJSTELLINGEN**

**Art. X 73.** Het personeelslid heeft recht op dienstvrijstelling voor vakbondsactiviteiten overeenkomstig de federale bepalingen.

**Art. X 74.** Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening
  - als actieve vrijwilliger van het Rode kruis
- a rato van telkens maximum 5 werkdagen per jaar.

**Art. X 75.** Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct-)secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau werkt bij de verkiezingen, krijgt dienstvrijstelling:

- de dag van de verkiezingen, indien hij dan moest werken;
- de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen op voorwaarde dat het personeelslid afziet van het presentiegeld en de werkzaamheden in het stembureau of stemopnemingsbureau tot na middernacht hebben voortgeduurd.

**Art. X 76.** §1. Het personeelslid dat onbezoldigd topsporter of hun begeleider is kan dienstvrijstelling krijgen voor bepaalde sportmanifestaties waarvan de maximumduur vastgesteld is op 90 werkdagen per jaar.

Voor het internationale jurylid geldt een maximum van 20 werkdagen per jaar.

§2. De lijnmanager van het personeelslid beslist over de toekenning van de dienstvrijstelling, na het advies te hebben ingewonnen van de bevoegde lijnmanager binnen het beleidsdomein voor de sport.

**Art. X 77.** Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- voor het afstaan van beenmerg a rato van maximum 4 werkdagen per afname

- voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

**Art. X 78.** Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de onbezoldigde inzet bij het begeleiden en bijstaan van personen met een handicap en zieken tijdens de voor deze personen georganiseerde vakantie-reizen en verblijven in het binnen- of buitenland a rato van de helft van het aantal te besteden verlofdagen met een maximum van 5 werkdagen per jaar.

**Art. X 79.** Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de benodigde tijd om bloed, plasma of bloedplaatjes af te staan en voor een maximale verplaatsingstijd van 2 uur.

**Art. X 80.** §1. Het zwangere personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de duur van het prenataal onderzoek dat tijdens de diensturen plaats heeft.

§2. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd.

§3. De ambtenaar die op grond van artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 vrijgesteld werd van arbeid krijgt dienstvrijstelling.

Voor het contractueel personeelslid wordt deze afwezigheid geregeld op grond van de arbeidswet en gelijkgesteld met dienstactiviteit zonder doorbetaling van het salaris.

**Art. X 80bis.** Een personeelslid krijgt gedurende zijn volledige loopbaan bij de diensten van de Vlaamse overheid twintig dagen dienstvrijstelling voor medische onderzoeken en psychologische begeleiding in het kader van transgenderzorg.

**Art. X 81.** §1. De lijnmanager bepaalt de wijze van aanvragen en opnemen van de dienstvrijstellingen. Het arbeidsreglement bepaalt de vereiste attesten tot staving van de afwezigheid of aanvraag.

§2. De lijnmanager beslist over de toekenning van andere niet in dit besluit vermelde dienstvrijstellingen.

§3. De dienstvrijstellingen worden met dienstactiviteit gelijkgesteld.

## **TITEL 13BIS.           GESTANDAAARDISEERD GUNSTVERLOF**

**Art. X81bis.** De lijnmanager kan op vraag van het personeelslid een gestandaardiseerd gunstverlof toekennen. Bij de toekenning van het verlof maakt de lijnmanager een afweging tussen de belangen van de organisatie en de belangen van het personeelslid.

Het gestandaardiseerd gunstverlof kan zowel met losse dagen, als voor een langere al dan niet aaneengesloten periode worden toegekend.



De lijnmanager kan beslissen dat de opname van het verlof met maximaal drie maanden wordt uitgesteld. Als het personeelslid hiermee niet akkoord gaat, dan wordt het verlof de facto geweigerd, tenzij personeelslid en lijnmanager tot een overeenkomst komen.

Het gestandaardiseerd gunstverlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens het gestandaardiseerd gunstverlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.

## **TITEL 14. OVERGANGSBEPALINGEN**

**Art. X 82.** De stand van het ziektekrediet op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit opgebouwd binnen de entiteit van oorsprong blijft behouden binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

**Art. X 83.** In toepassing van artikel X 25, §4 blijft de regeling die geldt vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit voor de loods met de algemene functie of met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot, behouden, tot de functionele minister van zijn bevoegdheid gebruik maakt.

**Art. X 84.** §1. - opgeheven.

§2. De overeenkomsten die afgesloten werden of de reglementaire bepalingen die van toepassing waren voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit inzake arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing op personeelsleden ingezet ten behoeve van een andere werkgever, blijven behouden.

**Art. X 85.** De verlopen voor opdracht die toegekend werden vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit worden verdergezet onder de voorwaarden die van toepassing waren bij de toekenning.

**Art. X 86.** De periode van onbetaald verlof van 5 jaar, vermeld in artikel X 62, §1, 2°, wordt verminderd met de gelijkaardige periodes van onbetaald verlof die de ambtenaar verkreeg krachtens de rechtspositie waaronder hij vóór de inwerkingtreding van dit besluit ressorteerde.

**Art. X 87.** Het personeelslid aan wie een verlof was toegestaan overeenkomstig de reglementering van kracht vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geniet dit verlof tot het einde van de periode waarvoor het was toegestaan zonder het te kunnen verlengen overeenkomstig de oude reglementering.

**Art. X 88.** De ambtenaar die zich schriftelijk heeft verbonden tot halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, kan die schriftelijke verbintenis intrekken.

**Art. X 89.** §1. Het personeelslid dat op 16 november 2010, 1 december 2010 of 1 januari 2011 overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën of op 1 januari 2014 van de Nationale Plantentuin van België of vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming of vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies en dat op het ogenblik van de overheveling geniet van een hem door de

federale overheid tof provinciale overheid toegekend verlofstelsel dat ook bij de diensten van de Vlaamse overheid bestaat, blijft dat verlof verder genieten tot de normale einddatum van het verlof.

§2. Het personeelslid dat op 1 januari 2011 overgeheveld is van de Federale Overheidsdienst Financiën kan de niet-opgenomen vakantiedagen van het jaar 2010 bij de federale overheid niet overdragen naar het vakantieverlof voor het jaar 2011 bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§3. Het personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming of vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld wordt kan de niet-opgenomen vakantiedagen bij de federale overheid of provinciale overheid niet overdragen naar het vakantieverlof bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§4. In afwijking van §3 kan het personeelslid dat vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming overgeheveld wordt en in de periode van 25 december 2014 tot en met 1 januari 2015 prestaties diende te leveren, de daardoor opgebouwde vervangende vakantiedagen overdragen naar het vakantieverlof bij de diensten van de Vlaamse overheid.

§5. Op het ziektecontingent vermeld in artikel X 20 wordt voor wat betreft de ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming of vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies wordt overgeheveld het ziekteverlof en de disponibiliteit wegens ziekte aangerekend dat zich sinds 1 januari 1994 voordeed.

Op het ziektecontingent vermeld in artikel XI 7 wordt voor wat betreft de ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming of vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies wordt overgeheveld het ziekteverlof en de disponibiliteit wegens ziekte aangerekend dat zich sinds de 60ste verjaardag van de ambtenaar voordeed.

Op het ziektecontingent vermeld in artikel XI 7 wordt voor wat betreft de ambtenaar die vanaf 1 juli 2016 in het kader van een staatshervorming wordt overgeheveld het ziekteverlof en de disponibiliteit wegens ziekte aangerekend dat zich sinds de 62ste verjaardag van de ambtenaar voordeed.

Op het ziektecontingent vermeld in artikel XI 7 wordt voor wat betreft de ambtenaar die vanaf 1 januari 2017 in het kader van een staatshervorming wordt overgeheveld het ziekteverlof en de disponibiliteit wegens ziekte aangerekend dat zich sinds de 62,5de verjaardag van de ambtenaar voordeed.

Op het ziektecontingent vermeld in artikel XI 7 wordt voor wat betreft de ambtenaar die vanaf 1 januari 2018 in het kader van een staatshervorming wordt overgeheveld het ziekteverlof en de disponibiliteit wegens ziekte aangerekend dat zich sinds de 63ste verjaardag van de ambtenaar voordeed.

§6. Voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies worden overgeheveld met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst telt voor de berekening van de twee jaar vermeld in de artikelen X 25, X 25bis en X 62 de tewerkstelling bij de provincie mee.

**Art. X 90.** De procedure tot medische ongeschiktheidsverklaring die voor een van de Nationale Plantentuin van België en vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming of vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies overgeheveld ambtenaar is opgestart bij de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktheidsverklaring, wordt na de overheveling voortgezet.

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

Voor de toepassing van deze bepaling worden ze geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie.

**Art. X 92.** §1. De loopbaanonderbreking, algemeen stelsel, die werd aangevat voor 2 september 2016 loopt verder tot de geplande einddatum overeenkomstig de bepalingen die golden op het moment van de toekenning van de loopbaanonderbreking.

§2. De deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen die werd aangevat voor 2 september 2016 loopt verder overeenkomstig de bepalingen die golden op het moment van de toekenning van de loopbaanonderbreking.

Een personeelslid wiens deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen voor 2 september 2016 aanvatte en die deze loopbaanonderbreking na 1 september 2016 stopzet om overeenkomstig artikel X 32 palliatief verlof op te nemen, kan zijn deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen na afloop van het palliatief verlof terug opnemen.

Een personeelslid wiens deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen voor 2 september 2016 aanvatte en die het onderbrekingspercentage van de loopbaanonderbreking wijzigt om zijn tewerkstelling te hervatten of meer te gaan werken ingevolge de coronacrisis en nadien de loopbaanonderbreking hervat, binnen de periode van 16 maart 2020 tot en met 1 juli 2020 of 3 mei 2021 tot en met 31 augustus 2021, kan zijn deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen na afloop van deze periode terug opnemen.

§3. Het personeelslid dat op 1 januari 2017 in het kader van de zesde staatshervorming van de RVA naar de VDAB werd overgeheveld, kan de loopbaanonderbreking algemeen stelsel en de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen die op 31 december 2016 effectief liepen, na overdracht verderzetten tot en met de voorziene einddatum en dit overeenkomstig de bepalingen die golden op het moment van de toekenning van de loopbaanonderbreking.

§4. De personeelsleden, vermeld in paragraaf 2 en 3, kunnen na voorafgaand akkoord van de lijnmanager een van de volgende opties kiezen:

1° de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen tijdelijk stopzetten om weer voltijds te werken;

2° hun vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen tijdelijk omzetten in een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde van een voltijds ambt.

De minimumduur van de stopzetting of de omzetting, vermeld in het eerste lid, bedraagt altijd één maand.

Tijdens de voormelde periode van de stopzetting of de omzetting kan het personeelslid de arbeidsprestaties niet verminderen of voltijds onderbreken.[68bis]

**Art. X 93.** De verlopen die voor 1 januari 2018 effectief aanvingen, blijven overeenkomstig de regeling, opgenomen in deel X, die gold bij toekenning van het verlof doorlopen tot en met de toegestane einddatum.

Op de verdeeltijdse arbeidsovereenkomst die voor 1 januari 2018 aanvingen, blijft de regeling die gold op het moment van de verdeeltijdsing van kracht.

**Art. X 94.** §1. Het verlof voor deeltijdse prestaties dat voor 1 januari 2018 werd opgenomen of aanvatte, wordt niet aangerekend op de zestig maanden vermeld in artikel X 25,§1.

§2. Het met volledige maanden opgenomen onbetaald verlof dat voor 1 januari 2018 werd opgenomen of aanvatte, wordt aangerekend op de twaalf maanden vermeld in artikel X 62, §1, 2°. Het wordt niet aangerekend op de twaalf maanden vermeld in artikel X 62, §1, 3°.

**Art. X 95.** Een beroep tegen de weigering van een met een gunst gelijkgesteld verlof voor deeltijdse prestaties of een met een gunst gelijkgesteld onbetaald verlof dat voor 31 december 2017 bij de raad van beroep werd ingediend, maar dat op 31 december 2017 nog niet werd behandeld, wordt na deze datum verdergezet.

**Art. X 96.** De deeltijdse prestaties wegens ziekte die door het controleorgaan werden toegekend voor 1 juni 2019 en die een einddatum hebben na 31 mei 2019 blijven doorlopen tot en met de voorziene einddatum en dit overeenkomstig de regeling die gold bij toekenning. Een verlenging gebeurt overeenkomstig de regeling die geldt vanaf 1 juni 2019.

De deeltijdse prestaties wegens ziekte die werden opgenomen overeenkomstig de regeling die gold voor 1 juli 2019 worden niet aangerekend op de zes maanden vermeld in artikel X 22, §2.

**Art. X 97.** §1. Tijdens de periode die loopt van 1 mei 2020 tot en met 30 september 2020 kan een personeelslid die beschikt over een akkoord van de lijnmanager coronaoonderschapsverlof opnemen. \*

De opname van dit corona-ouderschapsverlof gebeurt met ofwel:

1° een vermindering van de arbeidsprestaties tot de helft van een voltijdse betrekking;

2° een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

Om dit corona-ouderschapsverlof op te kunnen nemen, moet het contractueel personeelslid tewerkgesteld zijn met:

1° een arbeidsovereenkomst die minimaal drie vierde van een voltijdse betrekking bedraagt als het contractueel personeelslid het corona ouderschapsverlof wil opnemen met de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft;

2° een voltijdse arbeidsovereenkomst als het contractueel personeelslid het corona ouderschapsverlof wil opnemen met een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde. \*

In afwijking van het tweede lid kan het corona-ouderschapsverlof worden opgenomen met een volledige onderbreking van de loopbaan als ofwel: 1° het kind een gehandicapt kind is zoals bepaald in paragraaf 2, tweede en derde lid 2° het personeelslid een alleenwonende ouder is.

Onder alleenwonende ouder wordt verstaan, de persoon die uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen die hij ten laste heeft.

In afwijking van het derde lid kan ook een contractueel personeelslid die niet met een voltijdse arbeidsovereenkomst is tewerkgesteld de volledige onderbreking zoals bepaald in het vierde lid opnemen.

§2. Het personeelslid kan dit corona ouderschapsverlof opnemen naar aanleiding van:

1° de geboorte van zijn kind tot zijn kind 12 jaar wordt;

2° de adoptie van zijn kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind 12 jaar wordt;

3° de aanstelling als pleegouder door de rechtbank of door een door de gemeenschap erkende dienst, en dit uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt. \*

De leeftijdsgrens vermeld in het eerste lid bedraagt 21 jaar indien het kind gehandicapt is. \*

In afwijking van het eerste lid is er geen leeftijdsgrens indien een kind of volwassene met een handicap opgevangen wordt door zijn ouders indien hij geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen. \*

§3. De opname van het corona-ouderschapsverlof gebeurt als volgt:

1° hetzij in één of meerdere, al dan niet aansluitende, perioden van één maand;

2° hetzij in één of meerdere, al dan niet aaneensluitende, perioden van een week

3° hetzij een combinatie van 1° en 2°. \*

§4. Een personeelslid kan mits akkoord van de lijnmanager een lopend ouderschapsverlof, verlof voor deeltijdse prestaties, deeltijdse prestaties wegens chronische ziekte of handicap, medisch bijstandsverlof, palliatief verlof of zorgkrediet omzetten in corona-ouderschapsverlof. Indien het lopend verlof een voorziene duurtijd heeft tot na 30 september 2020, dan wordt het lopend verlof vanaf 1 oktober 2020 hernomen tot de oorspronkelijk aangevraagde einddatum. \*

Het corona-ouderschapsverlof kan op hetzelfde moment niet gecombineerd worden met andere verminderingen van de arbeidsprestaties. \*

§5. Het corona-ouderschapsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens het corona-ouderschapsverlof heeft het personeelslid geen recht op een doorbetaling van het salaris. \*

§6. Het corona-ouderschapsverlof wordt niet aangerekend op het maximum voorzien in artikel X 36.

De periode gedurende welke een lopend ouderschapsverlof, medisch bijstandsverlof, palliatief verlof of zorgkrediet wordt omgezet naar corona-ouderschapsverlof wordt niet aangerekend op de maxima vermeld in artikel X 28, §1, X 32, X 34 en X 36.

Het personeelslid kan de resterende duur van het omgezette ouderschapsverlof medisch bijstandsverlof, palliatiefverlof of zorgkrediet op een later moment opnemen, ook als deze resterende duur niet voldoet aan de minimale duur van het verlof zoals voorzien in artikel X 28, §2, X 32, X 34 en X 36.

-----

\* opgeheven met ingang van 01 juli 2020

**Art. X 98. \* \*\* \*\*\* §1.** Als een oplossing binnen het PTOW-kader of alle andere verlofmogelijkheden niet mogelijk is, opent voor het personeelslid een recht op verlof in de gevallen vermeld in artikel 8, eerste lid, 1° en 2° van de wet van [...] houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19 pandemie :

1° - opgeheven

2° - opgeheven

§2. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Een ambtenaar heeft tijdens het verlof, vermeld in paragraaf 1, recht op een verloning die gelijk is aan 80% van het brutosalaris op jaarbasis.

Voor de toepassing van het tweede lid geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro aan 100%.

Een contractueel personeelslid heeft tijdens het verlof, vermeld in paragraaf 1, geen recht op salaris.

-----

\* artikel 1 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2021

artikel 2 treedt in werking op 1 april 2021

-----

\*\* artikel 1 treedt in werking op 1 april 2021  
artikel 2 treedt in werking op 1 juli 2021

-----

\*\*\* artikel 1 heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2021  
artikel 2 treedt in werking op 1 januari 2022

**Art. X 99.** Op de geboortes die plaatsvonden vóór 1 januari 2021 blijft het geboorteverlof van toepassing dat gold op de dag van de geboorte.

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

## DEEL XI. EINDE VAN DE TEWERKSTELLING

### TITEL 1. DE ONTSLAGREGELING VOOR DE AMBTENAAR

**Artikel XI 1.** §1 De hoedanigheid van ambtenaar kan alleen worden beëindigd in de gevallen, vermeld in dit besluit en in de pensioenwetgeving.

