

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de dienstreizen en andere bepalingen

Artikel 1 (wijziging aan artikel I 2: toevoeging van definitie van "beveiligde zending")

In afwachting van een verdere digitalisering, wordt de vereiste van een aangetekende brief vervangen door een beveiligde zending. Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs (zie ook de artikelen 14, 29, 30 en 31).

Artikel 2 (wijziging aan art. I 4, §3, tweede lid – verlenging van de termijn inzake functieclassificatie wat betreft het personeelsplan)

Om de nodige onderzoeken te kunnen uitvoeren m.b.t. hoe andere organisaties omgaan met principes van innovatieve arbeidsorganisatie in hun beloningsbeleid en waardering centraal te zetten in het HR-traject (cf. overleg kernministers – voorzitterscollege van 14 maart 2016), worden de termijnen inzake functieclassificatie met 12 maanden verlengd, waardoor men tot 1 april 2018 de tijd krijgt om het personeelsplan ook uit te drukken in functiefamilies, functiefamilieniveaus en in voorkomend geval in niet toewijsbare functies.

Artikel 3 (wijziging aan art. I 4bis, eerste lid – verlenging van de termijn inzake functieclassificatie wat betreft de functiebeschrijving)

Om de nodige onderzoeken te kunnen uitvoeren m.b.t. hoe andere organisaties omgaan met principes van innovatieve arbeidsorganisatie in hun beloningsbeleid en waardering centraal te zetten in het HR-traject (cf. overleg kernministers – voorzitterscollege van 14 maart 2016), worden de termijnen inzake functieclassificatie met 12 maanden verlengd, waardoor men tot 31 december 2017 de tijd krijgt om alle functies op het personeelsplan (m.u.v. topkader) een geactualiseerde functiebeschrijving te geven, en (m.u.v. de niet toewijsbare functies) toe te wijzen aan de functieniveaumatrix en in te delen met de organisatie-eigen wegingsmethodiek.

Artikel 4 (wijziging aan artikel I 4quater: opschorting beroepstermijnen in augustus en tussen Kerst en Nieuwjaar)

De maand augustus wordt als vakantiemaand gekwalificeerd in de externe beroepsprocedure (zoals trouwens reeds gebruikelijk bij de Vlaamse overheid voor de syndicale onderhandelings- en overlegprocedures). En vermits de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid principieel vakantie hebben in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar, is het logisch dat de termijnen die gelden in de externe beroepsprocedure, ook tijdens die periode worden opgeschort. Dit is naar analogie met de termijnen bij tuchtprocedures die worden opgeschort tijdens de maand augustus en tussen Kerstmis en Nieuwjaar (art. VIII 23).

Artikel 5 (wijzigingen aan artikel I 5: combinatie horizontale mobiliteit met bevordering (§1,1°), , voorbehouden betrekkingen (§4)

1. Omdat men zelden een beroep kan doen op een pool van geslaagden voor overgangsexamens of competentieproeven, wordt in artikel I 5 niet meer verwezen naar een groep van geslaagden voor bevorderingsprocedures, maar wel naar de procedure zelf. De lijnmanager die een vacature wil invullen via de interne arbeidsmarkt kan nog

steeds opteren voor de procedure van bevordering (hetzij naar het hogere niveau, hetzij binnen het niveau), al dan niet gecombineerd met de horizontale mobiliteit.

De vroegere generieke overgangsexamens voor de bevordering naar het hogere niveau zijn sinds het BVR van 24 juni 2016 inzake selectieprocedures vervangen door functiespecifieke selectieprocedures. Daardoor wordt er organiek geen pool van laureaten van overgangsexamens meer aangelegd. In overgang behouden de laureaten van de overgangsexamens weliswaar een vrijstelling voor het testen van de competenties die overeenkomen met deze waarvoor ze getest werden in het generieke gedeelte van het overgangsexamen, en dit voor de resterende duur van de geldigheid van de werfreserve (zie artikel 19 dat een bijkomend lid toevoegt aan artikel VI 160).

Voor de bevordering binnen het niveau worden er zelden reserves aangelegd van geslaagden voor de bevorderingsproeven.

2. Technische aanpassing: de dienst "Emancipatiezaken" heet thans de dienst "Diversiteitsbeleid".

3. Bij voorbehouden betrekkingen ligt de lat thans hoger om over te gaan van een contract van bepaalde naar onbepaalde duur dan om van een contractuele tewerkstelling naar een statutaire tewerkstelling over te gaan via de horizontale mobiliteit. Daarom wordt de overgang van een contract bepaalde duur naar onbepaalde duur voor een voorbehouden betrekking tevens mogelijk indien het contractuele personeelslid niet geslaagd is voor een objectief wervingssysteem.

Aangezien men om statutair te worden via de horizontale mobiliteit in een voorbehouden betrekking niet geslaagd moet zijn voor een objectief wervingssysteem, is het logisch om het slagen voor een objectief wervingssysteem ook niet meer te eisen om een contract van onbepaalde duur aan te bieden in een voorbehouden betrekking.

Artikel 6 (wijziging van artikel I 5 bis – verfijning van het principe van niet nodeloos hertesten)

Om niet nodeloos hertesten in de praktijk werkbaar te maken is het nodig dat de selector effectief over de testresultaten kan beschikken. De jury dient steeds in staat te zijn om een objectieve en kwalitatieve vergelijking tussen kandidaten te maken. Daarvoor moet de nodige informatie en rapportering van de eerder afgelegde testen beschikbaar zijn. Een bewijs van deelname en/of slagen volstaat hiertoe niet, een kwalitatieve beoordeling van de resultaten (zoals in een normaal rapport van het selectieonderdeel opgenomen) is noodzakelijk.

Artikel 7 (wijziging artikel I 14septies – presentiegeld voor de voorzitter van de beroepscommissie Functieclassificatie)

In het VPS wordt een presentiegeld verankerd per zitting van een halve dag (ongeacht het aantal behandelde zaken) in hoofde van de voorzitter van de beroepscommissie Functieclassificatie ten bedrage van 150 euro (te indexeren (= 241,26 euro volgens de huidige liquidatiecoëfficiënt 1,6084)) alsook een treinbiljet 1e klasse (heen en terug) of de tegenwaarde hiervan. Dit presentiegeld is gelijk aan dat voor de voorzitter van de raad van beroep.

De voorzitters hebben tevens recht op een presentiegeld, een treinbiljet 1^e klasse (heen en terug) en gebeurlijk (indien de voorwaarden hiervoor vervuld zijn) op een maaltijdvergoeding voor de extra werkvergaderingen die ze bijwonen met het oog op de operationalisering van de beroepscommissie (bv. m.o.o. de vaststelling van het huishoudelijk reglement). Een eerste vergadering wordt voorzien in de loop van de maand juni 2016. Eens de beroepscommissie operationeel is kunnen de voorzitters nog samenkomen om met elkaar af te stemmen over de eenheid van rechtspraak van de beroepscommissie. Ook deze samenkomsten geven recht op de toekenning van een

presentiegeld, een treinsbiljet 1^e klasse (heen en terug) en gebeurlijk (indien de voorwaarden hiervoor vervuld zijn) een maaltijdvergoeding.

Artikel 8 (wijziging van artikel III 1 om de toegangsvoorwaarden voor niet-Belgen te versoepelen)

De toelatingsvoorwaarden in het VPS, die voortvloeiden uit het APKB, kunnen een drempel vormen voor de tewerkstelling van personen van buitenlandse herkomst bij de Vlaamse overheid. Gezien de opheffing van het APKB voor de diensten van de Vlaamse overheid (voorzien in BVR selectieprocedures van 24 juni 2016) is een aanpassing van de toelatingsvoorwaarden mogelijk.

De legerdienst werd in België in 1994 (dus al meer dan 20 jaar geleden) opgeschort. Bovendien is het voldoen aan de dienstplichtwetten soms onmogelijk voor personen die gevlucht zijn uit hun land van herkomst. De voorwaarde om te voldoen aan de dienstplichtwetten wordt dan ook geschrapt.

Artikel 9 (wijziging aan artikel V 13 § 1: ondernemingsplan ipv beheers- of managementovereenkomst en evaluatie topambtenaren na einde mandaat)

Aangezien ter uitvoering van het Regeerakkoord 2014-2019 de beheersovereenkomsten opgeheven zijn ingevolge de wijziging van het kaderdecreet bestuurlijk beleid bij het decreet van 26/6/2015 alsook de managementovereenkomsten en geïntegreerd worden in de ondernemingsplannen moeten de verwijzingen ernaar in het kader van de evaluatie vervangen worden door de verwijzing naar het ondernemingsplan.

In het tweede lid wordt de mogelijkheid toegevoegd om de titularis van een management- of projectleidersfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur, wiens mandaat eindigt tijdens het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode volgende op het evaluatiejaar omwille van de redenen, vermeld in artikel V 14, 2^o tot en met 6^o nog te evalueren als hij daarmee akkoord gaat.

