

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de geldelijke maatregelen en andere bepalingen**Artikel 1 (wijziging van artikel I 2)

De term integratieprotocol wordt doorheen het VPS gebruikt. Het VPS omvat evenwel geen definitie van deze term. Dit artikel verankert deze definitie nu in het VPS.

Artikel 2 (wijziging van artikel I 9 §1)

De raad van beroep heeft volgens de algemene regel een adviserende bevoegdheid. In enkele specifieke situaties heeft de raad van beroep niettemin een beslissende bevoegdheid.

De raad van beroep beslist bij eenparigheid niet enkel over de gegrondheid of ongegrondheid van het beroep. Naar aanleiding van een eenparige beslissing tot ongegrondheid, kan zij bij eenparigheid ook beslissen om een andere passende maatregel op te leggen zoals voorzien in de andere specifieke bepalingen van het VPS. Dergelijke passende maatregelen zijn onder meer de loopbaanvertraging naar aanleiding van de ongegrondheid van een evaluatie onvoldoende of een lichtere tuchtstraf in het kader van een beroep tegen een tuchtstraf.

Aan de afwijking in geval van eenparigheid in de beraadslaging, wordt nu uitdrukkelijk het geval toegevoegd waarin de raad van beroep bij meerderheid beslist tot de onontvankelijkheid van het beroep. Deze toevoeging stemt overeen met de toegepaste praktijk.

In deze situatie spreekt de raad zich immers niet uit over de (on)gegrondheid van de bestreden beslissing. De uitspraak van de raad van beroep houdt geen advies in aan de tot beslissen bevoegde instantie of lijnmanager. Het beroep wordt in deze situatie voor onbestaande gehouden en de bestreden beslissing wordt als definitief beschouwd na het verstrijken van de beroepstermijn.

Artikel 3, 4, 6, 7, 9, 10 (wijziging van artikel III 9, VI 23, VI 30 octies, VI 34, VI 75 en VI 94)

In de selectieprocedures van externe werving, horizontale mobiliteit, externe mobiliteit, bevordering, aanstelling van projectleiders en preventieadviseurs wordt telkens vermeld welke mogelijkheden men in het selectiereglement kan vermelden.

Net zoals andere overheden (federale overheid en federale politie) wil men nu ook bij de Vlaamse overheid de mogelijkheid inlassen van een ontwikkelingsbuffer. Zo bepaalt Selor dat een kandidaat die niet meer dan de helft scoort op elke test uit de generieke screening, gedurende 6 maanden uitgesloten wordt van de selectieprocedures voor functies op hetzelfde of een hoger niveau.

In het VPS wordt bij de selectieprocedures telkens vermeld dat het selectiereglement de mogelijkheid bevat om een kandidaat die eerder in een selectieprocedure voor dezelfde functie niet geschikt bevonden werd, voor een bepaalde periode, met een maximum van 12 maanden, uit te sluiten van deelname aan de selectieprocedure.

Tijdens de selectieprocedure wordt namelijk ook gepeild naar de competenties van de kandidaten. Indien een kandidaat niet geschikt wordt bevonden zal gewoon wat extra studeren en dan een nieuwe selectieprocedure doorlopen niet helpen.

Het is dan ook belangrijk dat de kandidaat de periode van de ontwikkelingsbuffer, tijdens dewelke hij niet opnieuw kan deelnemen aan een selectie voor dezelfde functie, gebruikt om aan zijn competenties te werken vooraleer hij opnieuw een poging waagt.

Voor de N en N-1 functies wordt deze mogelijkheid niet ingelast. Gezien het unieke karakter van elk van deze functies, is het niet nodig om dergelijke bepaling in te lassen.

Artikel 4 (wijziging van artikel VI 23)

Zie artikel 3

Artikel 5 (wijziging van artikel VI 26, §1, eerste lid)

Overeenkomstig artikel VI 26, §1, eerste lid wordt de ambtenaar benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.