De benoemende overheid of de ambtenaar kan de tewerkstelling met toepassing van dit artikel op zijn vroegst beëindigen met uitwerking vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de ambtenaar de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

Artikel XI 6 en XI 8, §2 tot en met §5, zijn van toepassing.

Als de benoemende overheid de tewerkstelling beëindigt met toepassing van het tweede lid, bedraagt de opzeggingstermijn, in afwijking van artikel XI 8, §4 en §5, derde lid, maximaal 26 weken. In afwijking van artikel XI 8bis kan de benoemende overheid geen gebruik maken van de mogelijkheid om het ontslag met onmiddellijke uitwerking te laten ingaan mits betaling van een verbrekingsvergoeding.

Bij de management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de algemeen directeur en het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt de tewerkstelling beëindigd door de in dienst nemende overheid.

§2. In afwijking van paragraaf 1 geldt voor de ambtenaren die tussen 1 juni 2024 en 30 november 2024 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken de regeling zoals deze van kracht was op 31 mei 2024.

**Art. XI 2.** Voor de ambtenaar die voor het eerst werd toegelaten tot de proeftijd of benoemd op basis van een statutaire selectieprocedure die voor 1 juni 2024 werd gepubliceerd, geeft de afschaffing van zijn betrekking geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

De ambtenaar van wie de betrekking wordt afgeschaft krijgt een passende dienststaanwijzing binnen de interne arbeidsmarkt.

De ambtenaar behoudt zijn salaris, zijn aanspraken op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris.

**Art. XI 3.** §1. Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor:

- 1° de ambtenaar van wie de benoeming onregelmatig bevonden wordt binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure. Die termijn geldt niet in geval van arglist of bedrog van de ambtenaar;
- 2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste, die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of van wie de medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld door de federale medische dienst, bevoegd voor de



definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar;

- 3° de ambtenaar die zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft, op voorwaarde dat die ambtenaar behoorlijke en vooraf gewaarschuwd of om opheldering verzocht werd;
- 4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;
- 5° de ambtenaar die om tuchtrekenen wordt ontslagen van ambtswege of die wordt afgezet.

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaren die op de datum van de inwerkingtreding van dit artikel tijdelijk ontzet zijn uit de hoedanigheid van ambtenaar conform de bepalingen van artikel XI 3, §2, zoals het van kracht was vóór de datum van de inwerkingtreding van dit artikel.

**Art. XI 4.** §1. De ambtenaar wiens onregelmatige benoeming, in het in art. XI 3, 1°, bedoelde geval, niet te wijten is aan arglist of bedrog in zijn hoofde, krijgt een verbrekingsvergoeding, die berekend wordt overeenkomstig artikel XI 8bis .

Op deze verbrekingsvergoeding worden de werkgevers- en werknemersbijdragen ingehouden voor de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

§2. In de andere in art. XI 3 vermelde gevallen, vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. De werkgever betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor opname van de betrokken ambtenaar in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsbescherming.

§3. De duur van de periode gedekt door inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.

§4. Het ontslag bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt gegeven door de benoemende overheid.

**Art. XI 5.** Tot ambtsneerlegging geven aanleiding:

- 1° het vrijwillig ontslag;
- 2° de pensionering ingevolge medische ongeschiktheid;
- 3° Het ontslag na twee onvoldoendes, zoals bepaald in artikel XI 8.

De bepaling onder 3° van dit artikel is niet van toepassing op de ambtenaar in proeftijd.

**Art. XI 6.** §1. Een ambtenaar die vrijwillig ontslag neemt, bezorgt zijn beslissing schriftelijk aan de benoemende overheid.

Naast de beslissing tot vrijwillig ontslag omvat de schriftelijke melding vermeld in het eerste lid de begindatum en de duur van de door de ambtenaar te respecteren opzeggingstermijn.

Het vrijwillig ontslag als ambtenaar treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd §2.

De opzeggingstermijn start op de maandag die volgt op de week waarin het vrijwillig ontslag schriftelijk ter kennis aan de benoemende overheid werd gebracht

De door de ambtenaar te respecteren opzeggingstermijn wordt als volgt vastgesteld:

Anciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid	opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan drie maanden	1 week
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2 weken
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3 weken
Van twaalf maanden tot minder dan 18 maanden	4 weken
Van 18 maanden tot minder dan 24 maanden	5 weken
Van 2 jaar tot minder dan 4 jaar	6 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	7 weken
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	9 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	10 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	12 weken
Vanaf 8 jaar	13 weken

Voor de bepaling van de anciënniteit in het kader van de vaststelling van de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de periodes van ononderbroken tewerkstelling als personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid. Periodes gedurende welke de ambtenaar met een verlof was, tellen mee voor de berekening van de anciënniteit vermeld in dit lid.

Onverminderd het zesde lid wordt eveneens de tewerkstelling als personeelslid meegerekend die werd gepresteerd bij de federale overheid of bij een provincie door de ambtenaar die krachtens de staatshervorming of in het kader van de afslanking van de provincies van de federale overheid of een provincie naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgeheveld.

In onderling akkoord tussen de benoemende overheid en de ambtenaar kan worden overeengekomen dat er geen opzeggingstermijn moet worden gepresteerd of dat de te presteren opzeggingstermijn afwijkt van de termijn vastgesteld op grond van dit artikel

§2. In afwijking van paragraaf 1, derde lid, gaat het vrijwillig ontslag als ambtenaar

onmiddellijk in mits de ambtenaar een verbrekingsvergoeding betaalt.

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn, die overeenkomstig artikel XI 6, §1, had moeten worden gepresteerd, moest worden uitbetaald. Bij de berekening van de verbrekingsvergoeding wordt ook rekening gehouden met de voordelen die de ambtenaar op basis van het statuut verwierf.

De verbrekingsvergoeding wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag als gevolg van de opname van verlof voor deeltijdse prestaties, deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of een handicap, een vermindering in het kader van zorgkrediet of een vermindering in het kader van een medisch bijstandsverlof niet voltijds werkt.

In afwijking van het derde lid wordt de vergoeding niet pro rata verminderd als een ambtenaar op het moment van het ontslag niet voltijds werkt als gevolg van een deeltijdse prestaties wegens ziekte of een vermindering in het kader van een ouderschapsverlof of palliatief verlof.

§3. Een benoeming bij een andere overheid die definitief geworden is, wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag. Het vrijwillig ontslag gaat in, zonder opzeggingstermijn, op de dag waarop de ambtenaar benoemd wordt bij de andere overheid.

In afwijking van het vorige lid wordt een tijdelijke benoeming bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid niet gelijkgesteld met vrijwillig ontslag.

**Art. XI 7.** De ambtenaar die de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt, wordt op rust gesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij, zonder definitief ongeschikt te zijn bevonden, sedert zijn drieënzestigste verjaardag komt tot een totaal van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte.

2° lid - opgeheven

3e lid - opgeheven

Als de ambtenaar de vakantieverlofdagen niet heeft kunnen opnemen vóór de datum van opruststelling, wordt artikel VII 11, §2, toegepast.

**Art. XI 8.** §1. Een ambtenaar kan ontslagen worden als hij na een eerste evaluatie onvoldoende naar aanleiding van één van de tien eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie onvoldoende krijgt.

De benoemende overheid neemt de beslissing tot ontslag van de ambtenaar binnen de 30 kalenderdagen die volgen op de datum waarop de onvoldoende definitief is geworden. In het geval dat de raad van beroep beslist tot de onontvankelijkheid van het beroep, begint de termijn van 30 kalenderdagen niettegenstaande hetgeen is voorzien in artikel I 16, §1, derde lid, te lopen vanaf de datum van kennisgeving van de uitspraak van

de raad van beroep aan de entiteit. Indien de benoemende overheid de beslissing tot ontslag niet binnen de voormelde 30 kalenderdagen neemt, dan wordt de ambtenaar geacht niet te zijn ontslagen.

Indien de benoemende overheid beslist om de ambtenaar vermeld in het eerste lid niet te ontslaan of als de termijn vermeld in het tweede lid verstreken is, dan kan de benoemende overheid pas naar aanleiding van een volgende evaluatie die met een onvoldoende werd afgesloten, beslissen om de ambtenaar vermeld in het eerste lid te ontslaan.

§2. Als de benoemende overheid beslist om de ambtenaar te ontslaan, dan bezorgt hij deze beslissing schriftelijk per beveiligde zending aan de ambtenaar.

Het ontslag als ambtenaar treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd artikel XI 8bis.

De startdatum en duur van de opzeggingstermijn worden in het geschrift vermeld in het eerste lid aan de ambtenaar meegedeeld.

§3. De opzeggingstermijn start op de maandag die volgt op de week waarin de beveiligde zending uitwerking heeft.

§4. De door de benoemende overheid te respecteren opzeggingstermijn wordt als volgt vastgesteld:

Anciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid	Opzeggingstermijn
0 jaar tot minder dan 1 jaar	7 weken
1 tot minder dan 2 jaar	11 weken
2 tot minder dan 3 jaar	12 weken
3 tot minder dan 4 jaar	13 weken
4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken
5 jaar tot minder dan 6 jaar	18 weken
6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken
7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken
8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken
9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken
10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken
11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken
12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken
13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken
14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken
15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken
16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken
17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken
18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken
19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken
20 jaar tot minder dan 21 jaar	62 weken

21 jaar tot minder dan 22 jaar	63 weken
22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken
23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken
24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken
25 jaar tot minder dan 26 jaar	67 weken
26 jaar tot minder dan 27 jaar	68 weken
27 jaar tot minder dan 28 jaar	69 weken
28 jaar tot minder dan 29 jaar	70 weken
29 jaar tot minder dan 30 jaar	71 weken
30 jaar tot minder dan 31 jaar	72 weken
31 jaar tot minder dan 32 jaar	73 weken
32 jaar tot minder dan 33 jaar	74 weken
33 jaar tot minder dan 34 jaar	75 weken
34 jaar tot minder dan 35 jaar	76 weken
35 jaar tot minder dan 36 jaar	77 weken
36 jaar tot minder dan 37 jaar	78 weken
37 jaar tot minder dan 38 jaar	79 weken
38 jaar tot minder dan 39 jaar	80 weken
39 jaar tot minder dan 40 jaar	81 weken
40 jaar tot minder dan 41 jaar	82 weken

In onderling akkoord tussen de benoemende overheid en de ambtenaar kan een opzeggingstermijn worden vastgesteld die korter is dan de termijn vermeld in het eerste lid.

§5. Voor de bepaling van de anciënniteit in het kader van de vaststelling van de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de periodes van ononderbroken tewerkstelling als personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid. Periodes gedurende welke de ambtenaar met een verlof was, tellen mee voor de berekening van de anciënniteit vermeld in dit lid.

Onverminderd het eerste lid wordt eveneens de tewerkstelling als personeelslid meegerekend die werd gepresteerd bij de federale overheid of bij een provincie door de ambtenaar die krachtens de staatshervorming of in het kader van de afslanking van de provincies van de federale overheid of een provincie naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgeheveld.

**Art. XI 8bis.** §1. In afwijking van artikel XI 8, §2, tweede lid, kan de benoemende overheid beslissen dat het ontslag als ambtenaar onmiddellijk ingaat, mits aan de ambtenaar een verbrekingsvergoeding wordt uitbetaald

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn, die overeenkomstig artikel XI 8, §4, had moeten worden gepresteerd, moest worden uitbetaald. Bij de berekening van de verbrekingsvergoeding wordt ook rekening gehouden met de voordelen die de ambtenaar op basis van het statuut verwierf.

De verbrekingsvergoeding wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment

van het ontslag als gevolg van de opname van een verlof voor deeltijdse prestaties, deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of een handicap niet voltijds werkt.

In afwijking van het derde lid wordt de vergoeding niet pro rata verminderd als een ambtenaar op het moment van het ontslag niet voltijds werkt als gevolg van een deeltijdse prestaties wegens ziekte of een vermindering in het kader van een zorgkrediet of een federaal zorgverlof als die vermindering niet voor onbepaalde tijd is gesloten .

Als de ambtenaar op het moment van het ontslag voltijds afwezig is als gevolg van één van de volgende verloven, dan wordt er rekening gehouden met het salaris dat de ambtenaar zou hebben genoten, mocht hij niet met verlof zijn geweest:

1° zorgkrediet;

2° federaal zorgverlof;

3° onbetaald verlof;

4° politiek verlof;

5° gestandaardiseerd gunstverlof;

6° een verlof in het kader van een tewerkstelling voor een externe werkgever gedurende welke het loon niet wordt doorbetaald.

§2. In het geschrift waarmee de beslissing tot ontslag wordt meegedeeld, wordt in afwijking van artikel XI 8, §2, derde lid, ook de waarde van de verbrekingsvergoeding die zal worden uitbetaald meegedeeld.

§3. Tijdens een lopende opzeggingstermijn kan de benoemende overheid beslissen om het ontslag als ambtenaar alsnog onmiddellijk te laten ingaan, mits betaling van een verbrekingsvergoeding.

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de nog resterende opzeggingstermijn moest worden uitbetaald. Artikel XI 8bis, §1, tweede tot vijfde lid zijn overeenkomstig van toepassing.

**Art. XI 8ter.** Met het oog op de onderbrenging van de ambtenaar onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering, sector uitkeringen, en de moederschapsverzekering worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdrage gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

**Art. XI 8quater.** §1. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft conform deze paragraaf recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat die ambtenaar recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken vervangt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, bedraagt in het geval van een ontslag met een opzeggingstermijn dertig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, heeft in geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde van 1800 euro. Het voormelde bedrag wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, wordt op verzoek van de ambtenaar opgestart binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

§2. Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft conform deze paragraaf recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat die ambtenaar recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minstens dertig weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minstens dertig weken vervangt.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, bedraagt in het geval van een ontslag met een opzeggingstermijn zestig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof, vermeld in artikel XI 8quinquies.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, heeft in het geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde die gelijk is aan een twaalfde van het bruto jaarsalaris van het kalenderjaar dat aan het ontslag voorafgaat met een minimumbedrag van 1800 euro en een maximumbedrag van 5500 euro. De voormelde bedragen worden pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De opzeggingstermijn op grond waarvan de verbrekingsvergoeding, vermeld in artikel XI 8bis, berekend wordt, wordt met vier weken verminderd als de ambtenaar recht heeft op outplacementbegeleiding. De voormelde vermindering is niet van toepassing als de ambtenaar binnen zeven kalenderdagen na de kennisname van het ontslag met een geneeskundig getuigschrift aantoonde dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen.

De outplacementbegeleiding, vermeld in het eerste lid, wordt op verzoek van de ambtenaar opgestart binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

**Art. XI 8quinquies.** Een ambtenaar die met toepassing van artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft tijdens de opzeggingstermijn als volgt recht op sollicitatieverlof:

1° de ambtenaar heeft recht op de outplacementbegeleiding vermeld in artikel XI 8quater, §2: één dag per week, op te nemen in een volle of halve dag;

2° de ambtenaar heeft geen recht op de outplacementbegeleiding vermeld, in artikel XI 8quater, §2:

a. gedurende de weken die aan de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn voorafgaan: een halve dag per week;

b. gedurende de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn: één dag per week, op te nemen in een volle of halve dag.

Het sollicitatieverlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Het niet-opgenomen verlof kan niet naar de volgende week worden overgedragen.

**Art. XI 9.** Het vrijwillig ontslag en de opruststelling wordt toegestaan, respectievelijk ondertekend door de benoemende overheid.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid wordt ondertekend door de benoemende overheid.

**Art. XI 10.** De pensioengerechtigde ambtenaar wordt gemachtigd de eretitel van zijn ambt te dragen indien hij:

- ten minste 20 jaar dienstanciënniteit telt op het ogenblik van zijn opruststelling , behoudens in geval van vroegtijdige pensionering ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte
- geen evaluatie onvoldoende gekregen heeft in het laatste jaar vóór de opruststelling
- geen tuchtstraf gekregen heeft in zijn loopbaan, tenzij deze inmiddels doorgehaald werd.

## **TITEL 2. DE ONTSLAGREGELING VOOR DE AMBTENAAR OP PROEF**

**Art. XI 11. §1.** Het ontslag van de ambtenaar op proef door een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd conform deel IV gaat in de eerste werkdag die volgt op de beslissing tot ontslag. Met ingang van die voormelde dag wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst gesloten voor een bepaalde duur van drie maanden.

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

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

§2. Wanneer de bijdragen ingehouden op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen voor de opname van het personeelslid in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering sector uitkeringen en de moederschapsverzekering.

**Art. XI 12.** De benoemende overheid ontslaat de ambtenaar die tijdens de proeftijd een zware fout begaat zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

Het ontslag wegens een zware fout zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt door de benoemende overheid gegeven binnen drie werkdagen na kennisname van het feit dat als zware fout wordt beschouwd.



Voorafgaand aan de ontslagbeslissing hoort de benoemende overheid, samen met de functionele chef, de ambtenaar, die zich kan laten bijstaan door een persoon van zijn keuze..

De werkgever stort voor de ambtenaar die wegens een zware fout wordt ontslagen, bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen die nodig zijn voor zijn opname in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering sector uitkeringen en de moederschapsbescherming.

### **TITEL 3. DE ONTSLAGREGELING VOOR HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID**

#### **HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**Art. XI 13. §1.** De indienstnemende overheid kan het contractuele personeelslid ontslaan conform het arbeidsrecht en de bepalingen van deze titel.

In al de volgende gevallen is deze titel niet van toepassing:

1° bij een ontslag om dringende redenen;

2° bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd;

3° bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht;

4° bij de beëindiging van de vervangingsovereenkomst door de terugkeer, het ontslag, het overlijden of de pensionering van het personeelslid dat vervangen wordt.