Artikel 10 (wijziging aan artikel V 42 § 4: verduidelijking voorwaarden waarnemend afdelingshoofd)

Een waarnemend afdelingshoofd kan aangewezen worden onder de ambtenaren die over de competenties voor de functie van N-1 niveau beschikken. Vroeger (vóór het BVR Selectieprocedures van 24 juni 2016) ging het om de ambtenaren die over de generieke competenties N-1 beschikten. Thans is alleen in de toelichting omschreven welke ambtenaren over de competenties voor een functie van N-1 niveau beschikken. Het is beter om dit in de regelgeving zelf op te nemen. Over de competenties voor een functie van N-1 niveau beschikken, betekent: over een vrijstelling beschikken in toepassing van artikel V 53 voor de externe potentiële inschatting of de eindbeoordeling van de generieke competenties voor een N-1 functie of minder dan zeven jaar geleden geslaagd zijn voor de externe potentiële inschatting voor een N-1 functie.

Artikel 11, 12 en 13 (wijziging aan artikel V 48, V 52 en V 53: aanvullen van de datum)

Het is duidelijker om de concrete datum te vermelden in de overgangsbepalingen inzake de vrijstellingen voor top- en middenkader, net zoals dit gebeurd is in de overgangsbepalingen voor de andere vrijstellingen in artikel VI 160. Bovendien moet de datum waarnaar verwezen wordt met één dag vervroegen, nl. de dag voor inwerkingtreding van het BVR selectieprocedures. Vanaf de dag van inwerkingtreding van het BVR selectieprocedures (1 juli 2016) vervallen de vrijstellingen immers in organieke regeling. Ook in artikel III 22 en VI 160 wordt verwezen naar de datum van 30 juni 2016.

Artikel 14 (berekening schaalanciënniteit als afdelingshoofd na manager-auditor en IT-mandaat)

V 56 septies

In het verleden werden bij Audit Vlaanderen de functies van middenkaderniveau niet ingevuld in de graad van afdelingshoofd, maar wel in de functie van contractuele manager-auditor. Thans worden de middenkaderfuncties bij Audit Vlaanderen enkel nog opengesteld in de graad van afdelingshoofd. Om toe te laten aan de contractuele manager-auditoren mee te kunnen kandideren voor een functie van afdelingshoofd zonder aanzienlijk loonverlies, wordt bepaald dat de prestaties als contractuele manager-auditor in aanmerking komen voor de berekening van de schaalanciënniteit in de graad van afdelingshoofd. Hiermee wordt erkend dat de contractuele manager-auditoren reeds jarenlang een functie uitoefenen van N-1 niveau. Het gaat immers over leidinggevende functies waarvoor de verloning zich altijd op het niveau van afdelingshoofd heeft bevonden (A 285-A286). Het betreft een regeling die analoog is aan die voor de personeelsleden die bij IWT als directielid waren aangewezen. Voor hen wordt de periode als directielid aangerekend op de schaalanciënniteit indien ze een functie van afdelingshoofd bij het Agentschap Innoveren en Ondernemen opnemen (art. V 56 bis). Het gaat om een aanrekening van de jaren prestaties als contractuele manager-auditor op de schaalanciënniteit als afdelingshoofd in de loopbaan A 285-A 286. Contractuele manager-auditoren bouwen geen schaalanciënniteit op gezien enkel prestaties in vastbenoemd verband aanleiding geven tot de opbouw van schaalanciënniteit. De contractuele manager-auditoren hebben wel een geldelijke loopbaan (salarisschaal A285 en na 3 jaar salarisschaal A 286). Het voordeel van deze kortere geldelijke loopbaan als manager-auditor wordt niet overgezet naar de nieuwe loopbaan als afdelingshoofd. Zo is het mogelijk dat de contractuele manager-auditor die reeds de salarisschaal A 286 heeft bereikt na bv. vier jaar als manager-auditor gewerkt te hebben, bij een aanwijzing tot afdelingshoofd in de salarisschaal A 285 start. Hij moet immers, net zoals de andere afdelingshoofden, minstens zes jaar prestaties hebben verricht als contractueel manager-auditor en/of als afdelingshoofd, om de salarisschaal A 286 te kunnen bereiken.

V 56 octies

Ook de IT-mandaten van rang A2A zijn functies die in het verleden enkel ingevuld werden via een IT-mandaat en die men in de toekomst ook wil kunnen invullen via een mandaat van afdelingshoofd. Voor de huidige IT-mandaathouders is het financieel nadelig om mee te dingen naar een functie van afdelingshoofd indien de schaalanciënniteit die ze hebben opgebouwd tijdens het IT mandaat niet kan meetellen voor hun schaalanciënniteit als afdelingshoofd.

Daarom wordt de tijdens het IT-mandaat van rang A2A opgebouwde schaalanciënniteit mee in rekening gebracht bij het opnemen van een functie van afdelingshoofd. Dit geldt niet voor het mandaat van financieel administratief beheerder van rang A2, met een lagere salarisschaal (A 284). Het geldt wel voor de mandaten van contractbeheerder, strategiebeheerder, coördinator IT-relatiebeheerder (salarisschaal A 286) en beheerder interne IT-dienstverlening (salarisschaal A 285).

Artikel 15 (wijziging van artikel VI 1: technische rechtzetting)

Er wordt nog verwezen naar artikel VI 18 § 4, terwijl de vroegere inhoud van artikel VI 18 § 4 (horizontale mobiliteit van contractueel naar statutair) nu opgenomen is in artikel VI 18 § 2. Er bestaat thans geen § 4 meer in artikel VI 18.

Artikel 16 (wijziging van artikel VI 17: technische rechtzetting)

De verwijzing naar hoofdstuk 4 van titel 5 in deel VI wordt geschrapt aangezien dit hoofdstuk integraal is opgeheven. Inhoudelijk verandert er niets: voor de vaststelling van de proeftijd bij bevordering (zowel in geval van overgang naar het hogere niveau als in geval van bevordering binnen het niveau) wordt er thans reeds verwezen naar de bepalingen in deel III (zie artikel VI 36).

Artikel 17 (wijziging van artikel VI 27: technische rechtzetting)

De verwijzing naar hoofdstuk 4 van titel 5 in deel VI wordt geschrapt aangezien dit hoofdstuk integraal is opgeheven. Inhoudelijk verandert er niets: voor de vaststelling van de proeftijd bij bevordering (zowel in geval van overgang naar het hogere niveau als in geval van bevordering binnen het niveau) wordt er thans reeds verwezen naar de bepalingen in deel III (zie artikel VI 36).

Artikel 18 (wijziging van artikel VI 37 ter: alignering naar functiespecifieke selecties)

Het tweede lid van artikel VI 37 ter is niet meer afgestemd op de wijziging naar functiespecifieke selecties die met het BVR selectieprocedures van 24 juni 2016 werd doorgevoerd. Vroeger was er een mogelijkheid voor de personeelsfunctie zelf om, in geval van beleidsdomeinspecifieke functies, selector te zijn in procedures voor overgang naar het hoger niveau. Dit werd toegepast voor specifieke (onderzoeks)functies binnen het beleidsdomein landbouw. Met het BVR Modern HR-beleid van 21 februari 2014 werd deze mogelijkheid afgebouwd: alleen de personeelsfunctie van entiteiten buiten de ministeries kon nog zelf dergelijk overgangsexamen organiseren. De reden was dat Selor (toen Jobpunt) met de invoering van de bevorderingsmogelijkheid voor contractuelen verplicht selector werd voor alle statutaire bevorderingsbetrekkingen binnen de ministeries. Aangezien echter sinds het BVR van 24 juni 2016 alle selecties nu functiespecifiek zijn, is het niet meer zinvol om een uitzondering voor functiespecifieke selecties te behouden. Bovendien is het de bedoeling dat Ago organisatiebreed selector is voor de overgang naar het hogere niveau waardoor de uniformiteit van de procedures beter gegarandeerd kan worden.

Artikel 19 (wijziging van artikel VI 73: geen langdurig verlof voor IT-mandaathouder van rang A2A)

Voor de houder van een IT-mandaat van rang A2A geldt dezelfde voorwaarde als die voor het afdelingshoofd inzake het opnemen van verloven. Bij het opnemen van een langdurig verlof (bv. een onbetaald verlof van een jaar) moet het mandaat neergelegd worden.

Artikel 20 (wijziging van artikel VI 91: geen langdurig verlof voor preventieadviseur-coördinator)

Voor de preventieadviseur-coördinator geldt dezelfde voorwaarde als die voor het afdelingshoofd inzake het opnemen van verloven. Bij het opnemen van een langdurig verlof (bv. een onbetaald verlof van een jaar) moet het mandaat neergelegd worden.

Artikel 21 (wijziging van art. VI 103, §3: beveiligde zending)

In afwachting van een verdere digitalisering, wordt de vereiste van een aangetekende brief vervangen door een beveiligde zending. De omschrijving van beveiligde zending is opgenomen in artikel I 2, 28° VPS. Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

Artikel 22 (wijziging aan artikel VI 129 – schrapping van de vereiste van potentieelinschatting niveau A voor de overgehevelden vanuit het ministerie van Middenstand en Landbouw)

Thans bevatten de overgangsmaatregelen voor de overgehevelde ambtenaren van het ministerie van Middenstand en Landbouw een bepaling dat het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A alleen behouden blijft indien deze ambtenaren slagen voor de eerstvolgende potentieelinschatting niveau A bij de Vlaamse overheid. Gezien het BVR selectieprocedures van 24 juni 2016 de potentieelinschatting niveau A schrapt voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, is het niet logisch om deze vereiste nog op te leggen aan de ambtenaren die overgeheveld werden vanuit de federale overheid.