Wanneer de overplaatsing gebeurt naar een betrekking in dezelfde graad is het logisch dat men dezelfde salarisschaal behoudt, ervan uitgaande dat aan de graad van herkomst en aan de graad na de overplaatsing dezelfde salarisschaal gekoppeld is.

In bepaalde situaties zijn echter aan dezelfde graad 2 salarisschalen gekoppeld, meerbepaald aan de graad van adviseur. Aan deze graad kan immers schaal A211 – A212 of overgangsschaal A218, A251 – A252 (die in uitdoving is) verbonden zijn. De schalen A211 en A251 zijn identiek maar schaal A212 ligt merkkelijk lager dan schaal A252. Als een adviseur met schaal A252 zich kandidaat stelt voor overplaatsing naar dezelfde graad van adviseur, wordt hem overeenkomstig artikel VI 26, §1 eerste lid, schaal A212 toegekend (= schaal van de openstaande betrekking op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan) zodat betrokkene pecuniair verlies lijdt.

Loonverlies lijden na een overplaatsing in dezelfde graad is echter niet de bedoeling. Door de toevoeging van de zin dat de adviseur met salarisschaal A251 of A252 die overgeplaatst wordt naar de graad van adviseur, salarisschaal A251 of A252 behoudt, verdwijnt deze anomalie. Dit strookt met het beleid van de Vlaamse overheid om de interne mobiliteit te bevorderen. Idem voor de adviseur met schaal A218. Deze schaal ligt merkkelijk hoger dan schaal A211. Ook hier wordt nu voorzien dat de adviseur met de functie van gewestelijk ontvanger na overplaatsing naar de graad van adviseur met schaal A211, zijn voordeliger schaal A218 behoudt.

Artikel 6 (wijziging van artikel VI 30octies, §2)

Zie artikel 3

Artikel 7 (wijziging van artikel VI 34, §3)

Zie artikel 3

Artikel 8 (opheffen van artikel VI 68 tot en met VI 73)

IT-mandaten bestaan enkel bij het agentschap Informatie Vlaanderen (toekomstig agentschap Digitaal Vlaanderen). Het gaat om functies die inhoudelijk even zwaar zijn als middenkaderfuncties, maar het zijn geen N-1 functies.

Het is de bedoeling om ze in de toekomst in te vullen in de graad van afdelingshoofd. Er worden geen nieuwe IT-mandaten toegekend. De regeling mag dan ook in uitdoving geplaatst worden.

Artikel 9 (wijziging van artikel VI 75, §3)

Zie artikel 3

Artikel 10 (wijziging van artikel VI 94, §2)

Zie artikel 3.

Artikel 11 (invoegen van hoofdstuk 5 en artikel VI 118ter)

Wegens de decretale opdracht van de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen moeten de personeelsleden van deze dienst inlichtingen kunnen ontvangen, uitwisselen en verwerken die door de Veiligheid van de Staat als “geheim” zijn geclassificeerd. Om die reden acht de Vlaamse overheid dat voor alle personeelsleden van de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen een veiligheidsmachtiging van het niveau “geheim” uitgereikt door de Nationale Veiligheidsoverheid (NVO) een noodzakelijke aanwervingsvoorwaarde is. De Vlaamse overheid vraagt de veiligheidsmachtiging aan voor een geselecteerde kandidaat en hernieuwt tijdig de aanvraag voor alle personeelsleden van de dienst.

De NVO levert certificaten af om de toegang tot geclassificeerde informatie of tot gevoelige beroepen, gebouwen of evenementen te regelen overeenkomstig de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen. Een veiligheidsmachtiging is overeenkomstig artikel 12 e.v. van de genoemde wet noodzakelijk voor iedereen die om professionele redenen toegang nodig heeft tot geclassificeerde informatie. Zonder een veiligheidsmachtiging is het wettelijk verboden om geclassificeerde informatie te raadplegen, verwerken of behandelen. De NVO staat een veiligheidsmachtiging toe voor een maximale geldigheidsduur van vijf jaar (artikel 26 Koninklijk besluit van 24 maart 2000 tot uitvoering van de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen).