De bepalingen opgenomen onder hoofdstuk 2, 4 en 5 zijn niet van toepassing bij een ontslag van:

1° een contractueel personeelslid dat minder dan één jaar ononderbroken in dienst is bij de diensten van de Vlaamse overheid;

2° een personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel;

3° een occasionele lesgever van de VDAB vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

Bij het ontslag van een personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten zijn enkel artikel XI 23 §3 en artikel XI 27 van toepassing.

§ 2. Overmacht schorst de termijnen opgenomen onder deze titel.

#### **HOOFDSTUK 2. ONTSLAGVOORWAARDEN**

**Art. XI 14. §1.** De indienstnemende overheid kan na toepassing van de voorwaarden opgenomen in deze titel overgaan tot het ontslag van een contractueel personeelslid, omwille van zijn gedrag en/of geschiktheid als het contractuele personeelslid in de afgelopen drie jaar:

1° een formele schriftelijke waarschuwing ontving met een nauwkeurige weergave van het disfunctioneren dat kan leiden tot het ontslag van het personeelslid;  
en  
2° een remediëring kreeg conform artikel IV 5.

§2. In het geval het contractuele personeelslid meer dan drie jaar geleden een remediëring kreeg conform artikel IV 5, is een nieuwe schriftelijke waarschuwing en een remediëringstraject zoals voorzien in artikel IV 4 vereist, alvorens het ontslagtraject in te leiden.

§3. De indienstnemende overheid kan het ontslagtraject onmiddellijk inleiden als het contractuele personeelslid, na de schriftelijke waarschuwing, het aanbod niet benut om te remediëren via een traject zoals voorzien in artikel IV 4 of IV 5.

### **HOOFDSTUK 3. HET HOORRECHT**

**Art. XI 15. §1.** De indienstnemende overheid die de intentie heeft om een contractueel personeelslid te ontslaan omwille van zijn gedrag en/of geschiktheid, hoort het betrokken contractuele personeelslid. Een raadgever kan de indienstnemende overheid tijdens de hoorzitting bijstaan.

§2. De indienstnemende overheid volgt de volgende voorschriften bij het horen van het contractuele personeelslid:

1° de indienstnemende overheid nodigt het contractuele personeelslid via een beveiligde zending uit om zijn standpunt naar voor te brengen;

2° de uitnodiging vermeld in punt 1° bevat al de volgende elementen:

- a) de redenen waarop de intentie tot ontslag is gebaseerd;
- b) de voorgenomen ontslagmaatregel en de juridische grondslag ervan;
- c) de plaats, de wijze en het tijdstip van de hoorzitting en de modaliteiten van het schriftelijk verweer;
- d) informatie over de rechten van het contractuele personeelslid;

3° het contractuele personeelslid krijgt voorafgaand aan het verhoor de kans om het ontslagdossier in te zien;

4° het contractuele personeelslid beschikt over minstens zeven werkdagen om zijn verweer voor te bereiden vanaf de ontvangst van de uitnodiging. Het contractuele personeelslid wordt geacht de uitnodiging ontvangen te hebben de derde werkdag na de verzending ervan;

5° de indienstnemende overheid maakt een proces-verbaal op van de zitting waarvan het contractuele personeelslid een kopie ontvangt.

§3. Het contractuele personeelslid beslist om al dan niet op de uitnodiging van de hoorzitting in te gaan.

Het contractuele personeelslid heeft altijd de mogelijkheid om zich schriftelijk te verweren, uiterlijk op de dag van de hoorzitting.

§4. Behalve bij gewettigde afwezigheid verschijnt het contractuele personeelslid in persoon op de hoorzitting.

Het contractuele personeelslid mag zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of mag zich bij gewettigde verhindering door een persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§5. Het contractuele personeelslid wordt, behoudens overmacht, geacht af te zien van het hoorrecht als:

1° hij niet verschijnt op de hoorzitting, noch een schriftelijk verweer indient ten laatste op de dag van de hoorzitting;

2° hij gewettigd afwezig is en zich niet laat vertegenwoordigen, noch een schriftelijk verweer indient uiterlijk op de dag van de hoorzitting.

#### **HOOFDSTUK 4. BEVESTIGING VAN DE ONTSLAGINTENTIE**

**Art. XI 16.** §1. Als de indienstnemende overheid, na het contractuele personeelslid gehoord te hebben, de ontslagintentie bevestigt, deelt de indienstnemende overheid dat binnen zeven werkdagen na de hoorzitting via beveiligde zending mee aan het contractuele personeelslid.

De mededeling, vermeld in het eerste lid, omvat ook informatie over de mogelijkheid voor het contractuele personeelslid om een advies in te winnen conform hoofdstuk 5. Het personeelslid wordt geacht de voormelde mededeling ontvangen te hebben op de derde werkdag na de verzending ervan.

§2. Als het personeelslid geen gebruik maakt van zijn hoorrecht, kan de indienstnemende overheid overgaan tot definitief ontslag.

#### **HOOFDSTUK 5. ADVIESORGAAN**

**Art. XI 17.** Het contractuele personeelslid dat conform artikel XI 16, §1, een bevestiging van de ontslagintentie ontving, kan binnen zeven werkdagen na ontvangst van deze bevestiging advies vragen bij een adviesorgaan dat bevoegd is voor het beleidsdomein waartoe het personeelslid in kwestie behoort.

**Art. XI 18.** §1. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, brengt met meerderheid van stemmen advies uit aan de indienstnemende overheid binnen tien werkdagen nadat het de adviesvraag heeft ontvangen.

Bij staking van stemmen heeft de voorzitter een beslissende stem.

Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, bezorgt een kopie van het advies aan het contractuele personeelslid.

§2. In het kader van dat advies beoordeelt het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, op basis van het ontslagdossier het vervuld zijn van de ontslagvoorwaarden, de toepassing van de procedure, zoals vermeld in hoofdstuk 2, 3 en 4 van deze titel, en de gegrondheid van de ontslagintentie.

Als het adviesorgaan unaniem oordeelt dat de ontslagvoorwaarden of procedure zoals vermeld in hoofdstuk 2, 3 en 4 van deze titel niet werd toegepast, geeft het een unaniem

negatief advies om te ontslaan. Het beoordeelt de gegrondheid van het dossier niet meer.

De termijn van adviesvraag en procedure hebben een opschortende werking, tenzij het contractueel personeelslid hier uitdrukkelijk van afziet.

**Art. XI 19.** §1. Het secretariaat van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, bepaalt voor elk dossier de samenstelling van het adviesorgaan.

§2. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, is per dossier samengesteld uit de volgende leden:

1° een voorzitter: het hoofd van een entiteit, raad of instelling;

2° drie leden van de overheid: personeelsleden met hr- en/of leidinggevende expertise;

3° drie leden van de representatieve vakorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest.

De voorzitter en de leden van het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, maken geen deel uit van de entiteit, raad of instelling van het contractuele personeelslid dat advies inwint. De voorzitter en de leden zijn stemgerechtigd.

§3. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, kan niet geldig beraadslagen in afwezigheid van de voorzitter.

Als de leden geldig werden opgeroepen en er minder dan zes leden op de zitting aanwezig zijn, vergadert en beslist het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, op geldige wijze als er minstens drie leden aanwezig zijn.

**Art. XI 20.** Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, wordt georganiseerd over de verschillende beleidsdomeinen heen, met maximaal vier adviesorganen in totaal. De clustering van adviesorganen wordt georganiseerd met oog voor een evenredige verdeling van de werklast in het licht van de goede werking van de verschillende adviesorganen.

De adviesorganen, vermeld in artikel XI 17, stellen gezamenlijk en op uniforme wijze hun huishoudelijk reglement vast.

Het huishoudelijk reglement, vermeld in het tweede lid, bepaalt tenminste:

1° de organisatie van het secretariaat;

2° de wijze van beraadslaging;

3° de procedureregels;

4° het wrakingsrecht van de verzoeker;

5° de wijze van kennisgeving van de adviezen.

**Art. XI 21.** §1. Het adviesorgaan, vermeld in artikel XI 17, roept beide partijen op om gehoord te worden vóór het een gemotiveerd advies formuleert.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt het contractuele personeelslid persoonlijk. Het contractuele personeelslid 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 het contractuele personeelslid behoudens overmacht en ofschoon volgens de voorschriften opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde verhindering, wordt hij geacht definitief af te zien van zijn recht om advies te vragen.

**Art. XI 22.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk 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.

## **HOOFDSTUK 6. DE DEFINITIEVE ONTSLAGBESLISSING EN DE MOTIVERINGSPLICHT**

**Art. XI 23. §1.** De indienstnemende overheid neemt een definitieve ontslagbeslissing en deelt deze beslissing gelijktijdig met de concrete redenen voor het ontslag schriftelijk mee aan het contractuele personeelslid binnen vijf werkdagen:

1° nadat het contractuele personeelslid afzag van zijn hoorrecht of van de adviesmogelijkheid of

2° na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 17 of;

3° na ontvangst van het advies van het adviesorgaan of na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 18, §1.

§2. Voor de personeelsleden, vermeld in artikel XI 13 §1 derde lid neemt de indienstnemende overheid een definitieve ontslagbeslissing en deelt deze beslissing gelijktijdig met de concrete redenen voor het ontslag schriftelijk mee binnen vijf werkdagen:

1° na de hoorzitting of;

2° nadat het personeelslid afzag van zijn hoorrecht.

§3. Voor het personeelslid, vermeld in artikel XI 13 §1 vierde lid, neemt de indienstnemende overheid een definitieve ontslagbeslissing en deelt de concrete redenen van het ontslag schriftelijk mee.

**Art. XI 24.** De indienstnemende overheid is een schadevergoeding van 3 maanden loon verschuldigd als het contractuele personeelslid wordt ontslagen na een unaniem negatief advies van het adviesorgaan.

Onder loon als vermeld in het eerste lid van dit artikel wordt verstaan: het geïndexeerde jaarsalaris dat van toepassing is op datum van het ontslag, pro rata de effectieve prestaties.

De schadevergoeding wordt toegekend onder de voorwaarde van het afsluiten van een dading.

**Art. XI 25.** De termijnen, vermeld in deze titel, worden opgeschort tussen 25 december en 1 januari van het volgende jaar.

## HOOFDSTUK 7. OUTPLACEMENT

**Art. XI 26. §1.** Het contractuele personeelslid dat conform het arbeidsrecht ontslagen wordt, heeft recht op outplacement die de indienstnemende overheid aanbiedt op voorwaarde dat hij recht heeft op ofwel:

1° een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken;

2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minimaal vijftien en maximaal 29 weken vervangt.

§2. De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, bedraagt in geval van een ontslag met een opzeggingstermijn dertig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof of een ander verlof.

De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, heeft in geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding een waarde van 1800 euro. Dat bedrag wordt pro rata verminderd als het personeelslid op het moment van het ontslag verminderd werkt.

§3. De outplacementbegeleiding, vermeld in paragraaf 1, wordt opgestart door het contractuele personeelslid binnen een jaar nadat het ontslag is betekend.

## HOOFDSTUK 8. ONTSLAGANCIËNNITEIT

**Art. XI 27.** In geval van eenzijdige beëindiging van de tewerkstelling door de indienstnemende overheid houdt de indienstnemende overheid bij de berekening van de opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding rekening met de periodes van ononderbroken tewerkstelling van het contractuele personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid.

## TITEL 4. OVERGANGSBEPALINGEN

**Art. XI 28.** Voor de ambtenaar die op 31 mei 2019 vast benoemd is, wordt de opzeggingstermijn vermeld in artikel XI 8, §2, tweede lid, berekend door de uitkomst van punt 1° en 2° bij elkaar op te tellen:

1° op grond van de anciënniteit die opgebouwd is tot en met 31 mei 2019 heeft de ambtenaar recht op een opzeggingstermijn van dertien weken per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit;

2° op grond van de anciënniteit die opgebouwd is vanaf 1 juni 2019 wordt de opzeggingstermijn berekend conform artikel XI 8, §4.

## **DEEL XIBIS. SPECIFIEKE ARBEIDSVORWAARDEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN BINNEN DE NAUTISCHE KETEN VAN HET AGENTSCHAP VOOR MARITIEME DIENSTVERLENING EN KUST**

### **TITEL 1. TOEPASSINGSGBIED**

**Art. Xibis 1.** §1. Dit deel is van toepassing op de personeelsleden van de Nautische keten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, vermeld in artikel Xibis 57.

§2. Behoudens de afwijkende bepalingen vermeld in dit deel, blijft dit besluit van toepassing op de personeelsleden van de Nautische keten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, vermeld in artikel Xibis 57.

### **TITEL 2. DEFINITIES**

**Art. Xibis 2.** In dit deel wordt verstaan onder:

1° graadanciënniteit: de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid heeft gepresteerd in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in de graden die door de reglementering in aanmerking worden genomen voor de toegang tot een andere graad, of in vergelijkbare graden.

2° niveauanciënniteit: de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid heeft gepresteerd in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in een graad van het betreffend niveau, of van een vergelijkbaar niveau.

3° werkelijke diensten: de perioden waarin krachtens dit besluit het salaris wordt doorbetaald, of bij ontstentenis van salaris, de aanspraak op of bevordering tot een hoger salaris behouden blijft.

In het eerste lid, 1° en 2°, wordt verstaan onder overheid:

1° de diensten van de Vlaamse overheid;

2° de diensten en instellingen van de federale overheid;

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, de gemeenten en OCMW's van België.

### **TITEL 3. INSTROOM**

#### **HOOFDSTUK 1. INVULLING VAN DE VACATURES**

**Art. Xibis 3.** §1. In afwijking van artikel III 2, §1, worden de graden, vermeld in artikel Xibis 57, ingevuld via een statutaire tewerkstelling.

Statutaire vacatures worden bij voorrang ingevuld door herplaatsing.

Als herplaatsing niet mogelijk is, kiest de lijnmanager tussen de volgende procedures:

- 1° via de interne arbeidsmarkt, waarbij gekozen wordt voor horizontale mobiliteit of bevordering;
- 2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met horizontale mobiliteit en bevordering van geslaagden voor overgangsexamens of competentieproeven voor de graad in kwestie en externe mobiliteit;
- 3° via externe mobiliteit, in combinatie met horizontale mobiliteit en eventueel aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt.

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 vast van de selectie.

§2. In afwijking van paragraaf 1 kan de invulling van de graden, vermeld in artikel XIbis 57, via een contractuele tewerkstelling alleen in de volgende gevallen:

- 1° om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen;
- 2° om een personeelslid dat afwezig is te vervangen;
- 3° om een hooggekwalificeerde opdracht te vervullen. Betrekkingen met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2 of hoger kunnen als een hooggekwalificeerde betrekking contractueel worden ingevuld;
- 4° om knelpuntfuncties in te vullen die voorkomen op de lijst van knelpuntfuncties die de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, vaststelt;
- 5° om te voorzien in een personeelsbehoefte gefinancierd door een derde;
- 6° om te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt in overleg met de functioneel bevoegde ministers, na mededeling aan de Vlaamse Regering, de lijst vast van de contractuele functies waarop het eerste lid, 6°, van toepassing is.

De contractuele functie worden bij voorrang ingevuld door herplaatsing van contractuelen.

Een contractueel personeelslid dat voldoet aan een van de volgende twee voorwaarden, komt in aanmerking voor herplaatsing:

- 1° werken met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en niet geworven zijn in het kader van een uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte of in het kader van de vervanging van een afwezig personeelslid;
- 2° werken met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en zich bevinden in een re-integratietraject als vermeld in boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017.

Voor de contractuele personeelsleden, vermeld in het vierde lid, geldt de herplaatsingsregeling voor ambtenaren.



Als een openstaande contractuele betrekking wordt ingevuld door herplaatsing, vindt de daadwerkelijke indienstneming pas plaats na voorafgaand akkoord van het contractuele personeelslid.

Als voor de invulling van een contractuele betrekking de herplaatsing van een contractueel personeelslid niet mogelijk is, of als het gaat om een contractuele betrekking met een salarisschaal of beginsalarisschaal die hoger dan rang A2E is, wordt de contractuele betrekking ingevuld op een van de volgende wijzen:

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

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

## **HOOFDSTUK 2. BIJZONDERE VOORWAARDEN BIJ AANWERVING EN FUNCTIEWIJZIGING**

**Art. XIbis 4.** Voor de graad van loods gelden de volgende bijzondere voorwaarden bij aanwerving en functiewijziging:

- 1° bij aanwerving:
  - a. een diploma van master in de nautische wetenschappen bezitten;
  - b. titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift, enzovoort, zoals gevraagd in de functiebeschrijving;
  - c. toepassing van artikel XIbis 11 en artikel XIbis 12;
  
- 2° bij functiewijziging:
  - a. stuurman van de loodsboot:
    - 1. geslaagd zijn voor een vergelijkende competentieproef;
    - 2. titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving.
  
  - b. Chef-loods:
    - 1. Geslaagd zijn voor een vergelijkende competentieproef;
    - 2. titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving.
  
  - c. kapitein van de loodsboot:
    - 1. geslaagd zijn voor een vergelijkende competentieproef;
    - 2. titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving;
    - 3. de functiewijziging naar loods met de functie van kapitein van de loodsboot kan op zijn vroegst ingaan na honderd daadwerkelijke vaardagen in de functie van stuurman;
  
  - d. loods algemene functie:
    - 1. geslaagd zijn voor een vergelijkende competentieproef en een reeks proefreizen hebben afgelegd, als vermeld in artikel XIbis 12, §1, eerste lid, 3°;

2. titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

**Art. Xlbis 5.** Voor de graad van maritiem verkeersleider gelden de volgende bijzondere voorwaarden bij aanwerving:

1° een diploma bezitten dat toegang geeft tot niveau B, zoals gevraagd in de functiebeschrijving;

2° titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

**Art. Xlbis 6.** Voor de graad van hoofdscheepstechnicus gelden de volgende bijzondere voorwaarden bij aanwerving:

1° een diploma bezitten dat toegang geeft tot niveau C, zoals gevraagd in de functiebeschrijving;

2° titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

**Art. Xlbis 7.** Voor de graad van scheepstechnicus gelden de volgende bijzondere voorwaarden bij aanwerving:

1° een diploma dat toegang geeft tot niveau C zoals gevraagd in de functiebeschrijving;

2° titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

**Art. Xlbis 8.** Voor de graad van radarwaarnemer is bij aanwerving een diploma dat toegang geeft tot niveau C, zoals gevraagd in de functiebeschrijving, vereist.