Artikel 23 (wijziging aan artikel VI 149 – schrapping van de vereiste van een potentieelinschatting niveau A voor de overgehevelden vanuit de FOD Fin en de Plantentuin)

Thans bevatten de overgangsmaatregelen voor de overgehevelde ambtenaren van de Federale Overheidsdienst Financiën en de Nationale Plantentuin van België een bepaling dat het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A alleen behouden blijft indien deze ambtenaren slagen voor de eerstvolgende potentieelinschatting niveau A bij de Vlaamse overheid. Gezien het BVR selectieprocedures van 24 juni 2016 de potentieelinschatting niveau A schrapt voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, is het niet logisch om deze vereiste nog op te leggen aan de ambtenaren die overgeheveld werden vanuit de federale overheid.

Artikel 24 (wijziging aan artikel VI 149 bis- schrapping van de vereiste van een potentieelinschatting niveau A voor de overgehevelden zesde staatshervorming)

Thans bevatten de overgangsmaatregelen voor de vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming van de federale overheid overgehevelde ambtenaren een bepaling dat het voordeel van het slagen voor het overgangsexamen naar niveau A alleen behouden blijft indien deze ambtenaren slagen voor de eerstvolgende potentieelinschatting niveau A bij de Vlaamse overheid tenzij ze bij de federale overheid minder dan zeven jaar geleden slaagden voor de generieke screening niveau A van Selor in het kader van een bevorderingsprocedure. Gezien het BVR selectieprocedures van 24 juni 2016 de potentieelinschatting niveau A schrapt voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, is het niet logisch om deze vereiste nog op te leggen aan de ambtenaren die overgeheveld werden vanuit de federale overheid.

Artikel 25 (toevoeging van een lid aan artikel VI 160: overgangsmaatregel voor geslaagden van overgangsexamens)

Organiek werd met het BVR selectieprocedures van 24 juni 2016 het aanleggen van generieke reserves van overgangsexamens geschrapt. Bij interpretatie stellen we nu reeds dat het geslaagd zijn voor het overgangsexamen naar het hogere niveau overeenkomt met het geslaagd zijn voor een test van de generieke competenties die mogelijks een vrijstelling genereert voor de overeenstemmende competenties. Het is echter duidelijker om expliciet een overgangsmaatregel op te nemen waardoor laureaten van overgangsexamens uit het verleden vrijgesteld blijven van het testen van de competenties die overeenkomen met deze waarvoor ze getest werden in het generieke gedeelte van het overgangsexamen, en dit voor de resterende duur van de geldigheid van de werfreserves. De meeste selectiereglementen van generieke overgangsexamens bevatten geen bepalingen inzake geldigheidsduur en waren onbeperkt geldig. Deze overgangsmaatregel is ook van belang voor de personeelsleden die overgeheveld werden vanuit de federale overheid. Zij behouden het voordeel van het slagen voor het

overgangsexamen naar het hogere niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid voor de resterende duur van de geldigheid van de federale werfreserve. Dit wordt dan doorvertaald naar een mogelijke vrijstelling. Zij mogen na de overheveling nog een maal deelnemen aan examens voor bevordering naar het hogere niveau waardoor zij desgevallend na datum van 30 juni 2016 een vrijstelling kunnen verwerven voor de competenties die hierbij getest werden.

Bovendien wordt in dit artikel een technische rechtzetting doorgevoerd (zie analogie met artikelen 11, 12 en 13): er wordt verwezen naar vroegere vrijstellingen op datum van de dag voor inwerkingtreding van het BVR selectieprocedures.

Artikel 26 (nieuw artikel VI 163: overgangsmaatregel voor lopende verloven)

Langdurige verloven die voor 31 januari 2017 toegekend zijn aan de houder van een IT-mandaat van rang A2A of aan de houder van een mandaat van preventieadviseur-coördinator blijven verder lopen tot aan de goedgekeurde einddatum.

Artikel 27 (schrapping van artikel VII 2, § 1, tweede lid, afschaffing maximumgrens aantal jaren functierelevante ervaring)

In uitvoering van punt 3.1. van het sectoraal akkoord 2008 – 2009 (protocol Sectorcomité XVIII nr. 263.851 dd. 3 juli 2008) kan functierelevante privé-ervaring gevaloriseerd worden tot maximaal 9 jaar (of 15 jaar voor knelpuntfuncties). Dit maximum werd vanaf 1 maart 2014 (BVR van 21 februari 2014) opgetrokken tot maximaal 20 jaar functierelevante privé-ervaring.

Punt 3.1. van voornoemd sectoraal akkoord 2008 – 2009 bepaalt bovendien dat voornoemde regeling geen afbreuk doet aan die situaties waar het Vlaams personeelsstatuut een specifiek aantal jaren (privé-)ervaring vereist, waarbij minimum dat aantal jaren voor de geldelijke anciënniteit moet kunnen gevaloriseerd worden. Uiteraard werd hier gerefereerd naar de aanwervingsvoorwaarden voor N-functies (artikel V 5, §1 – 10 jaar ervaring).

Voor de N-functies is er de facto nooit een maximumgrens geweest. Artikel V 5, §1 voorziet in een minimum beroepservaring van 10 jaar. De maximumgrens van 9 jaar functierelevante beroepservaring was dus niet van toepassing. Het optrekken van de maximumgrens van 9 naar 20 jaar wijzigde dit niet. Met dit artikel wordt niet alleen voor de N-functie maar voor alle functies de maximumgrens van 20 jaar opgeheven.

Artikel 28 (wijziging artikel VII 8, tweede lid)

De verwijzing naar de regeling van de bediende in proeftijd moet worden geschrapt. Met de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden (BS 31 december 2013) werd de proeftijd immers afgeschaft.

Artikel 29 (wijzigingen aan artikel VII 11: nalatigheidsintresten (§ 1), aanvulling salaris dat in aanmerking moet worden genomen voor de uitbetaling van het vakantieverlof met de toelage tijdelijke functieverzwaren en schrapping toelage hoger ambt (§ 3))

1. De regeling inzake de betaling van het beginsalaris bij wijze van voorschot wanneer het juiste maandsalaris nog niet kan worden betaald bij indiensttreding, wordt in overeenstemming gebracht met artikel 10, eerste lid, van de Loonbeschermingswet van 12 april 1965, volgens dewelke van rechtswege intrest aan de wettelijke rentevoet (2,25% voor het jaar 2016; cf. B.S. 18 januari 2016) verschuldigd is op het loon (cf.

loonbegrip art. 2 Loonbeschermingswet) met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar wordt (i.p.v. slechts vanaf de tweede maand).

2. De toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt is uitdovend en wordt daarom in dit artikel geschrapt. De toelage "tijdelijke functieverzwarende" heeft enigszins dezelfde finaliteit als de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt, ook al is er geen volledige parallel tussen beiden (andere toekenningsvoorwaarden, andere procedure e.d.). Toch is het evident dat de toelage "tijdelijke functieverzwarende" mee in aanmerking wordt genomen voor de uitbetaling van het vakantieverlof.

Art.30 (wijziging aan artikel VII 31: schrapping toelage hoger ambt in berekeningsbasis overloon)

De toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt is uitdovend en wordt daarom in dit artikel geschrapt.

Artikel 31 (wijzigingen aan artikel VII 39: schrapping toelage hoger ambt en opname toelage tijdelijke functieverzwarende in berekeningsbasis prestatietoelagen (§ 2), managementtoelage voor terugvalgraden (§ 3))

1. De toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt is uitdovend en wordt daarom in dit artikel geschrapt. De toelage "tijdelijke functieverzwarende" heeft enigszins dezelfde finaliteit als de toelage hoger ambt, ook al is er geen volledige parallel tussen beiden (andere toekenningsvoorwaarden, andere procedure e.d.). Toch is het evident dat de toelage "tijdelijke functieverzwarende" in de berekeningsbasis van de prestatietoelagen wordt opgenomen.

2. Ook de titularis van de terugvalgraad van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal (topkader) wiens mandaat werd beëindigd in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode volgend op het evaluatiejaar om een andere reden dan een evaluatie "onvoldoende" kan aanspraak maken op een managementtoelage als hij voldoet aan de voorwaarden van artikel VII 39, §1.

Onder de personeelsleden van het middenkader, vermeld in dit artikel wordt ook verstaan de titularis van de terugvalgraad van hoofdadviser wiens mandaat werd beëindigd in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode volgend op het evaluatiejaar om een andere reden dan een evaluatie "onvoldoende".

De toekenning van een managementtoelage pro rata de periode van het jaar dat die managementfunctie werd uitgeoefend gebeurt door de voor de toekenning van een managementtoelage bevoegde organen (ook al zit men op moment van de evaluatie in een terugvalgraad).

Artikel 32 (wijziging van artikel VII 69, §1 – begrip beveiligde zending)

In afwachting van een verdere digitalisering, wordt de vereiste van een aangetekend schrijven vervangen door een beveiligde zending (zie omschrijving in artikel I 2, 28°). Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

Artikel 33 (toevoeging van artikel VII 70 septies: risicotoelage VCET)

In het kader van de zesde staatshervorming werden personeelsleden overgeheveld van de FOD Justitie. Zij werden ondergebracht in de afdeling Justitiehuisen van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Sommige van deze personeelsleden, met name de personeelsleden van de Mobiele Eenheid van het Vlaams Centrum voor Elektronisch Toezicht, gaan bij de justitiabelen

aan huis om de elektronische enkelband aan te sluiten/te -(des)activeren/technische problemen in het kader van het elektronisch toezicht te verhelpen.