**Art. Xlbis 9.** Voor de graad van schipper geldt de volgende bijzondere voorwaarde bij aanwerving: titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving vereist.

Artikel Xlbis 54 is van toepassing bij functiewijziging bij het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust.

Bij graadverandering is artikel Xlbis 51 van toepassing.

**Art. Xlbis 10.** Voor de graad van motorist geldt de volgende bijzondere voorwaarde bij aanwerving: titularis zijn van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort, zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

Bij graadverandering is artikel Xlbis 51 van toepassing.

### **HOOFDSTUK 3. BENOEMING**

**Art. Xlbis 11.** §1. De loods met de functie van chef-loods op proef wordt in vast verband benoemd als die loods voldoet aan al de volgende voorwaarden:

1° met goed gevolg een opleiding hebben beëindigd;

2° geslaagd zijn voor de competentieproef voor zijn graad en functie.

Het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust stelt de nadere bepalingen over de opleiding, vermeld in het eerste lid, 1°, vast.

§2. Een ambtenaar op proef die twee keer niet is geslaagd voor de competentieproef, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°, wordt zonder mogelijkheid van beroep ontslagen op de datum van de ondertekening van het proces-verbaal van de tweede competentieproef.

**Art. Xibis 12.** §1. Een loods met algemene functie en een loods met de functie van stuurman van de loodsboot op proef worden in vast verband benoemd als ze voldoen aan al de volgende voorwaarden:

1° met goed gevolg een opleiding hebben beëindigd;

2° geslaagd zijn voor de competentieproef voor hun graad en functie;

3° een reeks proefreizen hebben afgelegd.

Het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust stelt de nadere bepalingen inzake de opleiding en de proefreizen, vermeld in het eerste lid, 1° en 3°, vast.

§2. Een ambtenaar op proef die twee keer niet is geslaagd voor de competentieproef, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°, of twee keer zonder succes de reeks proefreizen, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 3°, aflegt, wordt zonder mogelijkheid van beroep ontslagen op de datum van de ondertekening van het proces-verbaal van de tweede competentieproef of van de tweede reeks proefreizen.

Die procedure moet beëindigd zijn vóór de proeftijd is verstreken.

#### **HOOFDSTUK 4. EXTERNE MOBILITEIT**

**Art. Xibis 13.** Dit hoofdstuk bepaalt de nadere regels volgens welke een ambtenaar van een externe overheid of een vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector mobiliteit naar een functie binnen de Nautische keten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust kan verkrijgen.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op al de volgende functies:

1° de functies van N-niveau

2° de functie van algemeen directeur;

3° de functie van N-1 niveau;

4° de functie van preventieadviseur-coördinator;

5° de functie van preventieadviseur.

Ambtenaren komen tijdens hun stageperiode niet in aanmerking voor externe mobiliteit.

**Art. Xibis 14.** In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° externe mobiliteit: de benoeming van een statutaire ambtenaar van een externe overheid of van een vastbenoemd personeelslid uit de onderwijssector in een vacante betrekking binnen de Nautische keten bij het Agentschap voor Maritieme

Dienstverlening en Kust door de benoemende overheid, nadat de ambtenaar of het vastbenoemd personeelslid uit de onderwijssector zich daarvoor kandidaat heeft gesteld.

2° externe overheid:

- a. een federale overheidsdienst, een programmatorische federale overheidsdienst, en ook de diensten die ervan afhangen, 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;
- b. 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 afhangen;
- c. de entiteiten en raden die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, de Vlaamse Radio- en Televisieomroep, het Algemeen Secretariaat van het Vlaams Parlement en de instellingen die verbonden zijn aan het Vlaams Parlement;
- d. 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 verenigingen en vennootschappen voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen.

3° onderwijssector:

- a. de instellingen van het gemeenschapsonderwijs, vermeld in artikel 2, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- b. de instellingen van het gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 4, §1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- c. de hogescholen, vermeld in artikel II 3 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;
- d. de universiteiten, vermeld in artikel II 2 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;
- e. de onderwijsinspectie, vermeld in artikel 45 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- f. de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken, vermeld in het decreet van 1 december 1993 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

**Art. Xibis 15.** De lijnmanager kan de oproep beperken tot een of meer van de categorieën, vermeld in artikel Xibis 14, 2° en 3°.

**Art. Xibis 16.** De ambtenaar van de externe overheid die of het vastbenoemde personeelslid van de onderwijssector dat aan al de volgende voorwaarden voldoet, kan externe mobiliteit verkrijgen:

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

2° een graad, rang, functie of vakklasse bekleden die door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, als gelijkwaardig is erkend met de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort;

- 3° beantwoorden aan de specifieke voorwaarden die conform dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante betrekking uit te oefenen;
- 4° beantwoorden aan het functieprofiel van de betrekking.

**Art. Xibis 17.** De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

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

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

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

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

**Art. Xibis 18. §1.** De lijnmanager, kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens die lijnmanager het meest geschikt is voor de functie, of de lijnmanager kiest uitzonderlijk niet als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met al de volgende elementen:

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

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

Het selectiereglement, vermeld in het eerste lid, bevat al de volgende elementen:

- 1° welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure;
- 2° de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn;
- 3° het aantal en de aard van de testen;
- 4° de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement, vermeld in het eerste lid, regelt in voorkomend geval ook:

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

6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;

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

**Art. Xibis 19.** Het agentschap brengt de kandidaat, het Agentschap Overheidspersoneel en de externe overheid waartoe de ambtenaar behoort, daarvan op de hoogte.

De kandidaat beschikt over een maximale termijn van drie maanden, na de selectiebeslissing, om zijn ambt op te nemen conform de statutaire bepalingen van de externe overheid waar hij benoemd is.

**Art. Xibis 20.** De externe mobiliteit leidt van rechtswege tot de benoeming van de ambtenaar in de graad, waartoe de vacante betrekking waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld, behoort, zodra hij de eed heeft afgelegd.

**Art. Xibis 21.** De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling die externe mobiliteit toekent, kan een proeftijd van maximaal drie maanden opleggen. De voormelde termijn is verlengbaar met de duur van de afwezigheden, boven het aantal van tien werkdagen afwezigheid.

Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar op proef of de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling die externe mobiliteit toekent, met een opzeggingstermijn van drie dagen, een einde stellen aan de vooropgezette externe mobiliteit.

**Art. Xibis 22.** De ambtenaar behoudt de dienst-, niveau- en graadanciënniteit die hij verworven had bij de overheid van herkomst.

De ambtenaar wordt bezoldigd in de salarisschaal van de graad van de vacante betrekking met het bedrag dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit.

Indien aan de graad een functionele loopbaan is verbonden, dan wordt de ambtenaar ingeschaald op de trap van de functionele loopbaan op basis van de gecumuleerde schaalanciënniteit die hij op datum van de overdracht heeft.

## **TITEL 4. DOORSTROOM**

### **HOOFDSTUK 1. HERPLAATSING**

**Art. Xibis 23.** §1. Onder herplaatsing wordt verstaan:

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

wanneer de betrekking van het personeelslid in kwestie door langdurige afwezigheid vacant is verklaard, of wanneer het personeelslid om persoonlijke, functionele of medische redenen zijn oorspronkelijke functie niet meer kan of mag uitoefenen.

§2. Artikel Xl bis 3, §2, vierde lid is van toepassing op de herplaatsing van contractuele personeelsleden.

**Art. Xl bis 24. §1.** De lijnmanager wijst de personeelsleden aan die in aanmerking komen voor herplaatsing na zorgvuldige begeleiding en ondersteuning. De voormelde personeelsleden worden aangemeld bij het herplaatsingsbureau van het Agentschap Overheidspersoneel.

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

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

- 1° een aanmeldingsgesprek, een intakegesprek en een opvolgingsgesprek;
- 2° psychotechnische proeven, een interview en een persoonlijkheidsvragenlijst;
- 3° de opmaak van een rapport.

Het personeelslid kan alleen herplaatst worden naar een functie in een lagere rang om een van de volgende redenen:

- 1° het herplaatsingsbureau stelt vast dat het personeelslid niet langer geschikt is om functies uit te oefenen van dezelfde rang en het personeelslid gaat akkoord met de voormelde vaststelling;
- 2° om medische redenen.

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

§2. Het personeelslid in herplaatsing behoudt zijn dienstaanwijzing tot hij herplaatst wordt.

§3. De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar een vacante betrekking is en het herplaatsingsbureau beslissen samen over de geschiktheid van het personeelslid voor de functie. Als verschillende personeelsleden in herplaatsing geschikt zijn, kiest de lijnmanager van de entiteit, raad of instelling waar er een vacante betrekking is op zorgvuldige wijze het meest geschikte personeelslid voor de functie. De gemotiveerde beslissing houdt rekening met de functiebeschrijving van de vacature en met het gewenste profiel.

§4. De lijnmanagers van de entiteiten, raden of instelling in kwestie bepalen samen wanneer het personeelslid zijn nieuwe functie moet opnemen.

§5. Als de ambtenaar twee keer een aangeboden betrekking weigert, wordt hij ambtshalve herplaatst naar de eerstvolgende betrekking, die hem wordt aangeboden.

De regeling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing in geval van een herplaatsing naar een functie in een lagere rang.

§6. Het herplaatsingsbureau kan een lopend herplaatsingstraject stopzetten als het personeelslid in herplaatsing de aangeboden mogelijkheden niet actief benut.

**Art. Xibis 25.** Het herplaatste personeelslid wordt ingeschaald in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin het herplaatste personeelslid terechtkomt.

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

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

Het personeelslid dat voor de herplaatsing geslaagd is voor een examen voor de overgang naar een hoger niveau of voor een verhoging in graad of voor een vergelijkende competentieproef, behoudt de aanspraken die het personeelslid heeft verworven door te slagen voor een van die examens of voor die proef.

**Art. Xibis 26.** Het herplaatsingsbesluit wordt ambtshalve ondertekend door de lijnmanagers van de ontvangende en uitsturende entiteit, raad of instelling.

**Art. Xibis 27.** Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar op proef, behalve bij herplaatsing om redenen van herstructurering.

De ontvangende lijnmanager bepaalt de duur van de proeftijd conform deel IV, titel 2.

**Art. Xibis 28.** Ieder personeelslid kan zich kandidaat stellen voor een vacante betrekking door een gerichte kandidaatstelling naar aanleiding van een bekendmaking van een vacature.

## **HOOFDSTUK 2. HORIZONTALE MOBILITEIT**

**Art. Xibis 29. §1.** Onder horizontale mobiliteit wordt verstaan:



- 1° de overplaatsing van een ambtenaar van rang A2E en rang A2 of lager naar een statutaire functie van dezelfde of een lagere rang;
- 2° de overplaatsing van een contractueel personeelslid, met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een contractuele functie met dezelfde of een lagere rangindicie van de salarisschaal waarin het personeelslid voor de overplaatsing wordt uitbetaald;
- 3° de overplaatsing van een contractueel personeelslid met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een statutaire functie met overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang als de rangindicie van de salarisschaal waarin het personeelslid voor de overplaatsing wordt uitbetaald.

Bij overplaatsing naar een functie waarvoor een specifiek diploma vereist is, gelden dezelfde diplomavooraarden.

§2. Een contractueel personeelslid kan alleen meedingen naar een statutaire functie via horizontale mobiliteit als dat contractuele personeelslid geslaagd is voor een objectief wervingsstelsel met algemene bekendmaking.

De bepalingen over de proeftijd zijn van toepassing op het contractuele personeelslid dat overgeplaatst wordt naar een statutaire functie.

**Art. Xibis 30.** Een vacante betrekking die via de horizontale mobiliteit ingevuld wordt, wordt bekendgemaakt.

**Art. Xibis 31.** Een personeelslid komt alleen voor overplaatsing in aanmerking als hij aan de al volgende voorwaarden voldoet:

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

**Art. Xibis 32.** De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

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

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

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

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

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

1° de kandidaatstelling;

2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;

3° de beoordeling van de eventuele selectietest of de eventuele selectietesten.

**Art. Xibis 33.** De selector stelt, in overleg met de lijnmanager, per selectie een selectiereglement vast.

Het selectiereglement, vermeld in het eerste lid, bevat al de volgende elementen:

1° welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure;

2° de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn;

3° het aantal en de aard van de testen;

4° de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

Het selectiereglement, vermeld in het eerste lid, regelt in voorkomend geval ook:

1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;

2° een mogelijke beperkte procedure;

3° de samenstelling van de jury, waarvan de lijnmanager bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;

4° de regels voor de rangschikking;

5° de geldigheidsduur van de reserve;

6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;

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

**Art. Xibis 34.** Het geselecteerde personeelslid neemt binnen drie maanden na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie opnemen.

Het geselecteerde personeelslid kan een aangeboden betrekking weigeren.

**Art. Xibis 35.** Het overgeplaatste personeelslid wordt ingeschaald in de rechtspositieregeling van het personeel van de entiteit, raad of instelling waarin het overgeplaatste personeelslid terechtkomt.

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

**Art. Xibis 36. §1.** De ambtenaar wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de salarisschaal die daaraan verbonden is, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. De voormelde ambtenaar behoudt de graadanciënniteit en de schaalanciënniteit, verworven in de laatste graad.

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

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

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

**Art. Xibis 37.** 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 of op bevordering bepaalt de ontvangende lijnmanager de duur van de proeftijd.

Tijdens de proeftijd bij aanwerving en bevordering kan de ambtenaar één keer overgeplaatst worden via de horizontale mobiliteit.

### **HOOFDSTUK 3. BEVORDERING**

#### **AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**Art. Xibis 38.** Een bevorderingsbetrekking is een statutaire betrekking die conform artikel Xibis 46 tot en met Xibis 50 door bevordering kan worden ingevuld.

Er zijn twee soorten van bevordering, namelijk:

- 1° de bevordering door verhoging in rang binnen hetzelfde niveau;
- 2° de bevordering door overgang naar een hoger niveau.

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

**Art. Xibis 39.** De lijnmanager verklaart de betrekkingen van rang A2E en rang A2 en lager vacant.

De vacature wordt bekendgemaakt aan alle personeelsleden die in aanmerking komen.

**Art. Xibis 40.** §1. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de lijnmanager.

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

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

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

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

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

Het selectiereglement, vermeld in het eerste lid, bevat al de volgende elementen:

- 1° welke diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen toegang geven tot de selectieprocedure;
- 2° de datum waarop aan de voorwaarden voldaan moet zijn;
- 3° het aantal en de aard van de testen;
- 4° de criteria op basis waarvan de geschiktheid of het geslaagd zijn beoordeeld worden.

§3. Het selectiereglement, vermeld in het eerste lid, regelt in voorkomend geval ook:

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

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

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

**Art. Xibis 41.** Het personeelslid kan een bevordering weigeren.

**Art. Xibis 42.** De benoemende overheid laat het geselecteerde personeelslid toe tot de proeftijd en geeft het een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling uiterlijk binnen drie maanden na de selectiebeslissing.

Het personeelslid kan pas worden bevorderd nadat het met goed gevolg de proeftijd in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht.

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

Het personeelslid dat op het tijdstip van de bevordering met verlof is, gelijkgesteld met dienstactiviteit, en ook de preventieadviseur-coördinator en de preventieadviseurs kunnen respectievelijk het verlof, het mandaat of de opdracht voortzetten tot aan de toegestane einddatum.

**Art. Xibis 43.** Kandidaten voor een bevorderingsbetrekking voldoen aan de volgende vereisten:

- 1° ambtenaar zijn of contractueel personeelslid en geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking;
- 2° geen functioneringsevaluatie hebben die is besloten met een "onvoldoende";
- 3° de vereisten voor de functie op de datum, vermeld in het selectiereglement.

De geslaagden van de bevorderingsprocedure die voldoen aan al de volgende voorwaarden, kunnen worden toegelaten tot de proeftijd in de bevorderingsbetrekking:

- 1° de voorwaarden vermeld in artikel Xibis 46 tot en met Xibis 50, vervullen;
- 2° zich in dienstactiviteit bevinden;
- 3° geen ambtenaar op proef of contractueel personeelslid op proef meer zijn.

**Art. Xibis 44.** De regelingen die in deze titel van toepassing zijn op ambtenaren van een bepaalde rang of niveau, gelden ook voor de contractuele personeelsleden die bij de vacantverklaring van de bevorderingsbetrekking, betaald worden in een salarisschaal met de rangindicie respectievelijk de niveau-indicie die overeenstemt met de rang respectievelijk het niveau in kwestie.

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

**Art. Xibis 45.** Het Agentschap Overheidspersoneel treedt op als selector voor de bevordering naar het hogere niveau en bij de Vlaamse ministeries ook voor de bevordering binnen het niveau.

**Art. XI bis 46. §1.** Een ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring of schaalanciënniteit in één of meer salarisschalen in de betrokken graad kan worden bevorderd tot respectievelijk:

- 1° een leidinggevende functie in een graad van de rang B2, C2 en D2
- 2° of een graad van leidinggevend hoofddeskundige (B3), leidinggevend hoofdmedewerker (C3) en leidinggevend hoofdassistent (D3).

§2. Een ambtenaar van rang B2, C2 en D2 kan worden bevorderd tot respectievelijk een graad van leidinggevend hoofddeskundige (B3), leidinggevend hoofdmedewerker (C3) en leidinggevend hoofdassistent (D3).

**Art. XI bis 47.** §1. Een ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan bevorderd worden tot een inhoudelijke functie in een graad van respectievelijk de rang B2, C2 en D2.

De ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die over twaalf jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie beschikt, kan bevorderd worden tot respectievelijk een graad van senior hoofddeskundige (B3), senior hoofdmedewerker (C3) en senior hoofdassistent (D3).

§2. Een ambtenaar van rang B2, C2 en D2 die over acht jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie beschikt, kan bevorderd worden tot respectievelijk een graad van senior hoofddeskundige (B3), senior hoofdmedewerker (C3) en senior hoofdassistent (D3).

## AFDELING 2. SPECIFIEKE BEPALINGEN

**Art. XIbis 48.** Het personeelslid met de graad van motorist, schipper, hoofdmotorist, hoofdschipper, leidinggevend hoofdassistent met de functie van hoofdmotorist of hoofdschipper en senior hoofdassistent met de functie van hoofdmotorist of hoofdschipper, kan bevorderen naar de graad van scheepstechnicus, als al de volgende voorwaarden zijn vervuld:

1° het personeelslid is geslaagd voor een vergelijkend overgangsexamen;

2° het personeelslid is titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort, zoals gevraagd in de functiebeschrijving;

3° het personeelslid heeft minstens twee jaar niveau-anciënniteit in niveau D.

**Art. XIbis 49.** Het personeelslid met de graad van scheepstechnicus, motorist of schipper kan bevorderen tot respectievelijk een graad van hoofdscheepstechnicus, hoofdmotorist of hoofdschipper als al de volgende voorwaarden zijn vervuld:

1° het personeelslid is geslaagd voor een selectieprocedure zoals vermeld in artikel XIbis 40;

2° het personeelslid is titularis van een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift enzovoort zoals gevraagd in de functiebeschrijving;

3 het personeelslid heeft twee jaar relevante ervaring of graadanciënniteit.

**Art XIbis 50.** Het personeelslid met de graad van radarwaarnemer kan bevorderen tot de graad van maritiem verkeersleider nadat dat personeelslid is geslaagd voor een vergelijkend overgangsexamen.

## HOOFDSTUK 4. SPECIFIEKE GRAADVERANDERINGEN BINNEN DE NAUTISCHE KETEN

**Art. XIbis 51.** Volgende graadveranderingen zijn mogelijk bij het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, als het personeelslid geslaagd is voor een vergelijkende competentieproef en in het bezit is van het diploma, brevet, certificaat, getuigschrift of vaarbevoegdheidsbewijs dat wordt bepaald in de functiebeschrijving:

1° van de graad van speciaal assistent met de functie matroos of stoker, naar de graad van schipper of motorist;

2° van de graad van motorist naar de graad van schipper;

3° van de graad van schipper naar de graad van motorist.

De graadverandering naar schipper, vermeld in het eerste lid, kan ook verkregen worden door de technisch assistent van de beheersdiensten van het agentschap De Vlaamse Waterweg nv als hij is geslaagd voor een vergelijkende competentieproef.

Het personeelslid wordt ingeschaald in de functionele loopbaan met behoud van de verworven anciënniteiten. In voorkomend geval wordt het personeelslid ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan.

Om een graadverandering na vergelijkende competentieproef te verkrijgen, mag de ambtenaar geen functioneringsevaluatie hebben die is besloten met een "onvoldoende".

Een ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkende competentieproef en aan wie op basis daarvan een andere functie binnen dezelfde graad wordt aangeboden, kan die functie weigeren.

## **HOOFDSTUK 5. SPECIFIEKE FUNCTIEWIJZIGING BINNEN DE NAUTISCHE KETEN**

**Art. Xibis 52.** Voor de betrokkene is een functiewijziging naar loods met de functie van stuurman van de loodsboot of chef-loods mogelijk als al de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- 1° de betrokkene is geslaagd voor een vergelijkende competentieproef;
- 2° de betrokkene beschikt over het diploma, brevet, certificaat of getuigschrift zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

**Art. Xibis 53.** Voor de betrokkene is een functiewijziging naar loods met de functie van kapitein van de loodsboot mogelijk als al de volgende voorwaarden zijn voldaan:

- 1° de betrokkene is geslaagd voor een vergelijkende competentieproef;
- 2° de betrokkene beschikt over het diploma, brevet, certificaat of getuigschrift zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

De functiewijziging, vermeld in het eerste lid, kan op zijn vroegst ingaan na honderd daadwerkelijke vaardagen in de functie van stuurman.

**Art. Xibis 54.** Voor de betrokkene is een functiewijziging naar loods algemene functie mogelijk als al de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- 1° de betrokkene is geslaagd voor een vergelijkende competentieproef;
- 2° de betrokkene beschikt over het diploma, brevet, certificaat of getuigschrift zoals gevraagd in de functiebeschrijving.

Naast de voorwaarden, vermeld in het eerste lid, legt de betrokkene voorafgaandelijk een reeks proefreizen als vermeld in artikel Xibis 12, §1 eerste lid, 3°.

**Art. Xibis 55.** Voor de schipper bij het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust is een functiewijziging mogelijk als al de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- 1° de schipper is geslaagd voor een vergelijkende competentieproef;
- 2° de schipper beschikt over een diploma, brevet, certificaat, getuigschrift of vaarbevoegdheidsbewijs, zoals vermeld in de functiebeschrijving.

Art. Xibis 56. Om een functiewijziging na vergelijkende competentieproef te verkrijgen, heeft de ambtenaar geen functioneringsevaluatie die is besloten met een "onvoldoende".

## TITEL 5. GELDELIJKE BEPALINGEN

### HOOFDSTUK 1. BEZOLDIGING

Art. Xibis 57. Aan de volgende graden worden de salarisschalen verbonden, die zijn opgenomen in bijlage 5bis, die bij dit besluit is gevoegd, die overeenkomen met de lettercijfercode die ernaast vermeld wordt.

<b>Loods</b>	
Loods op proef: salaris tegen 80% van de salarisschaal die verbonden is aan de volgende functie:	
1° algemene functie	A141
na 6 jaar schaalanciënniteit in A141	A142
na 6 jaar schaalanciënniteit in A142	A143T
na 9 jaar schaalanciënniteit in A143T	A144T
2° functies chef-loods, kapitein van de loodsboot of stuurman van de loodsboot	A144T
Maritiem verkeersleider	B231
na 10 jaar schaalanciënniteit in B231	B232T
Senior / Leidinggevende hoofdmedewerker (functie regioverkeersleider)	C311T
Hoofdscheepstechnicus	C241T
na 10 jaar schaalanciënniteit in C241T	C242T
Hoofdmedewerker (functie teamplanner loodsdienstcoördinator)	C231T
na 10 jaar schaalanciënniteit in C231T	C232T
Radarwaarnemer	C131
na 8 jaar schaalanciënniteit in C131	C132
na 10 jaar schaalanciënniteit in C132	C133T
na 9 jaar schaalanciënniteit in C133T	C134T
Scheepstechnicus	C141
na 8 jaar schaalanciënniteit in C141	C142
na 10 jaar schaalanciënniteit in C142	C143T
na 9 jaar schaalanciënniteit in C143T	C144T
Medewerker (functie loodsdienst-rededienstcoördinator)	C131
na 8 jaar schaalanciënniteit in C131	C132
na 10 jaar schaalanciënniteit in C132	C133T
na 9 jaar schaalanciënniteit in C133T	C134T
Senior/leidinggevende hoofdassistent (functie hoofdmotorist/hoofdschipper)	D311T
Hoofdschipper en hoofdmotorist	D241T
na 10 jaar schaalanciënniteit in D241T	D242T
Speciaal hoofdassistent (functie kok ingescheept)	D231T
na 10 jaar schaalanciënniteit in D231T	D232T
Schipper en motorist	D141



na 8 jaar schaalanciënniteit in D141	D142T
na 9 jaar schaalanciënniteit in D142T	D143T
Speciaal assistent (functie matroos/stoker/kok ingescheept)	D131
na 8 jaar schaalanciënniteit in D131	D132T
na 9 jaar schaalanciënniteit in D132T	D133T
<p>Voor de opbouw van de functionele loopbaan behoudt het personeelslid de schaalanciënniteit die hij opgebouwd heeft vóór de invoering van de voormelde overeenkomstige T-schaal.</p> <p>Het personeelslid met de graad van hoofdmedewerker (functie teamplanner loodsdienstcoördinator) en met de graad van medewerker (functie loodsdienst-rededienstcoördinator) behoudt voor de opbouw van de functionele loopbaan de schaalanciënniteit die hij opgebouwd heeft vóór de invoering van de nieuwe, voorvermelde functionele loopbaan.</p> <p>Voor het personeelslid dat sinds 1 april 2011 bevorderd is van de graad van (hoofd)motorist, (hoofd)schipper, leidinggevende hoofdassistent (functie hoofdmotorist of hoofdschipper) of senior hoofdassistent (functie hoofdmotorist of hoofdschipper) tot de graad van scheepstechnicus, zijn in afwijking van het eerste lid de volgende salarisschalen verbonden aan de functionele loopbaan:</p>	
Scheepstechnicus	C141T
na 8 jaar schaalanciënniteit in C141T	C142T
na 10 jaar schaalanciënniteit in C142T	C143T
na 9 jaar schaalanciënniteit in C143T	C144T
<p>Voor het personeelslid dat sinds 1 april 2011 bevorderd is van de graad van radarwaarnemer tot de graad van maritiem verkeersleider, zijn in afwijking van het eerste lid de volgende salarisschalen verbonden aan de functionele loopbaan:</p>	
Maritiem verkeersleider	B231T
na 10 jaar schaalanciënniteit in B231T	B232T

De loods op proef die geslaagd is voor de competentieproef, vermeld in artikel XIbis 12, §1, eerste lid, 2° en artikel XIbis 13, eerste lid, 2°, en die operationeel ingezet wordt, heeft recht op 100% van zijn salaris.

Voor een personeelslid dat een onvoldoende als functioneringsevaluatie heeft gekregen, wordt de eerstvolgende periodieke salarisverhoging gedurende zes maanden uitgesteld.

**Art. XIbis 58.** De personeelsleden met de graad van loods, functie operationele loods, ontvangen het volledige salaris als ze ten vroegste vanaf de leeftijd van 58 jaar tot aan hun pensionering zijn ingeschakeld in de dienst- en beurtregeling van “vijf dagen op – zes dagen af” die voor hen specifiek is uitgewerkt.

## HOOFDSTUK 2. GELDELIJKE ANCIËNNITEIT EN VALORISATIE VAN FUNCTIERELEVANTE ERVARING

**Art. XIbis 59.** §1. Voor de valorisatie van ervaring worden de volgende gebeurtenissen gelijkgesteld met de opname van een nieuwe functie:

- 1° wijziging van dienstaanwijzing;
- 2° horizontale mobiliteit;

- 3° bevordering;
- 4° aanwerving van personeelsleden van diensten van de Vlaamse overheid;
- 5° verandering van hoedanigheid;
- 6° aanpassing van de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid, op voorwaarde dat die contractwijziging via een objectieve selectie wordt doorgevoerd;
- 7° specifieke graadverandering binnen het zeewezen;
- 8° specifieke functiewijziging binnen het zeewezen.

Om de geldelijke anciënniteit bij aanwerving vast te stellen bij het opnemen van een nieuwe functie, valoriseert de benoemende of in dienst nemende overheid al de volgende elementen:

- 1° de ervaring uit de publieke sector;
- 2° de ervaring als begunstigde van een beurs bij een erkende onderwijsinstelling of openbare instelling;
- 3° de functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige.

De lijnmanager van het Agentschap Overheidspersoneel beslist over het openbare karakter van de diensten of instellingen uit de publieke sector.

§2. De perioden van afwezigheid die conform de regeling die in de dienst of instelling in kwestie van toepassing is, gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, worden gelijkgesteld met ervaring als vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

§3. Voor de valorisatie van ervaring uit de private sector of als zelfstandige:

1° worden de volgende gebeurtenissen gelijkgesteld met aanwerving als vermeld in paragraaf 1, eerste lid:

- a. het personeelslid verandert van hoedanigheid binnen dezelfde entiteit;
- b. de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid wordt aangepast, op voorwaarde dat die contractwijziging via een objectieve selectie wordt doorgevoerd;

2° komt voor de loodsen, de speciaal assistent met de functie van matroos of de functie van stoker, de schipper met de functie van bootsman of de functie van schipper, de motorist, de scheepstechnicus en de hoofdscheepstechnicus alleen de vaartijd die verworven is nadat het vereiste basisdiploma behaald is, voor valorisatie in aanmerking.

§4. Prestaties in een onderwijsinstelling worden gevalideerd aan de hand van een attest, dat het Departement Onderwijs en Vorming of de desbetreffende onderwijsinstelling in kwestie aflevert. Alleen de prestaties die verricht zijn als titularis van een bezoldigd ambt of die betaald zijn met een weddetoelage komen in aanmerking.

De prestaties, vermeld op het attest, vermeld in het eerste lid, die in tienden zijn betaald, worden in aanmerking genomen volgens de volgende formule: het aantal dagen van een periode van prestaties wordt vermenigvuldigd met 1,2 en vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt, zonder rekening te houden met de cijfers na de komma, bepaalt het aantal maanden.

§5. Bij het opnemen van een nieuwe functie als vermeld in paragraaf 1, behoudt het personeelslid ten minste de ervaring uit de private sector of als zelfstandige die op dat ogenblik al gevaloriseerd is.

§6. Voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie komen alle perioden van dienstactiviteit in aanmerking.

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

§7. De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand.

De duur van de gevaloriseerde prestaties in de publieke en de private sector bedraagt nooit meer dan de werkelijke duur van de gepresteerde diensten.

In afwijking van het eerste lid komen de gepresteerde onvolledige kalendermaanden toch in aanmerking als de begindatum van de tewerkstelling vóór of op de vijftiende van de maand valt of als de einddatum op of na de vijftiende van de maand valt.

§8. Voor het personeelslid dat bevorderd is tot niveau A, wordt de geldelijke anciënniteit aangerekend vanaf de leeftijd van 23 jaar.

§9. De deeltijdse prestaties die binnen de openbare dienst verplicht zijn in het kader van de stages van jongeren, komen met ingang van 1 januari 2007 in aanmerking om het salaris te berekenen.

De onvolledige prestaties tegen 80% die conform het koninklijk besluit nr. 259 van 31 december 1983 betreffende de duur der prestaties der personeelsleden in sommige overheidsdiensten tijdens het eerste jaar na de indienstneming als volledige prestaties beschouwd zijn, komen in aanmerking om het salaris te berekenen.

### **HOOFDSTUK 3. TOELAGEN**

**Art. XIbis 60.** Het personeelslid met de graad van loods heeft geen recht op de toelagen vermeld in deel VII, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 6.

#### **AFDELING 1. ALGEMENE TOELAGEN**

**Art. XIbis 61.** Het personeelslid vermeld in artikel XIbis 57 heeft recht op de toelagen, vermeld in deel VII en VIIbis, als hij aan de toekenningsvoorwaarden voldoet.

#### **AFDELING 2. SPECIFIEKE TOELAGEN**

##### **Onderafdeling 1. Binnenvaarttoelage**

**Art. XIbis 62. §1.** Op voorwaarde dat het personeelslid in het bezit is van een geldig kwalificatiecertificaat van de unie, wordt een binnenvaarttoelage toegekend, op de volgende wijze:

graad	functie	jaarbedrag (100%)
speciaal assistent	matroos	940 euro
schipper	schipper	1.690 euro

De personeelsleden behouden de toelage, vermeld in het eerste lid, alleen als ze de - 'Bridge Resource Management' - opleiding hebben gevolgd, en daarvan een trainingscertificaat kunnen voorleggen.

De brutotoelage die maandelijks wordt betaald, wordt, voor de personeelsleden die bezoldigd zijn in een van de T-schalen, vermeld in artikel XIbis 57, eerste lid, verminderd met een twaalfde van het jaarbedrag, vermeld in het eerste lid.

Als het bedrag van de maandelijks bruto toelage niet volstaat om de vermindering, vermeld in het derde lid, toe te passen, wordt het saldo van het bruto maandsalaris afgetrokken.

Personeelsleden die nog niet in het bezit zijn van een geldig kwalificatiecertificaat van de unie, als vermeld in het eerste lid, ontvangen tot uiterlijk 31 januari 2027, de toelage vermeld in artikel VII 70 als ze beschikken over het actieve of vervallen STCW-certificaat dat met hun graad overeenstemt.

§2. De binnenvaarttoelage is niet cumuleerbaar met de STCW- toelage vermeld in artikel XIbis 70.

Onderafdeling 2. Bijzondere toelageregeling voor het loodspersoneel

**Art. XIbis 63.** §1. De loods met de operationele functie ontvangt, naargelang zijn graadanciënniteit en de coëfficiënten, vermeld in artikel XIbis 64, per effectieve beloodsing een loodstoelage, waarvan het bedrag is bepaald conform de volgende tabel:

loodstoelage in euro's	groep 1	groep 2	groep 3	groep 4
		na 6 jaar	na 9 jaar	na 14 jaar
rivierloodsen	142,71	170,21	208,59	248,17
kanaalloodsen	142,56	170,05	208,43	248,00
Scheldemondenloodsen	55,74	79,16	95,52	143,19
kustloodsen	91,47	123,54	171,94	207,80

De loods met de operationele functie die multivalent wordt ingezet, ontvangt de loodstoelage, vermeld in het eerste lid, volgens de toelageregeling van het korps waarbij hij prestaties levert.

De maandelijks bruto-loodstoelage, vermeld in het eerste lid, wordt voor de personeelsleden bezoldigd in een van de T-schalen, vermeld in artikel XIbis 57, eerste lid, verminderd met een twaalfde van 7.460 euro (100%).

Als het bedrag van de maandelijks bruto loodstoelage niet volstaat om de voormelde vermindering toe te passen, wordt het saldo van het bruto maandsalaris afgetrokken.

§2. De loodstoelagen, vermeld in paragraaf 1, worden maandelijks voor 50% rechtstreeks aan de loods toegekend. De resterende 50% wordt maandelijks gestort in een groepsfonds per loodstoelagegroep en station. Het voormelde groepsfonds wordt maandelijks verdeeld onder de loodsen van die groep volgens het aantal beschikbaarheidsdagen.

Voor de kustloodsen worden de percentages, vermeld in het tweede lid, respectievelijk gelezen als "85%" en "15%".

De schaalvergrotingscoëfficiënt voor de Scheldemondenloodsen die bepaald wordt ter uitvoering van artikel XIbis 64, wordt maandelijks voor 100% in het groepsfonds per loodstoelagegroep gestort.

Onder beschikbaarheidsdagen wordt verstaan: de dagen dat de loods volgens zijn beurtregeling moet werken en ook effectief door de dienst voor loodsprestaties ingezet kan worden.

Met beschikbaarheidsdagen worden gelijkgesteld:

1° de beurtdagen verlof voor jaarlijkse vakantie en feestdagen;

2° de dagen waarop hij, die in rust is, zich beschikbaar verklaart bij oproep door de dienstleiding voor een loodsprestatie.

Voor de dagen dat de loods met operationele functie volgens zijn dienstregeling met rust is, maar toch een dienststopdracht vervult, inclusief de activiteiten als loods-lesgever, krijgt de loods een beschikbaarheidsdag.

De loods compenseert de extra beschikbaarheidsdag, vermeld in het vijfde lid, 2°, en zesde lid, uiterlijk drie maanden na de loodsprestatie of dienststopdracht.

In afwijking van het zevende lid kan de loods ervoor kiezen om de beloning voor de dienststopdracht 100% individueel toegekend te krijgen, en krijgt hij geen beschikbaarheidsdag. De keuze voor die individuele beloning kan de loods jaarlijks herroepen.

In afwijking van het zevende lid kan de rivierloods ervoor kiezen om de extra-beschikbaarheidsdag, toegekend ter uitvoering van het vijfde lid, 2°, niet te compenseren.

§3. Voor het personeelslid met de functie van chef-loods, stuurman of kapitein die na aanwerving of functiewijziging de functie van operationele loods uitoefent, wordt de benodigde graadanciënniteit, vermeld in paragraaf 1, verhoogd met het aantal jaren en maanden waarin de functie van chef-loods, stuurman of kapitein is uitgeoefend.

§4. De loods met de operationele functie ontvangt per kalenderdag verlof wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk of wegens beroepsziekte, een toelage van 36,99 euro (100%).

§5. De loods met de operationele functie die door de dienstleiding met een administratieve opdracht belast wordt, ontvangt per 4 uur een forfaitaire toelage van 50,70 euro (100%) met een maximum van 101,41 euro (100%) per dag. De voormelde forfaitaire toelage wordt niet toegekend voor de administratieve opdracht als loodslesgever en de administratieve opdracht werkoproepen.

§6. Als een functie van chef-loods vacant is gesteld, of een langdurige afwezigheid van een chef-loods voorzien is of een feit is, ontvangt de loods met de algemene functie die de functie van chef-loods gedurende ten minste dertig kalenderdagen waarneemt, voor die periode de overeenkomstige salarisschaal en toelagen.

§7. In afwijking van paragraaf 2 kunnen de kanaalloods en op vrijwillige basis en per periode van één kalenderjaar opteren voor 100% individuele betoelaging. Ze putten dus niet uit het groepsfonds.

Het groepsfonds kanaalloods wordt maandelijks verdeeld onder de loods die onder de 50%/50%-regeling vallen, vermeld in paragraaf 2, en ook onder de individueel varende loods voor hun verlofdagen die ze tijdens de periode van betoelaging via het groepsfonds hebben opgespaard overeenkomstig artikel X 9, §1, vijfde lid.

In afwijking van het eerste lid kan tijdens het opstartjaar de keuze voor individuele betoelaging gemaakt worden voor de resterende periode van het kalenderjaar.

§8. De operationele loods bezoldigd in loodstoelagegroep 4, ontvangen gedurende de vier jaar die volgen op de volledige invoering van een aangepaste technische loopbaan – optimalisatietraject, schaalvergroting -, een jaarlijkse compenserende toelage, als blijkt dat de jaarlijkse verhouding van dat jaar, onder de laagste verhouding ligt tijdens de referentieperiode.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

1° jaarlijkse verhouding: de jaarlijkse verhouding is het gemiddelde van de maandelijkse verhoudingen tussen het aantal geleverde prestaties in loodstoelagegroep 4 ten opzichte van de totale prestaties van het korps en het aantal loods in loodstoelagegroep 4 ten opzichte van het totale aantal loods van het korps;

2° referentieperiode: de periode van vier jaar die voorafgaat aan de aangepaste technische loopbaan, vermeld in het eerste lid.

Alleen een jaarlijkse verhouding die onder de laagste verhouding ligt, wordt als significant beschouwd en leidt tot een compenserende toelage.

Het totaalbedrag van de toe te kennen compensaties wordt per loodsenkorps bepaald.

Per loodsenkorps wordt het aantal loodsprestaties dat de loods in loodstoelagegroep 4 minder hebben gepresteerd, vermenigvuldigd met het bedrag van loodstoelage 4 van dat korps, vermeld in paragraaf 1.

Het aantal prestaties dat de loods in loodstoelagegroep 4 minder hebben gepresteerd, vermeld in het vijfde lid, wordt verkregen door het verschil tussen het aantal prestaties

dat ze werkelijk hebben verricht en het aantal prestaties dat ze hadden moeten verrichten op jaarbasis.

Het aantal prestaties dat ze hadden moeten verrichten, vermeld in het zesde lid, wordt verkregen door het aantal loodsen in loodstoelagegroep 4 ten opzichte van het aantal loodsen van het korps te vermenigvuldigen met het gemiddelde van de jaarlijkse verhoudingen van de referteperiode.

Het bedrag dat wordt verkregen conform het tweede lid, wordt gedeeld door het aantal beschikbaarheidsdagen van de groep loodstoelage 4 binnen dat korps in dat jaar.

De operationele loods die loodsprestaties leverde in loodstoelagegroep 4, verkrijgt een jaarlijkse compenserende toelage die gelijk is aan het bedrag vermeld in het derde lid, vermenigvuldigd met zijn beschikbaarheidsdagen in loodstoelagegroep 4 in dat jaar.

**Art. Xlbis 64.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de coëfficiënt waarmee de loodstoelagen, vermeld in artikel Xlbis 63, §1, vermenigvuldigd worden:

- 1° per loodsprestatie volgens het af te leggen traject;
- 2° per extraprestatie.

**Art. Xlbis 65.** Als de loods met de operationele functie weigert of onbekwaam is schepen te loodsen die beantwoorden aan de volgende minimale lengtenormen, ontvangt hij in afwijking van artikel Xlbis 63, de loodstoelage die volgens de volgende tabel overeenkomt met de schepen die hij wel loodst.

loodstoelage 4	onbeperkt
loodstoelage 3	tot 210 m
loodstoelage 2	tot 175 m
loodstoelage 1	tot 150 m

De loods die sinds vijf jaar in loodstoelagegroep 4 is ingedeeld om medische redenen, die zijn bevestigd door de arbeidsarts, schepen van een lagere categorie loods, ontvangt minimaal loodstoelage 2.

**Art. Xlbis 66.** De loods met een andere functie dan operationele loods ontvangt een algemene toelage, een toelage voor extraprestaties en/of een toelage voor het effectief geven van opleiding, conform volgende tabel:

	algemene toelage	toelage voor extraprestaties	toelage voor het effectief geven van opleiding en het afnemen van proefreizen aan de hoofdschipper - gezagvoerder van de loodsboot Tender en andere nautische functies
--	------------------	------------------------------	--

loods, chefloods (dagdienst)	12.954,75 euro	2.330,05 euro	
loods, chefloods (continudienst) of nautisch dienstchef	12.954,75 euro	5.418,72 euro	
loods, kapitein van de loodsboot	12.954,75 euro	13.466,52 euro	10.108,92 euro
loods, stuurman van de loodsboot	80% van de toelagen van de kapitein		

De maandelijkse brutotoelage, vermeld in het eerste lid, wordt voor de personeelsleden bezoldigd in een van de T-schalen, vermeld in artikel Xibis 57, eerste lid, verminderd met een twaalfde van 7.460 euro (100%).

Als het bedrag van de maandelijkse brutotoelage niet volstaat om de voormelde vermindering toe te passen, wordt het saldo van het bruto maandsalaris afgetrokken.

**Art. Xibis 67.** Deze afdeling is niet van toepassing op de loods op proef, behalve als de loods op proef geslaagd is voor de competentieproef, vermeld in artikel Xibis 11, §1, eerste lid, 2°, en artikel Xibis 12, §1, eerste lid, 2°, en die loods op proef operationeel ingezet wordt.

De toelagen, vermeld in deze afdeling worden bij een algemene verhoging van de salarisschalen voor twee derde gekoppeld aan de gemiddelde salarisverhoging van niveau A.

De toelagen vermeld in artikel Xibis 62 en Xibis 66 zijn niet cumuleerbaar met de toelagen, vermeld in artikel VII 32 en VII 33, en de permanentietoelage, vermeld in artikel VII 43 en de ploegtoelage vermeld in artikel VII 44.

### Onderafdeling 3. Zeegeld

**Art. Xibis 68.** §1. De ambtenaar van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, aangewezen voor de zeedienst of de rededienst, ontvangt voor elk verblijf aan boord van een vaartuig van het voormelde agentschap, hetzij op zee zeewaarts buiten de koppen van de staketsels van de thuishaven, hetzij in een vreemde haven, per begonnen periode van 24 uur één keer het dagbedrag dat in de volgende tabel naast zijn graad/functie vermeld is (100%):

graad/functie	ZEEDIENST		REDEDIENST	
	dagbedrag	jaarbedrag	dagbedrag	jaarbedrag
loods (functie chef-loods)	17,07 euro	-	-	-
stagiair-loods	14,50 euro	2.000 euro	-	-
leidinggevend hoofdmedewerker (functie hoofdscheepstechnicus)	16,09 euro	2.236 euro		
hoofdscheepstechnicus	16,11 euro	2.239 euro	-	-



scheepstechnicus	14,56 euro	2.008 euro	-	-
leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper)	17,14 euro	-		
leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper – gezagvoerder)	14,54 euro	2.005 euro		
leidinggevend hoofdassistent (functie officier werktuigkundige)	16,12 euro	2.240 euro		
leidinggevend hoofdassistent (functie motorist)	14,54 euro		5,72 euro	752 euro
hoofdschipper (functie gezagvoerder)	14,55 euro	2.007 euro	-	-
hoofdmotorist (functie motorist)	14,55 euro	-	5,73 euro	753 euro
hoofdmotorist (functie officier werktuigkundige)	16,13 euro	2.242 euro	-	-
speciaal hoofdassistent (functie kok ingescheept)	14,57 euro	2.009 euro		
schipper	14,59 euro	2.012 euro	5,74 euro	755 euro
motorist	14,59 euro	2.012 euro	5,74 euro	755 euro
speciaal assistent (functie kok ingescheept en de functie matroos/stoker)	14,60 euro	2.013 euro	5,75 euro	755 euro

Met zeedienst worden prestaties bedoeld van de loodsdienst (kotter en/of tender), de sleepdienst, de bebakenings- of beboeiingsdienst, de reddingsdienst of prestaties met het hydrografisch vaartuig en met de politieboot tijdens surveillanceopdrachten.

Voor de personeelsleden die maaltijdcheques ontvangen, worden de geïndexeerde dagbedragen in de tabel, vermeld in het eerste lid, verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque zoals vermeld in artikel VII 109ter.

§2. Als per 24 uur zeedienstprestaties en rededienstprestaties geleverd worden, wordt maar één keer het hoogste dagbedrag toegekend.

§3. De ambtenaar die door een arbeidsongeval niet voor de zee- of rededienst ingezet kan worden, ontvangt per kalenderdag 1/365ste van het jaarbedrag dat op hem van toepassing is.

§4. Bij een algemene herziening van de salarisschalen van het varende personeel worden de bedragen, vermeld in paragraaf 1, verhoogd of verlaagd met een coëfficiënt die verkregen wordt door de som van de rekenkundige gemiddelden van de nieuwe schalen van de ambtenaren, vermeld in paragraaf 1, te delen door de som van de rekenkundige gemiddelden van de schalen die geldig zijn op de datum van inschaling.

Het rekenkundige gemiddelde, vermeld in het eerste lid, wordt verkregen door de som van het minimum en het maximum van de salarisschaal door twee te delen. De coëfficiënt wordt berekend tot op vier decimalen.

§5. De ambtenaar van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, die belast is met hydrografische werkzaamheden op zee aan boord van een hydrografisch voertuig, of die controleopdrachten uitvoert aan boord van een baggerschip, ontvangt per 24 uur een dagbedrag 'zeedienst' als vermeld in paragraaf 1 voor de sloopstechnicus.

Onderafdeling 4. Specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot

**Art. Xibis 69.** §1. Per volledige zeebeurt wordt aan de personeelsleden van de tender en kotter de volgende uurtoelage toegekend:

functie	uurtoelage
matroos	36 uur
(hoofd)schipper en (hoofd)sloopstechnicus	38 uur
kok	40 uur
leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper)	38 uur

In het aantal uren, vermeld in het eerste lid, zijn de vier uur binnenbeurt begrepen waarvoor geen toelage wordt toegekend.

§2. In geval van gedeeltelijke zeebeurt wordt de toelage, vermeld in paragraaf 1, pro rata berekend.

§3. Voor prestaties op de sleepdienst aan de kust gelden de volgende voorwaarden:

- 1° een normale dagprestatie bedraagt tien uur;
- 2° het eerste overuur op dagbasis wordt vergoed tegen 125% en de volgende overuren worden vergoed tegen 150%;
- 3° een derde van de niet-gepresteerde uren aan boord wordt als overuren vergoed, conform artikel VII 29, §1.

§4. Als een andere grote varende eenheid uitzonderlijk wordt ingezet in continudienst, wordt aan de betrokken personeelsleden een derde van de niet-gepresteerde uren aan boord als overuren vergoed conform artikel VII 29, §1.

Onderafdeling 5. STCW-toelage (Standards of Training, Certification and Watchkeeping)

**Art. Xibis 70.** Op voorwaarde dat het personeelslid in het bezit is van een geldig STCW-vaarbevoegdheidsbewijs, overeenkomstig de functie, wordt een STCW-toelage toegekend, conform de volgende tabel:

STCW	graad	functie	jaarbedrag (100%)
Ilo-certificaat	speciaal assistent / speciaal hoofdassistent	kok	940 euro
II/4	speciaal assistent	matroos/stoker	940 euro
III/4	motorist	motorist	1.690 euro
II/4	schipper	schipper-bootsman	1.690 euro
II/3	schipper	schipper	1.690 euro
III/1, III/2, III/3	scheepstechnicus	scheepstechnicus	1.690 euro
II/1, II/2, II/3	schipper	schipper-stuurman	2.190 euro
III/4	hoofdmotorist / leidinggevend hoofdassistent	hoofdmotorist	2.190 euro
III/2 of III/3	hoofdscheepstechnicus / leidinggevende hoofdmedewerker	hoofdscheepstechnicus	2.190 euro
II/2, II/3	hoofdschipper / leidinggevende hoofdassistent	hoofdschipper	2.690 euro

De personeelsleden van niveau A zijn uitgesloten van de STCW-toelage, vermeld in het eerste lid.

De personeelsleden met de functie van schipper-stuurman en hoofdschipper behouden het jaarbedrag, vermeld in de tabel, vermeld in het eerste lid, alleen op voorwaarde dat ze de 'Bridge Resource Management'-opleiding hebben gevolgd, en daarvan een trainingcertificaat kunnen voorleggen.

De maandelijks brutotoelage, vermeld in het eerste lid, wordt voor de personeelsleden bezoldigd in een van de T-schalen, vermeld in artikel Xibis 57, eerste lid, verminderd met een twaalfde van 1.690 euro (100%) of een twaalfde van 940 euro (100%) voor de functies kok, matroos of stoker op jaarbasis.

Als het bedrag van de maandelijks brutotoelage niet volstaat om de vermindering, vermeld in het vierde lid, toe te passen, wordt het saldo van het bruto maandsalaris afgetrokken.

#### Onderafdeling 6. Toelage voor technische bekwaamheid

**Art. Xibis 71. §1.** De personeelsleden met de volgende functies ontvangen een toelage van 2.250 euro (100%) per jaar voor technische bekwaamheid:

- 1° verkeersleider centrale Zandvliet of Zeebrugge;
- 2° regioverkeersleider verkeerscentrale Zandvliet of Zeebrugge;
- 3° nautisch verkeersleider MRCC (Maritiem Reddings en Coördinatiecentrum);
- 4° verkeersleider MRCC;
- 5° verkeersleider Zelzatebrug;
- 6° regioverkeersleider Zelzatebrug;

- 7° loodsdienstcoördinator;
- 8° rededienstcoördinator.

Voor de personeelsleden die na 1 januari 2018 in dienst zijn getreden, wordt de toelage, vermeld in het eerste lid, niet toegekend tijdens de proeftijd, behalve in de volgende gevallen:

- 1° de proeftijd sluit aan op een contractuele tewerkstelling in dezelfde functie;
- 2° het personeelslid heeft het opleidingstraject met goed gevolg doorlopen en wordt operationeel ingezet.

§2. Naast de toelage, vermeld in paragraaf 1, ontvangen de verkeersleiders en regioverkeersleiders van de centrale Zandvliet en Zeebrugge waarop artikel 7 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2007 betreffende de opleiding, de kwalificatie en de aansprakelijkheid van de personeelsleden die belast zijn met de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen buiten het havengebied en het personeel van het MRCC, van toepassing is, een bijkomende toelage van 1.000 euro (100%) per jaar.

§3. Naast de toelage, vermeld in paragraaf 1, ontvangen de verkeersleiders en de nautisch verkeersleiders MRCC waarop artikel 12 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 september 2007 betreffende de opleiding, de kwalificatie en de aansprakelijkheid van de personeelsleden die belast zijn met de begeleiding van de scheepvaart op de maritieme toegangswegen buiten het havengebied en het personeel van het MRCC, van toepassing is, een bijkomende toelage van 500 euro (100%) per jaar.