Voorname personeelsleden worden daarbij blootgesteld aan bepaalde risico's omdat zij moeten opereren in een "bedreigende (soms vijandige) omgeving". Deze omgeving waarbij deze mensen 7d/7d werken mag niet onderschat worden: zij voeren de vrijheidsbeperking van volwassenen effectief uit in de woning van de justitiabele. De context van de woning waarin de werknemer van de mobiele eenheid terecht komt, is hen op voorhand totaal onbekend. Het instrument van elektronisch toezicht wordt ook ingezet voor de opvolging van geradicaliseerde (jong)volwassenen als onderdeel van een globale aanpak van radicalisering.

Artikel 34 (wijziging van artikel VII 75 tot VII 84: binnenlandse dienstreizen)

In uitvoering van het actieplan administratieve vereenvoudiging voor het beleidsdomein Bestuurszaken (thans Kanselarij en Bestuur) wordt – nadat ook reeds de omzendbrief buitenlandse dienstreizen onder handen werd genomen – de (verordenende) omzendbrief inzake reis- en dagvergoeding voor binnenlandse dienstreizen (OMZ DVO/BZ/P&O/2007/6) opgeheven en wordt de regeling inzake binnenlandse dienstreizen – in sterk vereenvoudigde vorm – verankerd in het VPS en de toelichting door vervanging van de huidige artikelen VPS (art. VII 75-84).

Art. VII 75 (algemene bepaling)

In dit hoofdstuk wordt bepaald op welke manier en onder welke voorwaarden de extra kosten (= in vergelijking met personeelsleden die géén dienstreis maken) worden vergoed die het personeelslid maakt in het kader van een binnenlandse dienstreis. De in dit verband werkelijk gemaakte kosten zijn vergoedbaar als kosten eigen aan de werkgever (zie ook artikel VII 72).

Art. VII 76 (definitie dienstreis)

Een dienstreis wordt gemaakt om een dienstopdracht te vervullen en is wat dit betreft steeds gedekt door de autorisatie van de lijnmanager.

Een dienstreis impliceert een verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een bestemming anders dan de/een vaste plaats van tewerkstelling (bv. standplaats of satellietkantoor). Dit betekent dat verplaatsingen van de woonplaats naar de ene of andere vaste plaats van tewerkstelling niet als dienstverplaatsingen, maar wel als woon-werkverplaatsingen worden beschouwd. Ook wanneer de dienstverplaatsing gaat naar een plaats binnen de standplaats betreft het een woon-werkverplaatsing, wat niet uitsluit dat eventuele bijkomende kosten (d.w.z. bovenop de normale kosten woon-werk) verbonden aan de verplaatsing binnen de standplaats, vergoed worden.

Verplaatsingen in het kader van plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW) (bv. naar een satellietkantoor) zijn geen dienstverplaatsingen en geven geen aanleiding tot vergoedingen voor verplaatsings- of maaltijdkosten (zie in dit verband ook artikel VII 109, derde lid, VPS).

Daarnaast worden voor de toepassing van dit hoofdstuk nog een aantal limitatief opgesomde verplaatsingen gelijkgesteld met een dienstreis, met name de verplaatsingen die het personeelslid maakt, bijvoorbeeld:

- voor een medisch onderzoek (bv. bij aanwerving of als beeldschermwerker);
- om aan een vormingsactiviteit deel te nemen (vormingsactiviteiten worden vaak ook op initiatief van of op vraag van het personeelslid bijgewoond. Zodra de lijnmanager de deelname heeft geautoriseerd, wordt het personeelslid geacht de

vormingsactiviteit bij te wonen in uitvoering van een dienstopdracht in de zin van deze bepaling);

- voor het afleggen van een proef als onderdeel van een loopbaanexamen of voor het vaststellen van beroepsgeschiktheid;
- naar aanleiding van een arbeidsongeval of een ongeval dat zich voordoet op de weg van of naar het werk;
- voor het inkijken van zijn persoonlijk dossier, evaluatiedossier, de lijst met prestatietoelagen toegekend binnen de entiteit die ter inzage ligt, enz., doch slechts in zoverre betrokken te consulteren documenten niet elektronisch kunnen geraadpleegd worden.

Art. VII 77 (keuze vervoermiddel)

Bij het verlenen/autoriseren van de dienstopdracht wordt met de lijnmanager meteen ook afgesproken met welk voermiddel het personeelslid zich naar zijn bestemming begeeft. Het behoort tot de bevoegdheid van de lijnmanager om te beoordelen welk vervoermiddel hij hiervoor functioneel en financieel het meest geschikt acht.

In de mate van het mogelijke wordt het goedkoopste vervoermiddel gekozen dat het personeelslid toch zo snel mogelijk naar zijn bestemming brengt. Parallel met het bevorderen van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer, wordt ook voor dienstreizen voorrang gegeven aan het openbaar vervoer. De afweging, die vooraf gebeurt, is de verantwoordelijkheid van de lijnmanager, die deze bevoegdheid kan delegeren.

Om de vlotte werking van de dienst niet te hinderen gebeurt deze afweging zo veel mogelijk bij algemene richtlijn en zo weinig mogelijk bij een individuele voorafgaande beslissing die voor elke dienstreis wordt gegeven.

Er wordt bij de keuze van het vervoermiddel rekening gehouden met de bereikbaarheid, de frequentie en de tijdsduur van de verplaatsing.

Aan een personeelslid dat, nadat de lijnmanager na afweging, heeft geoordeeld dat de dienstreis best met het openbaar vervoer wordt gedaan, desondanks het eigen voertuig gebruikt, wordt geen vergoeding toegekend.

Art. VII 78 (termijnen voor indienen kostenstaat)

Om een vlotte en efficiënte afhandeling te kunnen verzekeren (het betreft m.a.w. een termijn van orde en geen vervaltermijn), moet het personeelslid zijn kostenstaat indienen binnen een termijn van vier maanden te rekenen vanaf de datum waarop de kosten zijn gemaakt. Het indienen van kostenstaten binnen een redelijke termijn is bovendien noodzakelijk opdat de lijnmanager zou kunnen verifiëren of de prestaties die aan de basis liggen van de ingediende kostenstaat wel degelijk verricht zijn en de ingediende kosten wel degelijk gemaakt zijn.

Indien het personeelslid binnen drie maand of negentig kalenderdagen na datum van indiening nog steeds geen vergoeding heeft ontvangen, dan heeft hij per maand of per gedeelte van een maand recht op de betaling van een intrest van 3% berekend naar rata van het aantal kalenderdagen vertraging te rekenen vanaf de éénennegentigste dag die volgt op de datum van indiening.

Art. VII 79 (uitzonderingsbepaling loodsen en scheepspersoneel)

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de loodsen (rivier-, kanaal-, Scheldemonden- en kustloodsen) voor de prestaties waarvoor ze de forfaitaire vergoeding voor reis- en maaltijdkosten ontvangen zoals bepaald in artikel VII 88 en VII 89 VPS, noch op het

scheepspersoneel, aangewezen voor de zeedienst of rededienst voor de prestaties die recht geven op zeegeld zoals bepaald in artikel VII 65 VPS.

Art. VII 80 (reiskosten – eigen voertuig)

Het personeelslid dat een dienstreis maakt met eigen voertuig (auto, motor of fiets) ontvangt hiervoor een forfaitaire vergoeding per kilometer. Deze kilometervergoeding wordt berekend volgens de federale werkwijze (zie verder) op basis van een formule waarbij elementen als de brandstofprijs, het verbruik, de aankoopprijs van het voertuig, de belasting op inverkeerstelling, verkeersbelasting, onderhoud (banden, reinigen, onderhoud) alsook takelkosten in rekening worden gebracht.

De term 'eigen voertuig' moet worden begrepen in de zin van 'niet van de werkgever'; het criterium om het onderscheid tussen beide te maken, ligt in het antwoord op de vraag of de werkgever de kost draagt of niet.

Dit betekent dat het personeelslid dat een dienstvoertuig (auto, motor of fiets) ter beschikking krijgt voor zijn dienstreis, voor zijn verplaatsing geen recht heeft op een kilometervergoeding.

Dit betekent ook dat het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een voertuig (auto, motor of fiets) van een gezinslid of een particulier geleasede wagen of cambio, voor zijn verplaatsing recht heeft op een kilometervergoeding.

De kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met eigen motorvoertuig (auto of motor, cf. artikel VII 74 VPS) wordt elk jaar op 1 juli herzien na beslissing van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken. Voor zover de aanpassing van de kilometervergoeding voortvloeit uit de toepassing van de ongewijzigde formule (bestaand of ongewijzigd beleid) wordt voor de diensten van de Vlaamse overheid het bedrag herzien overeenkomstig de federale bepalingen en wordt aan de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel delegatie verleend om het aangepast bedrag van de kilometervergoeding, alsook de bedragen van de forfaitaire kilometervergoeding voor reizende functies (zie artikel VII 84), jaarlijks mee te delen aan de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.

Eventuele parkeerkosten naar aanleiding van een dienstreis kunnen worden terugbetaald op voorlegging van de gedateerde originele bewijsstukken, wanneer het noodzakelijk was om parkeerkosten te betalen. Dit is het geval indien geen gratis parkeerplaats voorhanden is in de omgeving.

(Parkeer)boetes worden niet terugbetaald.

Carpooling – ter info: met het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2014 werd de vroegere carpoolvergoeding omgezet in een carpooltoelage (cf. artikel VII 44ter VPS).