§4. De bijkomende toelage, vermeld in paragraaf 2 en 3, wordt alleen uitbetaald als de betrokken personeelsleden in het bezit zijn van een geldig VTS-certificaat (Vessel Traffic System) of MRCC-certificaat.

§5. De verkeersleiders en regioverkeersleiders waarop paragraaf 2 van toepassing is zijn uiterlijk op 31 december 2008 in het bezit van een geldig VTS-certificaat, anders wordt de bijkomende toelage, vermeld in paragraaf 2, niet verder uitbetaald totdat ze opnieuw voldoen aan de voorwaarden.

De nautisch verkeersleiders, vermeld in paragraaf 3, zijn uiterlijk op 30 juni 2009 in het bezit van een geldig MRCC-certificaat, anders wordt de bijkomende toelage, vermeld in paragraaf 3, niet verder uitbetaald totdat ze opnieuw voldoen aan de voorwaarden.

§6. Voor de personeelsleden die worden bezoldigd in een van de T-schalen, vermeld in artikel XIbis 57, eerste lid, wordt de maandelijks brutotoelage, vermeld in paragraaf 1,2 en 3, verminderd met een twaalfde van 1.690 euro (100%).

Als het bedrag van de maandelijks bruto toelage niet volstaat om de vermindering, vermeld in het eerste lid, toe te passen, wordt het saldo van het bruto maandsalaris afgetrokken.

Onderafdeling 7. Toelage voor de matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman of als schipper-stuurman

**Art. Xibis 72.** Het personeelslid met de functie van matroos die de functie van schipper-bootsman of schipper-stuurman tijdelijk uitoefent, krijgt per uur werkelijke prestatie een toelage van 1/1976 van 1.120 euro (100%).

#### Onderafdeling 8. Gezagvoerderstoelage

**Art. Xibis 73.** Het personeelslid dat het gezag voert over een varende eenheid van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, waarvan het gezag normaal toebedeeld wordt aan een personeelslid van een hoger niveau, een hogere rang of functie, krijgt een gezagvoerderstoelage, conform de volgende tabel:

begunstigde	uit te voeren functie	bedrag per uur tegen 100% werkelijke prestatie
schipper	hoofdschipper	1/1976 van 2.235 euro
speciaal assistent (functie matroos of stoker)	schipper	1/1976 van 1.120 euro
loods, functie stuurman	loods, functie kapitein	1/1976 van 2.730 euro
hoofdschipper	loods, functie kapitein of stuurman	1/1976 van 2.730 euro
leidinggevend hoofdassistent (functie hoofdschipper)	loods, functie kapitein of stuurman	1/1976 van 2.730 euro

## HOOFDSTUK 4. VERGOEDINGEN

### AFDELING 1. MAALTIJDVERGOEDING OP DIENST- EN VEERBOTEN

**Art. Xibis 74.** Een dienstopdracht die bestaat uit vaarprestaties voor een duur van minstens zes uur per shift op een dienstboot die zich verplaatst buiten een werkelijke afstand van vijf kilometer van de standplaats geeft recht op één forfaitaire maaltijdvergoeding van 8,2 euro (100%).

Een dienstopdracht die bestaat uit vaarprestaties voor een duur van minstens zes uur per shift op een veerboot geeft recht op één forfaitaire maaltijdvergoeding van 8,2 euro (tegen 100%).

Vanaf dertien uur verblijf wegens een dienstopdracht met vaarprestaties op een dienstboot die zich verplaatst buiten een werkelijke afstand van vijf kilometer van de standplaats of op een veerboot wegens een dienstopdracht met vaarprestaties van minstens dertien uur, heeft het personeelslid recht op een bijkomende maaltijdvergoeding van 8,2 euro (100%). De cumulatie van twee maaltijdvergoedingen vanaf dertien uur verblijf geldt alleen voor uitzonderlijke situaties.

De bedragen, vermeld in het eerste, tweede en derde lid, worden na indexatie verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque, vermeld in artikel VII 109ter.

AFDELING 2. DE FORFAITAIRE VERGOEDING VOOR REIS- EN MAALTIJDKOSTEN VOOR HET LOODSENPERSONEEL

**Art. Xibis 75.** §1. De hierna vermelde loodsen met de operationele functie ontvangen een forfaitaire vergoeding voor reis- en maaltijdkosten waarvan het bedrag hieronder bepaald is voor:

- 1° het verblijf in een haven waar het Vlaamse Gewest loodsoperaties uitvoert;
- 2° de reizen als loods of als passagier aan boord van koopvaardijsschepen;
- 3° de verplaatsingen van en naar voormelde havens.

korps	bedrag per maand (100%)
1° rivier- en kanaalloodsen	161,44 euro
2° Scheldemondenloodsen	551,52 euro
3° kustloodsen	138,58 euro

De loods met de operationele functie die multivalent wordt ingezet, ontvangt de forfaitaire vergoeding, vermeld in het eerste lid, pro rata het aantal kalenderdagen dat hij in het loodsenkorps in kwestie ingepland was.

§2. De stagiair-loods met de functie van stuurman ontvangt de helft van het bedrag van de Scheldemondenloods, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°.

§3. De betaling van de vergoeding wordt niet geschorst voor de prestaties op de radarcentrales in Zeebrugge en Zandvliet.

**Art. Xibis 76.** Op de forfaitaire bedragen, vermeld in artikel Xibis 75, wordt een vermindering toegepast van 1/30 per dag ziekteverlof.

Voor de loods met de operationele functie die multivalent wordt ingezet, wordt de vermindering, vermeld in het eerste lid, toegepast op de vergoeding van het korps waarbij hij voor de beurt en de rustperiode ingepland was.

AFDELING 3. VERGOEDING VOOR HET WERKEN IN VLISINGEN

**Art. Xibis 77.** §1. Het personeelslid van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust dat in Vlissingen werkt, en niet in Nederland verblijft, krijgt per gepresteerde arbeidsdag in Vlissingen een vergoeding voor de gemaakte kosten conform de volgende tabel:

zone	afstand woonplaats – werkplaats – woonplaats via de weg	factor zone	dagbedrag (100%) – arbeidsprestatie van 12 uur per dag	dagbedrag (100%) – andere arbeidsprestatie
0	personeelsleden met bedrijfswagen	0	17,89 euro	11,33 euro
1	< 75 km	75	36,87 euro	30,31 euro
2	=75 km en < 100 km	100	43,19 euro	36,63 euro
3	=100 km en < 150 km	150	55,84 euro	49,28 euro
4	=150 km en < 200 km	200	68,49 euro	61,93 euro

5	= 200 km	225	74,81 euro	68,25 euro
---	----------	-----	------------	------------

§2. De vergoeding, vermeld in paragraaf 1, wordt niet toegekend aan de personeelsleden die de tegemoetkoming ontvangen voor moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen, vermeld in artikel VII 99 en VII 100.

§3. De vergoeding, vermeld in paragraaf 1, wordt aangepast als het bedrag van de kilometervergoeding vermeld in artikel VII 80, §1, wordt gewijzigd.

De aangepaste dagbedragen worden berekend conform de volgende formule:

$$\frac{3.332,48 \text{ euro} + (\text{factor zone} * \text{jaarprestaties} * \text{bedrag kilometervergoeding})}{1,4002}$$

133 (arbeidsprestaties van 12 uur per dag) of 210 (andere arbeidsregeling)

#### AFDELING 4. COMPENSERENDE VERGOEDING MAALTIJDCHEQUES VOOR PERSONEELSLEDEN DIE WERKEN IN VLISSINGEN

**Art. Xibis 78.** Personeelsleden met standplaats in Vlissingen, met uitzondering van de personeelsleden met de graad van loods, functie operationele loods, stuurman of kapitein, ontvangen een vergoeding van 121,00 euro per maand.

Artikel VII 15 en VII 16 zijn van toepassing.

#### HOOFDSTUK 5. SOCIALE VOORDELEN

**Art. Xibis 79.** In afwijking van artikel VII 109novies, heeft het contractuele personeelslid recht op een aanvullend pensioen, dat de werkgever financiert met vaste bijdragen, van 3% van het salaris.

Om de bijdrage, vermeld in het eerste lid, te berekenen, wordt het gemiddelde genomen van het voltijdse brutomaandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand van het kalenderjaar, verhoogd met de hard- of standplaatstoelage en vermenigvuldigd met de factor 13,82.

Het recht, vermeld in het eerste lid, wordt opgebouwd naar rato van de prestaties.

De periodes van afwezigheid door ziekteverlof, moederschapsrust, vader- of meemoederschapsverlof, geboorteverlof en de dienstvrijstelling in het kader van artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met werkelijk geleverde prestaties.

Het aanvullend pensioen wordt bij pensionering uitbetaald in de vorm van een eenmalig kapitaal, tenzij het personeelslid de omzetting in rente vraagt. Als het personeelslid overlijdt voor hij met pensioen gaat, worden de verworven reserves uitbetaald aan de begunstigde of de begunstigden.

## HOOFDSTUK 6. OVERGANGSBEPALINGEN

**Art. Xibis 80.** Het personeelslid van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust dat vóór 1 september 1999 in Vlissingen werkt, ontvangt een expatriatievergoeding die overeenstemt met het bedrag van de vergoeding voor verblijf in het buitenland, die het personeelslid kreeg op 31 augustus 1999. Bij wijziging van het nettosalaris en/of de kinderbijslag wordt de expatriatievergoeding bepaald op 70% van het nettosalaris en van de kinderbijslag.

§2. Het personeelslid ontvangt de expatriatievergoeding, vermeld in paragraaf 1 alleen als het kan bewijzen dat hij en zijn kinderen over een verblijfplaats in Nederland beschikken. Om het voormelde bewijs te leveren, worden de bewijsstukken van verblijfskosten voorgelegd. De voormelde verblijfskosten kunnen bewezen worden met alle rechtsmiddelen, waaronder een eigendomsakte, een huurcontract en een betalingsbewijs van de huursom.

§3. De bewijzen, vermeld in het tweede lid, worden voorgelegd aan de bevoegde lijnmanager die over de bewijskracht van de voorgelegde documenten beslist. De voormelde lijnmanager kan ook aanvullende bewijsstukken eisen.

§4. Het personeelslid dat moedwillig valse verklaringen aflegt en/of valse bewijzen voorlegt, kan strafrechtelijk worden vervolgd, onverminderd de toepassing van deel VIII van dit statuut.

§5. Het personeelslid dat zich om dienstredenen weer in België vestigt, of dat zich binnen twaalf maanden na zijn pensionering opnieuw in België vestigt, worden de werkelijk gemaakte verhuiskosten terugbetaald.

**Art. Xibis 81.** Als het salaris tegen 100% dat de speciaal assistent (functie matroos of stoker) kreeg in de salarisschaal vóór de upgradering, vermeerderd met 2.235 euro (100%), meer bedraagt dan het salaris dat de ambtenaar krijgt in de salarisschaal na de upgradering, vermeerderd met de bevorderingspremie en met een bedrag van 1.120 euro (100%), bedraagt de toelage 1/1976 van 1.615 euro (100%) op jaarbasis per uur werkelijke prestatie.

## TITEL 6. EVALUATIE

**Art. Xibis 82.** Op het personeelslid waarop dit deel conform artikel Xibis 1 van toepassing is, is de evaluatieregeling voor het personeelslid dat onder het toepassingsgebied vermeld in deel VIIbis valt, van overeenkomstige toepassing.

## TITEL 7. ZIEKTEVERLOF

**Art. Xibis 83.** §1. In afwijking van deel X, titel 4, hoofdstuk 4, geldt voor de ambtenaren vermeld in artikel Xibis 57, de regeling, vermeld in dit artikel.

Voor de toepassing van artikel X 23 wordt voor de ambtenaar ook rekening gehouden met de dagen ziekteverlof die hij heeft opgenomen vóór 1 juni 2024.



De ambtenaar ontvangt tijdens de afwezigheid wegens ziekte het volledige salaris overeenkomstig zijn prestatieregeling. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

De lijnmanager kan de ambtenaar waarop dit deel conform artikel XIbis 1 van toepassing is, en die tijdens de loopbaan 666 werkdagen afwezig is geweest wegens ziekte, doorverwijzen voor onderzoek naar de federale dienst die bevoegd is voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar.

De afwezigheid wegens ziekte van de personeelsleden met een specifieke werktijdregeling wordt pro rata berekend.

Als de federale dienst die bevoegd is voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar, mededeelt dat een ambtenaar een onderzoek in het kader van de vroegtijdige oppensioenstelling om gezondheidsredenen heeft belemmerd of geweigerd, vraagt de lijnmanager aan de ambtenaar om de redenen van de voormelde belemmering of weigering mee te delen binnen veertien dagen. Als de ambtenaar niet antwoordt op voormelde vraag of geen geldige reden aantoont, wordt hij in non-activiteit gezet vanaf de dag waarop hij het onderzoek heeft belemmerd of geweigerd tot de dag waarop hij het werk herneemt.

§2. De verzekering, vermeld in artikel X 20, §1, is niet van toepassing op het contractuele personeelslid dat afwezig is wegens arbeidsongeschiktheid en dat onder dit deel valt.

**Art. XIbis 84.** De personeelsleden die onder dit deel vallen, vallen onder de ziektecontrole opgenomen in artikel X 22.

## **TITEL 8. AMBTSHALVE ONBETAALD VERLOF**

**Art. XIbis 85.** §1. Als een ambtenaar binnen de diensten van de Vlaamse overheid of bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid een arbeidsovereenkomst, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere statutaire functie opneemt waaraan een proeftijd is verbonden, staat de lijnmanager ambtshalve onbetaald verlof toe.

Het onbetaald verlof, vermeld in het eerste lid, wordt voor de eerste mandaatperiode toegekend. In geval van een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt het onbetaalde verlof voor een periode van twee jaar toegekend en in geval van een statutaire proeftijd voor de duur van de proeftijd.

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

De beperking in de tijd, vermeld in het tweede lid, is niet van toepassing als een ambtenaar binnen zijn entiteit, raad of instelling een mandaat, tijdelijke aanstelling, contract of statutaire proeftijd opneemt.

§2. Als een contractueel personeelslid binnen de diensten van de Vlaamse overheid een statutaire proeftijd opneemt, heeft het voor de duur van de proeftijd recht op onbetaald verlof.

§3. Het onbetaalde verlof, vermeld in paragraaf 1 en 2, wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens het onbetaalde verlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.

## **TITEL 9. TUCHTREGELING**

**Art. Xibis 86.** Artikel VIII 5, vierde lid, is niet van toepassing.

## **TITEL 10. EINDE VAN DE TEWERKSTELLING VAN EEN CONTRACTUEEL PERSONEELSLID**

**Art. Xibis 87.** In afwijking van deel XI, titel 3, kunnen contractuelen ontslagen worden door de in dienst nemende overheid overeenkomstig het arbeidsrecht.

Onverminderd het eerste lid, kan het contractuele personeelslid, ontslagen worden door de in dienst nemende overheid na één evaluatie onvoldoende over de wijze van uitoefening van de functie.

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

**Art. Xibis 88.** Artikel XI 26 en XI 27 zijn niet van toepassing.

## **TITEL 11. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING**

### **HOOFDSTUK 1. PENSIONERING**

**Art. Xibis 89.** §1. In afwijking van artikel XI 1, §1, wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar op de laatste dag van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, behalve in geval van schorsing in het belang van de dienst van de ambtenaar of als een tuchtprocedure tegen de ambtenaar loopt. In de voormelde gevallen wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar na afloop van de schorsing in het belang van de dienst en eventueel van de tuchtprocedure.

§2. In afwijking van paragraaf 1 kan de benoemende overheid een ambtenaar na het einde van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt nog verder in dienst houden voor een periode van maximaal één jaar, telkens verlengbaar met maximaal één jaar. De voormelde persoon behoudt zolang zijn hoedanigheid van ambtenaar.

## HOOFDSTUK 2. DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

**Art. Xibis 90.** De volgende acties geven aanleiding tot ambtsneerlegging:

- 1° het vrijwillige ontslag;
- 2° de pensionering ingevolge leeftijd of medische ongeschiktheid;
- 3° het ontslag na twee onvoldoendes, vermeld in artikel XI 8.

## HOOFDSTUK 3. OUTPLACEMENT

**Art. Xibis 91.** De regeling, vermeld in artikel XI 8quater, §1, is niet van toepassing.

## TITEL 12. MOBILITEIT TUSSEN EEN GRAAD OF FUNCTIE BINNEN DE NAUTISCHE KETEN EN EEN GRAAD OF FUNCTIE BUITEN DE NAUTISCHE KETEN

### HOOFDSTUK 1. MOBILITEIT VAN EEN GRAAD OF FUNCTIE BINNEN DE NAUTISCHE KETEN VERMELD IN ARTIKEL XIBIS 57, NAAR EEN GRAAD OF FUNCTIE BUITEN DE NAUTISCHE KETEN

#### AFDELING 1. PERSONEELSLEDEN IN DIENST VÓÓR 1 JUNI 2024

##### Onderafdeling 1. Hoedanigheid

**Art. Xibis 92.** De ambtenaar vermeld in artikel Xibis 1, die via mobiliteit overstapt naar een graad of functie buiten de Nautische keten, behoudt zijn hoedanigheid van ambtenaar.

**Art. Xibis. 93.** Het contractuele personeelslid vermeld in artikel Xibis 1, dat buiten de Nautische keten 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 niet-gezagsfunctie opneemt buiten de Nautische keten, behoudt zijn hoedanigheid.

##### Onderafdeling 2. Verloning

**Art. Xibis 94.** Het personeelslid vermeld in artikel Xibis 1, dat via mobiliteit of bevordering overgaat naar een andere graad of functie 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 schaalanciënniteit op het moment van de overgang, vermeld in het eerste lid.