Art. VII 81 (reiskosten – openbaar vervoer)

Voor dienstverplaatsingen met het openbaar vervoer (trein, tram, bus, metro, vliegtuig) bezorgt de werkgever het personeelslid voorafgaandelijk een geldig vervoersbewijs. Indien het personeelslid herhaaldelijk dienstreizen maakt met het openbaar vervoer, kan de werkgever, indien dit voordeliger uitvalt, ook een (algemeen of beperkt) abonnement geven (naargelang het aantal trajecten dat het personeelslid moet afleggen).

Indien de werkgever het personeelslid voorafgaandelijk aan de dienstreis geen vervoersbewijs (of abonnement) kan bezorgen, schiet het personeelslid de reiskosten voor en kan hij deze achteraf terugvorderen op voorlegging van de originele en gedateerde bewijsstukken.

Dienstverplaatsingen met het openbaar vervoer gebeuren steeds in tweede klasse of economy class.

Ook de kost van het vervoer van een fiets met de trein kan vergoed worden.

In uitzonderlijke omstandigheden (bv. bij een late avondlijke vergadering waarbij men zich – gelet op het late uur – niet met het openbaar kan verplaatsen en er geen mogelijkheid is tot carpooling) kunnen ook de kosten van taxiriten worden terugbetaald op voorlegging van de originele en gedateerde bewijsstukken. Gelet op het uitzonderlijk karakter dat aan het gebruik van een taxi moet worden verleend, zijn taxiriten en de terugbetaling van de eraan verbonden kosten onderworpen aan de uitdrukkelijke autorisatie van de lijnmanager.

Art. VII 82 (maaltijdvergoeding)

De maaltijdvergoeding wordt slechts uitbetaald voor dienstreizen die in totaal minstens zes uur duren.

Aangezien het een forfaitair vergoedingssysteem betreft, moet het personeelslid voor de terugbetaling van zijn gemaakte maaltijdkosten wel een aanvraag indienen en moet aan de toekenningsvoorwaarden voldaan zijn, maar moeten geen bewijsstukken worden ingediend die zijn aanvraag tot terugbetaling staven.

Hoewel het bedrag van de vergoedbare kosten forfaitair wordt berekend, geldt voor de forfaitaire maaltijdvergoeding, net als voor alle vergoedingen, het beginsel dat een vergoeding slechts kan worden toegekend voor werkelijk gemaakte kosten (cf. artikel VII 72 VPS). Overigens is het vanuit deontologisch oogpunt evident dat er tegen de forfaitaire onkostenvergoeding ook reële kosten staan. Daarnaast is het zo dat geen maaltijdvergoeding kan worden toegekend voor dienstverplaatsingen (of daarmee gelijkgestelde verplaatsingen) wanneer het personeelslid in een restaurant van het ministerie of in een door het ministerie erkend restaurant, waar hij toegang heeft, een maaltijd kan gebruiken. Dit restaurant dient zich te bevinden in het gebouw waar de werkzaamheden plaatsvinden of in de onmiddellijke omgeving. Onder 'onmiddellijke omgeving' wordt verstaan dat de ambtenaar binnen het anderhalf uur kan terug zijn op de plaats waar de werkzaamheden plaatsvinden.

Aangezien een maaltijdcheque niet gecumuleerd mag worden met een onkostenvergoeding voor een zelfde maaltijd voor dezelfde dag (KB van 12 oktober 2010), moet de maaltijdvergoeding per dag met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque (€ 5,91 – cf. artikel VII 109ter VPS) worden verminderd.

Middagmaal- en avondmaalvergoeding kunnen slechts gecumuleerd worden voor dienstreizen die minstens 12 uur duren. Voor de personeelsleden die vanaf of na 14 uur dienstverplaatsingen maken, kunnen ook twee maaltijdvergoedingen gecumuleerd worden indien de dienstverplaatsing minstens 12 uur duurt.

Het is niet de bedoeling van deze cumulatieregeling van maaltijdvergoedingen dat personeelsleden dagelijks een dubbele maaltijdvergoeding ontvangen. Cumulatie moet de uitzondering blijven.

Er wordt geen maaltijdvergoeding toegekend voor dienstreizen binnen een straal van vijf 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 deze 5/25km grens wordt de werkelijke afstand gehanteerd, waarbij onder 'werkelijke afstand' moet worden verstaan de afstand van het traject dat het meest efficiënt is rekening houdend met zowel de factor reistijd (snelste route) als met de factor afstand (kortste route). Het

komt toe aan de autoriserende lijnmanager (of zijn gemachtigde) om dit te beoordelen en hierin een concrete afweging te maken.

Op het principe dat geen maaltijdvergoeding wordt toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 25 km (werkelijke afstand), kan door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, een tijdelijke en individuele afwijking worden verleend en kan aan betrokken personeelslid dus tijdelijk wel een maaltijdvergoeding worden toegekend, wanneer hij/zij verplicht is om dienstredenen gedurende een bepaalde periode een maaltijd te nemen in een restaurant van een andere overheid (bv. de EU) waar de kostprijs in ruime mate hoger ligt dan in een restaurant van de Vlaamse overheid.

Art. VII 83 (binnenlandse dienstreis met overnachting)

Het personeelslid dat een binnenlandse dienstreis maakt met overnachting en zelf de hotelkosten draagt, kan deze kosten vergoed krijgen binnen de grenzen van de maximale logementsvergoeding zoals vastgesteld in de omzendbrief buitenlandse dienstreizen DVO/BZ/P&O/2009/12 (in uitvoering van artikel VII 85 VPS). Voor België bedraagt de maximale logementsvergoeding 150 euro (niet te indexeren).

Hierbij is vereist dat deze overnachting effectief ook kadert in een 'dienstreis' (of gelijkgestelde).

Indien bijvoorbeeld een personeelslid wonend te Knokke, met standplaats in Brussel overnacht in Aarlen om daar een vroege vergadering te kunnen bijwonen, heeft het personeelslid recht op terugbetaling van kamer en ontbijt tot een maximaal bedrag van 150 euro (niet te indexeren).

Een absolute voorwaarde hierbij (cf. definitie 'dienstreis') is uiteraard dat de lijnmanager ook de voorafgaandelijke toestemming heeft gegeven om:

- de dienstverplaatsing met zijn eigen voertuig te maken;
- een overnachting te voorzien in de dienstreis.

Voor het overige (d.w.z. naast voormelde logementsvergoeding) heeft het personeelslid dat een binnenlandse dienstreis met overnachting maakt, recht op de maaltijdvergoeding voor een binnenlandse dienstreis wanneer hij zelf zijn (middag- en/of avond)maaltijden moet betalen.

Art. VII 84 (reizende functies – forfaitaire kilometer- en maaltijdvergoeding)

De forfaitarisering op maandbasis van zowel de kilometervergoeding als van de maaltijdvergoeding is facultatief (het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling is niet verplicht te forfaitariseren).

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling kan de reizende functies aanduiden die in aanmerking komen om te genieten van de forfaitarisering op maandbasis. Om in geval van maandelijkse forfaitarisering het forfaitair bedrag te kennen waarop het personeelslid recht heeft, deelt het managementorgaan of de door het managementorgaan gemachtigde lijnmanager hem bij het begin van het (eerste) jaar in de overeenkomstige schijf in zoals in bijlage bij de dienstmededeling van de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel (bij ongewijzigde formule federaal) inzake de jaarlijkse aanpassing van de kilometervergoeding (voor wat betreft de forfaitaire kilometervergoeding) en bij de dienstmededeling inzake de indexaanpassing (voor wat betreft de forfaitaire maaltijdvergoeding).

Om het personeelslid te kunnen indelen baseert het managementorgaan of de door het managementorgaan gemachtigde lijnmanager zich op de verreken kilometers van het voorgaande jaar en houdt men rekening met de opdrachten in min of in meer van het volgende jaar. Het forfaitair bedrag blijft in principe zo verder vastgesteld. De volgende jaren wordt alleen rekening gehouden met een wijziging van de opdrachten t.o.v. het afgelopen jaar of een wijziging ingevolge wijziging van de reglementering of nieuwe

reglementering. De maandelijkse forfaitaire vergoeding wordt stopgezet hetzij in geval geen salaris meer wordt betaald, na ontslag, pensioen of overlijden (onmiddellijke stopzetting), hetzij bij een afwezigheid die langer als 35 werkdagen duurt (ab initio; zie de algemene bepaling van artikel VII 73, §3).

Dit forfaitair bedrag wordt maandelijks op een vast tijdstip betaald (bvb. elke tiende van de maand).

Daarbij dient het aantal kilometers dat per jaar mag verreden worden, te worden beperkt tot 24.000 km teneinde conform te zijn met de fiscale wetgeving (inleveren van bewijsstukken). Wie per jaar niet meer verrijdt dan 24.000 km moet geen bewijsstukken inleveren omdat in dat geval het forfaitair bedrag van de kilometervergoeding geldt.

De geïndexeerde bedragen van de forfaitaire maaltijdvergoeding worden verminderd met zoveel keer het bedrag van de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque (cf. artikel VII 109ter VPS) dat overeenstemt met het aantal dienstverplaatsingen waarop het forfaitair bedrag is berekend.

De bedragen van de forfaitaire kilometervergoeding worden jaarlijks op 1 juli (bij ongewijzigde formule federaal) meegedeeld bij de dienstmededeling van de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) inzake de aanpassing van de kilometervergoeding.

De bedragen van de forfaitaire maaltijdvergoeding worden telkens meegedeeld bij dienstmededeling van de administrateur-generaal van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) inzake de indexaanpassing (indexering maaltijdvergoeding 9,50€ + forfaitaire maaltijdvergoedingen).

[De fiscale bepalingen (thans onder punt 1.2. 'Fiscaal aspect' van de huidige omzendbrief) worden op de website opgenomen onder de rubriek 'Aanvullende info'.]

Artikel 35 (wijziging van artikel VII 92, §1: schrapping toelage hoger ambt en opname toelage tijdelijke functieverzwaarings in berekeningsbasis begrafenisvergoeding)

1. De toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt is uitdovend en wordt daarom in dit artikel geschrapt. De toelage "tijdelijke functieverzwaarings" heeft enigszins dezelfde finaliteit als de toelage hoger ambt, ook al is er geen volledige parallel tussen beiden (andere toekenningsvoorwaarden, andere procedure e.d.). Toch is het evident dat de toelage "tijdelijke functieverzwaarings" in de berekeningsbasis van de begrafenisvergoeding wordt opgenomen.

Artikel 36 (wijziging van artikel VII 109 bis : aanpassingen Sport Vlaanderen en Brakke Grond)

Bij decreet van 4 december 2015 werd BLOSO omgevormd tot het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid "Sport Vlaanderen". Dit decreet is in werking getreden op 1 januari 2016.

De benaming moet in artikel VII 109bis worden aangepast.

Op 8 november 2012 heeft de toenmalige minister van Cultuur beslist om m.i.v. 1 januari 2013 geen personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid meer tewerk te stellen in de Brakke Grond. De nog aldaar tewerkgestelde personen zijn personeelslid van de "stichting naar Nederlands recht".

De verwijzing in artikel VII 109bis naar de personeelsleden van de Brakke Grond moet worden geschrapt.

Artikel 37(wijziging van artikel VII 170: in aanmerking nemen toelage hoger ambt voor uitbetaling vakantieverlof en berekening overloon, prestatietoelagen en begrafenisvergoeding)

Aangezien de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt uitdovend is, wordt deze geschrapt in de artikelen VII 11, §3, VII 31, VII 39, §2 en VII 92, §1. Bij wijze van overgangsbepaling wordt wel bepaald dat de toelage voor de toepassing van deze artikelen nog steeds in aanmerking wordt genomen.

Artikel 38 (nieuw artikel VII 196: overgangsbepaling AGIV i.v.m. hospitalisatieverzekering)

De hospitalisatieverzekering werd ingevoerd in uitvoering van punt 5.4.1 van het sectoraal akkoord 1999 – 2000. Hierin wordt uitdrukkelijk bepaald dat personeelsleden die gepensioneerd worden op eigen kosten en tegen voordelige tarieven de hospitalisatieverzekering kunnen verderzetten.

Op 15 maart 2013 gaf de minister bevoegd voor Bestuurszaken zijn akkoord met een overgangsbepaling voor de personeelsleden die vóór 1 januari 1983 statutair waren tewerkgesteld bij de Nationale Huisvestingsmaatschappij of de Nationale Landmaatschappij. Deze overgangsmaatregel wordt verantwoord door het feit dat op 1 januari 1983 de op dat ogenblik bestaande "aanvullende" pensioenregeling bij Ethias (OMOB) werd omgevormd naar een overheidspensioen via de Pool der parastatalen.

Deze overgangsregeling moet statutair verankerd worden in de ASB's van de betrokken entiteiten. Doordat AGIV vanaf 1/1/2016 opgenomen wordt in het Agentschap Informatie Vlaanderen (zonder RP) verdwijnt het ASB van AGIV, en moet deze overgangsbepaling opgenomen worden in het VPS.

Artikel 39 (wijziging van artikel VIII 10, §1, artikel VIII 12 en VIII 13: beveiligde zending)

In afwachting van een verdere digitalisering, wordt de vereiste van een aangetekend schrijven vervangen door een beveiligde zending (zie omschrijving in artikel I 2, 28°). Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

Artikel 40 (wijziging van artikel VIII 11, tweede lid: beveiligde zending)

In afwachting van een verdere digitalisering, wordt de vereiste van een aangetekend schrijven vervangen door een beveiligde zending (zie omschrijving in artikel I 2, 28°). Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

Artikel 41 (wijziging van artikel VIII 16, derde lid: beveiligde zending)

In afwachting van een verdere digitalisering, wordt de vereiste van het aangetekend versturen vervangen door het versturen met een beveiligde zending (zie omschrijving in artikel I 2, 28°). Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

Artikel 42 (wijziging van artikel IX 5: beveiligde zending)

In artikel IX 5 wordt de omschrijving van de uitwerking van de schorsing in het belang van de dienst " de dag na het aanbieden bij de post van de aangetekende brief" vervangen door de omschrijving "de dag na de datum van de beveiligde zending" (zie

omschrijving in artikel I 2, 28°). Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

Artikel 43 (wijziging van artikel X 6 § 2: aanvraagtermijn verloven in arbeidsreglement)

Het is wenselijk dat er een uniforme minimumtermijn bepaald wordt die moet in acht genomen worden voor het aanvragen van een verlof. Dit heeft als voordeel dat het voor alle werknemers, ongeacht van welke entiteit, duidelijk is welke de aanvraagtermijn is voor een bepaald verlof. Thans is dit niet geregeld, noch in het VPS, noch in het model van arbeidsreglement. Daarom wordt in het model van arbeidsreglement, naast de opzeggingstermijn voor verloven, tevens de aanvraagtermijn opgenomen. Dit vergt een aanpassing aan artikel X 6 § 2 VPS.

Artikel 44 (wijziging artikel X 20: doorverwijzing naar Medex op initiatief van lijnmanager i.p.v. ziektecontroleorgaan)

Het geneeskundig controleorgaan kan thans een voorstel formuleren aan MEDEX voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar, na 666 werkdagen afwezigheid wegens ziekte. Wettelijk gezien is het niet vereist dat het ziektecontroleorgaan dergelijk voorstel formuleert (noch de controlegeneeskunde, noch MEDEX leggen dit op). De facto gaat het initiatief om een ambtenaar al dan niet door te verwijzen naar de pensioencommissie meestal uit van de lijnmanager en behoort dit tot zijn appreciatiebevoegdheid, in samenspraak met de HR-functie.

De tussenkomst van het medisch controleorgaan bij pensionering wegens medische redenen wordt door de entiteiten ervaren als een vertragende factor.

Op basis van de praktische werkwijze heeft de tussenkomst van het geneeskundig controleorgaan geen meerwaarde:

- de lijnmanager kan (maar dit is geen verplichting) iemand doorsturen naar het geneeskundig controleorgaan voor advies;
- de artsen-experts van het geneeskundig controleorgaan vellen een oordeel op basis van het volledige medisch dossier van het personeelslid (het personeelslid moet toestemming geven voor de inzage in zijn dossier);
- de artsen-experts geven een medisch advies op basis van hun bevindingen. Het schriftelijk advies ten aanzien van Medex is zeer beperkt.

Deze adviesbevoegdheid wordt voortaan weggetrokken bij het controleorgaan.

Artikel 45. (wijziging aan artikel X 22: schrapping van de verwijzing naar het contingent van artikel XI 7)

Door een wijziging aan de federale pensioenwetgeving waarbij de leeftijd van ambtshalve opruststelling wordt opgetrokken naar de leeftijd van 62 jaar wordt ook de berekeningswijze van het contingent vermeld in artikel XI 7 gealigneerd met artikel 83 § 3 van de wet van 5 augustus 1978. Voor de aanrekening op het contingent van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte na de leeftijd van 62 jaar wordt geen rekening gehouden met afwezigheden omwille van verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte.

Artikel 46 (wijziging aan artikel X 23: schrapping van de verwijzing naar het contingent van artikel XI 7 en XI 13)

Door een wijziging aan de federale pensioenwetgeving waarbij de leeftijd van ambtshalve opruststelling wordt opgetrokken naar de leeftijd van 62 jaar wordt ook de berekeningswijze van het contingent vermeld in artikel XI 7 gealigneerd met artikel 83 § 3 van de wet van 5 augustus 1978. Voor de aanrekening op het contingent van 365

kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte na de leeftijd van 62 jaar wordt geen rekening gehouden met afwezigheden omwille van arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk of beroepsziekte (ook niet na consolidatie). De verwijzing naar artikel XI 13 wordt geschrapt omdat artikel XI 13 wordt opgeheven en vervangen door een andere overgangsbepaling.

Artikel 47 (wijziging aan artikel X 89 § 5: overgangsbepaling overgehevelden)

De wijzigingen aan de federale pensioenreglementering wat betreft het contingent van ziektedagen na de leeftijd van 62 jaar vanaf 1 juli 2016 worden ook opgenomen in de overgangsregeling voor de ambtenaren die overgeheveld worden naar de Vlaamse overheid.

Artikel 48 (wijziging aan artikel XI 3, 2°: schrapping van de dienstplichtwetten)

In België is de legerdienst reeds geruime tijd opgeschort. Het voldoen aan de dienstplichtwetten als toelatingsvoorwaarde tot het openbaar ambt wordt dan ook geschrapt (zie hoger). Het is logisch om dan ook te schrappen dat er een einde komt aan de hoedanigheid van ambtenaar indien men niet meer voldoet aan de dienstplichtwetten.