**Art. Xibis 95.** Het contractuele personeelslid, vermeld in artikel Xibis 1, 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 Xibis 96.** Artikel VII 5bis en artikel VIIbis 1, derde lid, zijn van toepassing op het personeelslid dat via bevordering overstapt.

#### Onderafdeling 3. Ziekteregeling

**Art. Xibis 97.** De ambtenaar vermeld in artikel Xibis 1, die bij de overstap naar een graad of functie buiten de Nautische keten ambtenaar blijft, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 21. De ziekteperioden die een ambtenaar heeft opgenomen vóór de voormelde overstap, worden aangerekend op het ziektekapitaal.

Het contractuele personeelslid vermeld in artikel Xibis 1, dat bij een overstap naar een graad of functie buiten de Nautische keten, contractueel blijft, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 20.

Het contractuele personeelslid dat bij een overstap naar een graad of functie buiten de Nautische keten ambtenaar wordt, valt onder de ziekteregeling, vermeld in artikel X 18 en X 19.

#### Onderafdeling 4. Aanvullend pensioen

**Art. Xibis 98.** Het contractuele personeelslid vermeld in artikel Xibis 1 dat overstapt naar een graad of functie buiten de Nautische keten, heeft recht op een aanvullend pensioen zoals vermeld in artikel VII 109novies.

#### Onderafdeling 5. Ambtshalve pensioen

**Art. Xibis 99.** Aan de hoedanigheid van een ambtenaar vermeld in artikel Xibis 1, kan alleen een einde worden gemaakt in de gevallen, vermeld in artikel XI 1.

#### Onderafdeling 6. Evaluatie en raad van beroep

**Art. Xibis 100.** De ambtenaar vermeld in artikel Xibis 1, wordt geëvalueerd conform deel IV.

#### Onderafdeling 7. Ontslagbescherming van contractuele personeelsleden

**Art. Xibis 101.** Op het personeelslid vermeld in artikel Xibis 1, dat overstapt naar een andere graad of functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid, is, vanaf de datum van de voormelde overstap, deel XI, titel 3, van toepassing.

## AFDELING 2. PERSONEELSLEDEN IN DIENST VANAF 1 JUNI 2024

### Onderafdeling 1. Hoedanigheid

**Art. Xibis 102.** De ambtenaar, vermeld in artikel Xibis 1 die overstapt naar een graad of functie buiten de Nautische keten, 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 maximaal twee jaar.

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

**Art. Xibis 103.** Het contractuele personeelslid, vermeld in artikel Xibis 1 dat overstapt naar een gezagsfunctie buiten de Nautische keten, 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 personeelslid, vermeld in het eerste lid, overstapt naar een niet-gezagsfunctie behoudt hij zijn hoedanigheid.

### Onderafdeling 2. Verloning

**Art. Xibis 104.** Het personeelslid 1 vermeld in artikel Xibis 1, 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 schaalanciënniteit op het moment van de overgang, vermeld in het eerste lid.

**Art. Xibis 105.** Het personeelslid, vermeld in artikel Xibis 115, 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.

### Onderafdeling 3. Ziekteregeling

**Art. Xibis 106.** Op de ambtenaar vermeld in artikel Xibis 1, die overstapt naar een graad of functie buiten de Nautische keten, is de ziekteregeling, vermeld in artikel X 18 en X 19 van toepassing.

Op het contractuele personeelslid vermeld in artikel Xibis 1, die overstapt naar een graad of functie buiten de Nautische keten, is de ziekteregeling, vermeld in artikel X 20 van toepassing.

#### Onderafdeling 4. Aanvullend pensioen

**Art. Xibis 107.** Het contractuele personeelslid vermeld in artikel Xibis 1, en overstapt naar een graad of functie buiten de Nautische keten, heeft recht op een aanvullend pensioen, als vermeld in artikel VII 109novies.

#### Onderafdeling 5. Ambtshalve pensioen

**Art. Xibis 108.** Aan de hoedanigheid van een ambtenaar vermeld in artikel Xibis 1, die overstapt naar een graad of functie buiten de Nautische keten, kan alleen een einde worden gemaakt in de gevallen, vermeld in artikel XI 1.

#### Onderafdeling 6. Evaluatie en raad van beroep

**Art. Xibis 109.** De ambtenaar vermeld in artikel Xibis 1, die overstapt naar een graad of functie buiten de Nautische keten, wordt geëvalueerd conform deel IV.

#### Onderafdeling 7. Ontslagbescherming contractuele personeelsleden

**Art. Xibis 110.** Op het personeelslid vermeld in artikel Xibis 1, eerste lid, dat overstapt naar een andere graad of functie buiten de Nautische keten, is, vanaf de datum van de voormelde overstap, deel XI, titel 3, van toepassing.

## HOOFDSTUK 2. MOBILITEIT VAN EEN GRAAD OF FUNCTIE BUITEN DE NAUTISCHE KETEN NAAR EEN GRAAD OF FUNCTIE BINNEN DE NAUTISCHE KETEN, VERMELD IN ARTIKEL XIBIS 57

### AFDELING 1. PERSONEELSLEDEN IN DIENST VÓÓR 1 JUNI 2024

#### Onderafdeling 1. Hoedanigheid

**Art. Xibis 111.** De ambtenaar die een statutaire functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt statutair benoemd in de nieuwe graad. Ingeval van een bevordering wordt de ambtenaar toegelaten tot de statutaire proeftijd conform deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4.

De ambtenaar krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve onbetaald verlof.

**Art. Xibis 112.** De ambtenaar die een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, krijgt een contract van 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. Xibis 113.** Het contractuele personeelslid dat een statutaire functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd conform deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4. In geval van een bevordering wordt het contractuele personeelslid toegelaten tot de statutaire proeftijd conform deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4.

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

**Art. Xibis 114.** Het contractuele personeelslid dat een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

## Onderafdeling 2. Verloning

**Art. Xibis 115.** Een ambtenaar die bezoldigd wordt conform artikel VIIbis 16, §1, en via mobiliteit of bevordering overgaat naar een statutaire functie als vermeld in artikel Xibis 57, eerste lid, wordt ingeschaald op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan.

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

**Art. Xibis 116.** Een ambtenaar op wie artikel VII 12 van toepassing is, die via mobiliteit of bevordering overgaat naar een statutaire graad als vermeld in artikel Xibis 57, eerste lid, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

Om de geldelijke anciënniteit 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. Xibis 117.** Een ambtenaar die bezoldigd wordt conform artikel VIIbis 16, §1, en op basis van artikel Xibis 3, §2, een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt bezoldigd in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

De persoon, vermeld in het eerste lid, behoudt tenminste de geldelijke anciënniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de contractuele functie.

**Art. Xibis 118.** Een ambtenaar die bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 3, §2, wordt verloned in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

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

**Art. Xibis 119.** Het contractuele personeelslid, vermeld in artikel VIIbis 9, dat een statutaire functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke anciënniteit 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.

**Art. Xibis. 120.** Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt en een statutaire betrekking opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

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

**Art. Xibis. 121.** Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en dat een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de functie in kwestie.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke anciënniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe contractuele functie.

**Art. Xibis 122.** Het contractuele personeelslid, vermeld in artikel VIIbis 9, dat een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

Het personeelslid, vermeld in het eerste lid, behoudt ten minste de geldelijke anciënniteit die hij bezat op het moment van het opnemen van de nieuwe contractuele functie.

**Art. Xibis 123.** Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een contractuele functie opneemt, als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

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

### Onderafdeling 3. Ziekteregeling

**Art. Xibis 124.** Artikel Xibis 83 is van toepassing op de ambtenaar en het contractuele personeelslid dat een graad of functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57.

De ziekte-dagen die een ambtenaar opnam vóór de overstap worden aangerekend op het ziektekapitaal.

### Onderafdeling 4. Aanvullend pensioen

**Art. Xibis 125.** Het contractuele personeelslid dat een graad of functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, heeft recht op een aanvullend pensioen als vermeld in artikel VII 109novies.



In afwijking van artikel VII 109novies, eerste en tweede lid, wordt altijd een vaste bijdrage van 3% van het salaris toegepast.

#### Onderafdeling 5. Ambtshalve pensioen

**Art. Xibis 126.** §1. Een ambtenaar die een graad of functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, kan zijn hoedanigheid niet verliezen vóór het einde van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, behalve in de gevallen vermeld in de pensioenwetgeving of dit besluit.

§2. Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar op de laatste dag van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, behalve in geval van schorsing in het belang van de dienst van de ambtenaar of als een tuchtprocedure tegen de ambtenaar loopt. In de voormelde gevallen wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar na afloop van de schorsing in het belang van de dienst en eventueel van de tuchtprocedure.

§3. In afwijking van paragraaf 2, kan de benoemende overheid een ambtenaar na het einde van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt nog verder in dienst houden voor een periode van maximaal één jaar, telkens verlengbaar met maximaal één jaar. De voormeld persoon behoudt zolang zijn hoedanigheid van ambtenaar.

#### Onderafdeling 6. Evaluatie en raad van beroep

**Art. Xibis 127.** De bepalingen over de evaluatie en de raad van beroep die golden voor 1 juni 2024 blijven van toepassing op de ambtenaar die een graad of functie opneemt zoals vermeld in artikel Xibis 57.

#### Onderafdeling 7. Ontslagbescherming contractuele personeelsleden

**Art. Xibis 128.** Op het personeelslid dat onder het toepassingsgebied van dit besluit valt, en overstapt naar een graad als vermeld in artikel Xibis 57, eerste lid, is vanaf de datum van de voormelde overstap artikel Xibis 89 van toepassing.

### AFDELING 2. PERSONEELSLEDEN IN DIENST VANAF 1 JUNI 2024

#### Onderafdeling 1. Hoedanigheid

**Art. Xibis 129.** De ambtenaar die een statutaire functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 58, wordt statutair benoemd in de nieuwe graad. In geval van een bevordering wordt de ambtenaar toegelaten tot de statutaire proeftijd conform deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4.

De ambtenaar krijgt voor de duur van de statutaire proeftijd, vermeld in het eerste lid, ambtshalve onbetaald verlof.

**Art. Xibis 130.** De ambtenaar die een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

Als een contractuele functie wordt opgenomen als gevolg van een eenzijdig initiatief van de lijnmanager of naar aanleiding van een beslissing van de Vlaamse Regering, behoudt het personeelslid zijn statutaire functie gedurende twee jaar.

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

**Art. Xibis 131.** Het contractuele personeelslid dat een statutaire functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd conform deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4. In geval van een bevordering wordt het contractuele personeelslid toegelaten tot de statutaire proeftijd conform deel III, hoofdstuk 2, afdeling 4.

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

**Art. Xibis 132.** Het contractuele personeelslid dat een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, krijgt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.

#### Onderafdeling 2. Verloning

**Art. Xibis 133.** De ambtenaar die bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een statutaire functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

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

**Art. Xibis 134.** De ambtenaar die bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

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

**Art. Xibis 135.** Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een statutaire functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

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

**Art. Xibis 136.** Het contractuele personeelslid dat bezoldigd wordt in een salarisschaal als vermeld in artikel VII 12, en een contractuele functie opneemt als vermeld in artikel Xibis 57, wordt ingeschaald in de beginsalarisschaal van de nieuwe graad.

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

#### Onderafdeling 3. Ziekteregeling

**Art. Xibis 137.** Op de ambtenaar en het contractuele personeelslid die een graad of

functie opnemen als vermeld in artikel XIbis 57, zijn artikel XIbis 100 tot en met XIbis 107 van toepassing.

De ziektedagen die een ambtenaar opnam vóór de overstap worden aangerekend op het ziektekapitaal.

#### Onderafdeling 4. Aanvullend pensioen

**Art. XIbis 138.** Het contractuele personeelslid dat een graad of functie opneemt zoals vermeld in artikel XIbis 57, heeft recht op een aanvullend pensioen als vermeld in artikel VII 109novies.

In afwijking van artikel VII 109novies, eerste en tweede lid, wordt altijd een vaste bijdrage van 3% van het salaris toegepast.

#### Onderafdeling 5. Ambtshalve pensioen

**Art. XIbis 139.** §1. Een ambtenaar die een graad of functie opneemt als vermeld in artikel XIbis 57, kan zijn hoedanigheid niet verliezen vóór het einde van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, behalve in de gevallen, vermeld in de pensioenwetgeving of dit besluit.

§2. Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar op de laatste dag van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, behalve in geval van schorsing in het belang van de dienst van de ambtenaar of als een tuchtprocedure tegen de ambtenaar loopt. In de voormelde gevallen wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar na afloop van de schorsing in het belang van de dienst en eventueel van de tuchtprocedure.

§3. In afwijking van paragraaf 2, kan de benoemende overheid een ambtenaar na het einde van de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt nog verder in dienst houden voor een periode van maximaal één jaar, telkens verlengbaar met maximaal één jaar. Hij behoudt zolang zijn hoedanigheid van ambtenaar.

#### Onderafdeling 6. Evaluatie en raad van beroep

**Art. XIbis 140.** De bepalingen over evaluatie en de raad van beroep die golden voor 1 juni 2024, blijven van toepassing op de ambtenaar die een graad of functie opneemt als vermeld in artikel XIbis 57.

#### Onderafdeling 7. Ontslagbescherming contractuele personeelsleden

**Art. XIbis 141.** Op het personeelslid dat onder het toepassingsgebied van dit besluit valt, en overstapt naar een graad opgesomd in artikel VIbis 56, eerste lid, is vanaf de datum van overstap artikel XIbis 89 van toepassing.

**DEEL XITER.           ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR DE PERSONEELSLEDEN  
VAN DE OPENBARE PSYCHIATRISCHE ZIEKENHUIZEN (OPZ) REKEM EN GEEL -  
OPGEHEVEN**

## DEEL XII. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

### HOOFDSTUK 1. ALGEMENE OPHEFFINGSBEPALINGEN

**Artikel XII 1.** Opgeheven wordt wat de rechtspositie van het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap betreft, het navolgend besluit :

- het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd.

**Art. XII 2. §1.** Het hieronder vermelde besluit wordt opgeheven, voor de entiteiten, raden en instelling, die reeds in werking zijn getreden op de datum van inwerkingtreding van dit besluit en op de datum dat de entiteit of raad in werking treedt voor de entiteiten en raden die na de datum van inwerkingtreding van dit besluit in werking treden:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals het werd gewijzigd;

De hieronder vermelde besluiten worden behouden , met uitzondering van de artikelen die een materie betreffen die door dit besluit geregeld wordt en die worden opgeheven:

- 1° - opgeheven
- 2° het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2002 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd
- 3° - opgeheven
- 4° - opgeheven
- 5° - opgeheven
- 6° - opgeheven
- 7° - opgeheven
- 8° - opgeheven
- 9° - opgeheven
- 10° - opgeheven
- 11° - opgeheven
- 12° - opgeheven
- 13° - opgeheven

§2. Wat de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare instellingen betreft, worden de navolgende besluiten behouden, met uitzondering van de artikelen die een materie betreffen die door dit besluit geregeld wordt doch met toepassing van de artikelen die verplichtingen inhouden in toepassing van de ziekenhuiswetgeving, wat betreft het daarin voorgeschreven advies:

- besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel
- besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch

ziekenhuis Rekem

**Art. XII 3.** Opgeheven wordt het navolgend besluit:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd
- het koninklijk besluit van 26 maart 1965 betreffende de kinderbijslag voor bepaalde categorieën van het door de staat bezoldigd personeel alsmede voor de personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de korpsen van de lokale politie, zoals het werd gewijzigd .
- het besluit van de Vlaamse Regering van 11 juni 2004 tot vaststelling van het statuut van de gewestelijk ontvangers, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 17 februari 2006, 14 november 2008, 3 april 2009, 4 september 2009, 26 maart 2010.

## **HOOFDSTUK 1 BIS. ALGEMENE OVERGANGSBEPALINGEN**

**Artikel XII 3 bis.** - opgeheven

## **HOOFDSTUK 2. ALGEMENE SLOTBEPALINGEN**

**Art. XII 4.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2006 voor de personeelsleden die krachtens de migratiebesluiten toegewezen zijn aan de entiteiten, raden of instelling die op deze datum juridisch inwerkingtreden. Dit besluit treedt vervolgens gefaseerd in werking in overeenstemming met de juridische inwerkingtredingsdata van deze entiteiten, raden of instelling voor het personeel dat gemigreerd werd naar deze entiteiten, raden of instelling.

Tot deze inwerkingtredingsdata zijn de bestaande rechtspositieregelingen van toepassing op het personeel dat nog niet gemigreerd werd naar de entiteiten, raden of instelling.

(NOTA : inwerkingtreding vastgesteld op 01-04-2006 door BVR 2006-03-31/61, art. 3 wat betreft de personeelsleden van de Vlaamse Onderwijsraad enerzijds, en wat betreft de personeelsleden die worden toegewezen aan het departement Onderwijs en Vorming, of aan de agentschappen Onderwijsdienstencentrum Leerplichtonderwijs, Onderwijsdienstencentrum Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs, Agentschap voor Onderwijscommunicatie en Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs, in toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen anderzijds)

(NOTA : inwerkingtreding vastgesteld op 01-04-2006 door BVR 2006-03-17/59, art. 6, voor het Departement, het Agentschap voor Landbouw en Visserij en het Instituut voor Landbouw en Visserijonderzoek van het Vlaams Ministerie van Landbouw en Visserij)

(NOTA : inwerkingtreding vastgesteld op 01-04-2006 door BVR 2006-03-31/47, art. 4, wat

de personeelsleden betreft die worden toegewezen aan het departement Werk en Sociale Economie, of aan de agentschappen Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming - Syntra Vlaanderen en Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, in toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen)

**Art. XII 5.** Volgende besluiten treden in werking op 1 januari 2006:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest aan de strategische adviesraden.

**Art. XII 6.** Dit besluit mag worden aangehaald als "Vlaams personeelsstatuut" en afgekort als "VPS".

**Art. XII 7.** De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is belast met de uitvoering van dit besluit.