Artikel 49 (wijziging artikel XI 7: ambtshalve pensionering na 60 jaar)

Door een recente wijziging van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen wordt voor de ambtshalve opruststelling na dagen afwezigheid wegens ziekte de minimumpensioenleeftijd verhoogd.

Vanaf 1 juli 2016 wordt de ambtenaar pas vanaf de leeftijd van 62 jaar op rust gesteld eens zijn contingent van ziektedagen van 365 kalenderdagen is opgebruikt. De leeftijd van 62 jaar wordt opgetrokken tot 62 jaar en zes maanden vanaf 1 januari 2017 en tot 63 jaar vanaf 1 januari 2018.

Voor personeelsleden die thans tussen hun 60 en 62 jaar al ziektedagen hebben opgenomen, wordt de teller terug op nul gezet: er wordt vanaf 1 juli 2016 enkel gekeken naar de ziektedagen opgebruikt sinds 1 juli 2016. Voor personeelsleden die nu al ouder zijn dan 62 jaar en ziektedagen hebben opgenomen sinds hun 62^{ste}, geldt dat de ziektedagen opgenomen sinds hun 62^{ste} verjaardag worden aangerekend op het contingent, met diens verstande dat vanaf 1 januari 2017 enkel wordt gekeken naar de ziektedagen vanaf 62,5 jaar en vanaf 1 januari 2018 enkel naar de ziektedagen vanaf 63 jaar. De teller wordt met andere woorden telkenmale op nul gezet.

De federale wijziging aan de pensioenwetgeving wordt ook aangegrepen om artikel XI 7 verder te aligner met de federale pensioenwetgeving.

Het appreciatierecht van de lijnmanager of de functioneel bevoegde minister om de opruststelling met 6 maanden uit te stellen, wordt geschrapt en dit conform artikel 83, § 3 van de wet van 5 augustus 1978. Het is niet toegelaten om het personeelslid na verloop van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte na de zestigste verjaardag (leeftijd die opgetrokken wordt) nog langer in dienst te houden.

Daarnaast wordt ook het door het VPS vooropgestelde contingent van 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte aangepast in functie van de door de federale wetgeving vooropgestelde 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte. De berekening van dit contingent wordt afgestemd op de federale regels.

Momenteel worden voor de berekening van dit contingent van 222 werkdagen dezelfde regels gehanteerd als voor de berekening van het gewone ziektekrediet van 666 dagen. Hierbij worden ook afwezigheden wegens verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte, arbeidsongeval of beroepsziekte na consolidatie in rekening gebracht. Deze berekening kan voor gevolg hebben dat een van deze wetgeving afwijkend resultaat zou worden bekomen, waardoor de rechten van het personeelslid in de pensioenwetgeving ter

discussie zouden kunnen komen te staan. Daarom wordt de berekening gealigneerd met artikel 83, §3 van de wet van 5 augustus 1978.

Artikel 50 (wijziging van artikel XI 8, § 3, vierde lid)

In afwachting van een verdere digitalisering, wordt de vereiste van een aangetekend schrijven vervangen door een beveiligde zending (zie omschrijving in artikel I 2, 28°). Daaronder wordt momenteel verstaan een aangetekende brief of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

Artikel 51 (vervanging van artikel XI 12)

Overgangsbepaling om de oude en nieuwe regeling op elkaar te laten aansluiten.

Artikel 52 (vervanging van artikel XI 13)

Artikel XI 13 was een overgangsbepaling omdat het VPS het tijdstip van pensionering na de leeftijd van 60 jaar uitdrukte in aantal werkdagen afwezigheid wegens ziekte, terwijl de federale regelgever dit uitdrukte in kalenderdagen. Om te vermijden dat de verschillende berekeningswijze leidde tot situaties waarbij de pensioenberekening minder gunstig uitvalt voor het personeelslid, werden uitzonderingssituaties opgenomen waarbij de berekening wel moest gebeuren in kalenderdagen i.p.v. in werkdagen. Deze overgangsmaatregel wordt thans overbodig gezien het VPS voor de toekomst voor de berekening van het contingent ook 365 kalenderdagen hanteert, zoals in de federale pensioenwetgeving.

Het appreciatierecht van de lijnmanager of de functioneel bevoegde minister om de opruststelling met 6 maanden uit te stellen (huidige artikel XI 7) , wordt geschrapt en dit conform artikel 83, § 3 van de wet van 5 augustus 1978. Het is niet toegelaten om het personeelslid na verloop van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte na de zestigste verjaardag (leeftijd die opgetrokken wordt) nog langer in dienst te houden. Bijgevolg is het vanaf 30 juni 2016 niet meer mogelijk om nieuwe verlengingen van de opruststelling na de leeftijd van 60 jaar toe te staan. De toegekende verlengingen die toegestaan werden voor 30 juni 2016 blijven verder lopen.

Een nieuwe overgangsmaatregel in artikel XI 13 is nodig om te vermijden dat bepaalde ambtenaren in een situatie zouden kunnen terechtkomen waarbij de verlenging van hun opruststelling afloopt, zonder dat ze aan de voorwaarden beantwoorden om in aanmerking te komen voor een vervroegd rustpensioen wegens leeftijd of wegens ziekte (hetzij na uitputting van 666 werkdagen wegens ziekte, hetzij na uitputting van 365 kalenderdagen wegens ziekte na de leeftijd van 62 jaar). Door de ambtshalve verlenging van het uitstel van opruststelling tot de datum waarop de ambtenaar in aanmerking komt voor een vervroegd rustpensioen, wordt vermeden dat de ambtenaar terechtkomt in een situatie waarin hij geen inkomen heeft. De verlenging van het uitstel geldt maar tot aan de eerste datum waarop de ambtenaar in aanmerking komt voor een vervroegd rustpensioen. Dit kan het vervroegd rustpensioen wegens ziekte zijn, maar ook het vervroegd rustpensioen wegens leeftijd. Geschat wordt dat voor de diensten van de Vlaamse overheid hooguit een tiental ambtenaren zich in deze situatie kunnen bevinden en dat zij gedurende maximaal 3 jaar een bijkomend uitstel van opruststelling nodig hebben.

Artikel 53 (bijlage 2 – diploma's)

In overleg met de collega's van het departement onderwijs en vorming (afdeling Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs) werden de benamingen van de toegang gevende diploma's tot niveau A en niveau B geactualiseerd en zo veel mogelijk afgestemd op de Vlaamse regelgeving.

Zo is er geen sprake meer van Belgische universiteiten, maar van ambtshalve geregistreerde instellingen.

Dit zijn:

1. universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap:
 - de Katholieke Universiteit Leuven;
 - de transnationale Universiteit Limburg en de Universiteit Hasselt;
 - de Universiteit Antwerpen;
 - de Universiteit Gent;
 - de Vrije Universiteit Brussel
2. hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap:
 - de Arteveldehogeschool
 - Odisee;
 - de Erasmushogeschool Brussel
 - de Hogere Zeevaartschool
 - de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
 - de Hogeschool Gent
 - de Hogeschool PXL
 - de Hogeschool West-Vlaanderen
 - LUCA School of Arts
 - de Karel de Grote-Hogeschool - Katholieke Hogeschool Antwerpen
 - de Katholieke Hogeschool Vives Noord
 - Thomas More Kempen
 - UC Leuven
 - UC Limburg
 - Thomas More Mechelen-Antwerpen
 - de Katholieke Hogeschool Vives Zuid
3. instellingen van openbaar nut voor postinitieel onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijke dienstverlening:
 - Vlerick Business School
 - Instituut voor Tropische Geneeskunde
 - Antwerp Management School
4. erkende faculteiten der protestantse godgeleerdheid:
 - Evangelische Theologische Faculteit te Heverlee
 - Faculteit voor Protestantse Godgeleerdheid te Brussel.

Geregistreerde instellingen voor hoger onderwijs zijn alle niet ambtshalve geregistreerde instellingen die hoger onderwijs aanbieden in de Vlaamse Gemeenschap en door de Vlaamse Regering werden geregistreerd.

Diploma's van master na masteropleidingen worden niet meer apart vermeld omdat het steeds gaat om masteropleidingen.

Diploma's van andere gemeenschappen in België, Nederland en Luxemburg zijn gelijkwaardig met een master of bachelor op basis van de Benelux-beschikking van 2015. Ook een aantal Italiaanse diploma's zijn automatisch gelijkwaardig met een master.

De verwijzingen naar de examencommissie worden geschrapt aangezien een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie niet meer bestaat voor het hoger onderwijs. Het zijn nu de hoger onderwijsinstellingen zelf die dit kunnen aanbieden. In de overgangsmaatregelen blijft er wel sprake van de examencommissie.

Daarnaast worden in de overgangsmaatregelen nog een aantal aanpassingen gedaan.

De Codex Hoger Onderwijs (art. II 377) schakelt de academische graden van gediplomeerde in de aanvullende studiën en van gediplomeerde in de gespecialiseerde

studiën gelijk met de graad van de master. Recent werden houders van dergelijk diploma toegelaten tot niveau A, vandaar dat er aan deze wijziging van bijlage 2 een datum van inwerkingtreding van 1 maart 2016 gekoppeld is.

De Codex Hoger Onderwijs (art. II 378) schakelt de graden in het hogeschoolonderwijs van 2 cycli gelijk met de graad van master. De houders van die graden zijn gerechtigd tot het voeren van de titel van master. Het diploma van een afdeling van het hoger kunst- of technisch onderwijs van de derde graad, verleend vóór het academiejaar 2004-2005, is gelijk aan een masterdiploma, terwijl dit volgens de huidige bijlage 2 van het VPS toegang geeft tot niveau B.

Artikel 54 (bijlage 4 organiek reglement – opheffen van de tussenschotten bij bevordering naar de tweede rang binnen niveau B, C en D)

In het BVR selectieprocedures van 24 juni 2016 zijn de horizontale mobiliteit en de graadverandering in elkaar opgegaan waardoor er bewegingen mogelijk werden binnen dezelfde rang of naar een lagere rang vanuit om het even welke rang naar om het even welke gelijke of lagere rang. Bij horizontale mobiliteit bestaan er geen tussenschotten meer tussen administratieve graden en niet-administratieve graden.

Bij bevordering binnen het niveau naar de tweede rang worden thans ook de tussenschotten deskundige-hoofddeskundige, programmeur-hoofdprogrammeur, technicus-hoofdtechnicus, medewerker-hoofdmedewerker, assistent, technisch assistent, speciaal assistent - hoofdassistent, technisch hoofdassistent, speciaal hoofdassistent opgeheven. Daardoor wordt bevordering binnen het niveau naar hoofdprogrammeur of deskundige mogelijk, zowel vanuit programmeur als vanuit deskundige. Bevorderen naar hoofdmedewerker of hoofdtechnicus kan zowel vanuit medewerker als technicus. Hoofdassistent, technisch hoofdassistent en speciaal hoofdassistent zijn toegankelijk vanuit assistent, technisch assistent of speciaal assistent.

Bij bevordering binnen het niveau naar de derde rang in niveau B, C en D zijn er geen tussenschotten: voor functies in de derde rang kunnen alle graden van de eerste en tweede rang meedingen.

Artikel 55 (wijziging bijlage 14: aanpassing van de inschalingstabel)

De in het kader van de staats hervorming overgehevelde ambtenaren die bij de federale overheid geslaagd waren in een competentieproef met uitzicht op een federale bevordering worden na de overheveling op de datum van deze federale bevordering heringeschaald overeenkomstig bijlage 14.

De herinschaling van de ex-titularissen van schaal A21 met weddecomplement van 1452 euro van de FOD Financiën was in bijlage 14 niet voorzien aangezien er op datum van overheveling geen titularissen waren van deze schaal met weddecomplement. Vandaar dat deze inschalingslijn nu wordt toegevoegd (A22 met weddecomplement van 1452 euro wordt organiek ingeschaald in schaal A113 maar betaald in overgangsschaal A189).

Idem voor de ex-titularis van de federale schaal A21 met 2 weddecomplementen (wordt na herinschaling organiek ingeschaald in schaal A113 met in overgang schaal A190) en de ex-titularis van de federale schaal A22 met weddecomplement van 2503 euro (wordt na herinschaling organiek ingeschaald in schaal A114 met in overgang schaal A168). Deze inschalingslijnen worden nu ook toegevoegd.

Artikel 56 (wijziging bijlage 15: aanpassing van de tabel van de salarisschalen)

1° Technische rechtzetting: de laatst vermelde tussentijdse verhoging in schaal C192 dient gewijzigd te worden van 370 in 500 euro (dus 1/2 x 500). Het verschil tussen het in de salarisschaal vermelde bedrag op 30 jaar geldelijke anciënniteit en het bedrag op

31 jaar geldelijke anciënniteit bedraagt immers 500 euro. De schaal op zich is correct zodat deze niet moet aangepast worden.

2° Door de maatregel dat overgehevelde ambtenaren onder bepaalde voorwaarden heringeschaald worden, moet een bijkomende salarisschaal voorzien worden voor de ex-titularissen van de federale schaal A21 met weddecomplement van 1452 euro die federaal na 6 jaar een bevordering zouden gekregen hebben naar schaal A22 met weddecomplement van 1452 euro. Dit is schaal A189 (nieuwe schaal).

Artikel 57 (datum inwerkingtreding)

Dit artikel regelt de data van inwerkingtreding.

Art. BVR	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerkingtreding
1	I 2	beveiligde zending	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
2	I 4 § 3	verlenging termijn functieclassificatie wat betreft personeelsplan	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
3	I 4bis, eerste lid	verlenging termijn functieclassificatie wat betreft de functiebeschrijving	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
4	I 4quater	opschorting beroepstermijnen functieclassificatie tijdens vakantie	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
5	I 5	combinatie procedures	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
6	I 5 bis	verfijning niet nodeloos hertesten	Eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
7	I 14septies	presentiegeld voorzitter beroepscommissie functieclassificatie	1 juni 2016 reden: voorbereidende vergadering voorzitters beroepscommissie in juni 2016
8	III 1, § 1	schrapping dienstplichtwetten als toelatingsvoorwaarde	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
9	V 13, § 1	bij evaluatie wordt rekening gehouden met ondernemingsplan	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
10	V 42 § 4	verduidelijking voorwaarden waarnemend afdelingshoofd	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
11	V 48	technische rechtzetting	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
12	V 52	technische rechtzetting	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
13	V 53	technische rechtzetting	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
14	V 56septies, V 56octies	aanrekening schaalanciënniteit als afdelingshoofd na manager-auditor of IT-mandaat van rang A2A	1 augustus 2016 reden: geplande procedure voor afdelingshoofd bij Audit Vlaanderen
15	VI 1	technische rechtzetting	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
16	VI 17	technische rechtzetting	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
17	VI 27	technische rechtzetting	eerste dag van de maand

			na datum van goedkeuring
18	VI 37 ter	alignering naar functiespecifieke selecties	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
19	VI 73	geen langdurig verlof voor houder van een IT-mandaat van rang A2A	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
20	VI 91	geen langdurig verlof voor preventieadviseur-coördinator	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
21	VI 103§3	beveiligde zending	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
22	VI 129	schrapping potentieelinschatting niveau A	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
23	VI 149	schrapping potentieelinschatting niveau A	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
24	VI 149bis	schrapping potentieelinschatting niveau A	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
25	VI 160	overgangsmaatregel voor geslaagden van overgangsexamens	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
26	VI 163	overgangsmaatregel langdurige verloven mandaathouders buiten middenkader	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
27	VII 2, §1	maximum aantal jaren functierelevante ervaring	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
28	VII 8	schrappen bediende op proeftijd	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
29	V 11, § 1	nalatigheidsintresten	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
30	VII 31	wegvallen toelage hoger ambt	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
31	VII 39	managementtoelage voor terugvalgraden	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
32	VII 69 § 1	beveiligde zending	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
33	VII 70septies	gevaartoeelage VCET	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
34	VII 75 tot VII 84	binnenlandse dienstreizen	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
35	VII 92 § 1	TFV in rekening brengen bij begrafenisvergoeding	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
36	VII 109bis	terminologie: Sport Vlaanderen schrapping Brakke Grond	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
37	VII 170	toelage TFV	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
38	VII 197	overgangsbepaling AGIV i.v.m. hospitalisatieverzekering	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
39	VIII 10, §1, artikel VIII 12 en VIII 13	beveiligde zending	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
40	VIII 11	beveiligde zending	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
41	VIII 16	beveiligde zending	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
42	IX 5	beveiligde zending	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
43	X 6 § 2	aanvraagtermijn verloven in arbeidsreglement	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
44	X 20	doorverwijzing naar Medex op	eerste dag van de maand

		initiatief van lijnmanager i.p.v. ziektecontroleorgaan	na datum van goedkeuring
45	X 22	berekening contingent van 365 kalenderdagen	30 juni 2016 reden: datum inwerkingtreding federale pensioenwetgeving
46	X 23	schrapping van de verwijzing naar het contingent van 365 kalenderdagen	30 juni 2016 reden: datum inwerkingtreding federale pensioenwetgeving
47	X 89, § 5	aanpassing aan de federale pensioenwetgeving van het contingent bij ambtshalve opruststelling	30 juni 2016 reden: datum inwerkingtreding federale pensioenwetgeving
48	XI 3, eerste lid, 2°	schrapping dienstplichtwetten	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
49	XI 7	ambtshalve opruststelling	30 juni 2016 reden: datum inwerkingtreding federale pensioenwetgeving
50	XI 8, §3, vierde lid	beveiligde zending	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
51	XI 12	nieuwe overgangsregeling	30 juni 2016 reden: datum inwerkingtreding federale pensioenwetgeving
52	XI 13	schrapping overgangsregeling ambtshalve opruststelling	30 juni 2016 reden: datum inwerkingtreding federale pensioenwetgeving
53	bijlage 2 diploma's	actualisering master/bachelor GAS/GGS = master (art. 42, 2°) 3 ^e graad kunstonderwijs = master	art. 53, 1° en 3° t.e.m. 5°: eerste dag van de maand na datum van goedkeuring; art. 53, 2°: 1 maart 2016 (reden: kandidaat met dergelijk diploma werd toegelaten tot de selectie voor niveau A)
54	bijlage 4 organiek reglement	opheffen van de tussenschotten bij bevordering binnen het niveau naar de tweede rang van niveau B, C en D	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
55	bijlage 14	inschalingstabel overgehevelden	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring
56	bijlage 15	tabel salarisschalen overgehevelden	eerste dag van de maand na datum van goedkeuring