Voor nieuwe aanwervingen zal in het selectiereglement de toegangsvoorwaarde van de vereiste veiligheidsmachtiging worden opgenomen.

De verdere uitoefening van een functie bij de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen is onmogelijk indien de NVO de veiligheidsmachtiging van een personeelslid intrekt of niet hernieuwt. In geval van contractuele tewerkstelling wordt de tewerkstelling met respect voor de regels van het arbeidsrecht beëindigd. Een statutair personeelslid krijgt een andere diensttoewijzing.

Artikel 12 (schrapping van artikel VI 123)

Deze regeling is een overgangsmaatregel ingevoerd naar aanleiding van de invoering van de personeelsplannen. Ambtenaren die als groep een functie uitoefenen die wordt afgeschaft in een bepaald niveau en die volgens het personeelsplan bij aanwerving alleen wordt begeven in een ander niveau, kunnen bevorderen tot de graad van het andere niveau waarin de functie zich situeert op voorwaarde dat ze slagen voor een bijzonder vergelijkend overgangsexamen waaraan zij tweemaal mogen deelnemen. Het gaat hier dus over een upgradering van een welbepaalde functie op het personeelsplan waarbij het slagen voor deze procedure alleen maar toegang geeft tot die upgradering. Iedereen die op dat moment de functie uitoefent, krijgt de kans om deel te nemen aan dit bijzonder vergelijkend overgangsexamen en iedereen die voor het examen slaagt, krijgt een bevordering naar het hogere niveau.

Deze regeling van een “bijzonder vergelijkend overgangsexamen” is niet meer toepasbaar omdat zij verwijst naar “vergelijkende overgangsexamens” die het besluit Vlaamse Regering van 24 juni 2016 inzake hervorming van de selectieprocedures in generieke regeling afschafte.

Vanaf die datum hervormde de Vlaamse overheid de selectieprocedures en kwam er meer uniformiteit in de verschillende selectieprocedures. De vroegere generieke overgangsexamens maakten plaats voor functiespecifieke selectieprocedures. Een bevorderingsprocedure naar een hoger niveau verloopt sinds het BVR hervorming van selectieprocedures gelijkaardig aan een andere selectieprocedure.

Artikel 13 (schrapping van artikel VI 124)

Deze regeling voor contractuele personeelsleden is gelijkaardig aan de upgradingsregeling voor statutaire personeelsleden (opgenomen in artikel VI 123). Op grond hiervan kunnen contractuelen, van dezelfde dienst en met dezelfde functie, eveneens geüpgraded worden naar het hogere niveau.

Ook deze regeling van een “bijzonder vergelijkbaar overgangsexamen” voor contractuele personeelsleden is niet langer toepasbaar om dezelfde reden als vermeld bij artikel VI 123.

Artikel 14 (invoeegen van artikel VI 171)

Volgende IT-functies worden via een mandaat begeven:

- 1° contractbeheerder;
- 2° strategiebeheerder;
- 3° coördinator IT-relatiebeheer;
- 4° financieel-administratief beheerder;
- 5° beheerder interne IT-dienstverlening.

Er wordt voor deze functies een overgangsbepaling voorzien waardoor op de huidige IT-mandaathouders de thans geldende regeling van toepassing blijft.

Artikel 15 (aanpassing van artikel VII 20, §2)

Dit is een technische rechtzetting.

De huidige regeling in het VPS van de salarisbonus bij deeltijdse prestaties werd ingevoerd vanaf 1 januari 2018 met het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de rationalisering van de verlofregeling.

Vanaf 1 januari 2018 gebeurden er twee wijzigingen aan de regelgeving:

- Aanpassing aan de reeds bestaande regeling van de bonus voor deeltijdse prestaties (aanpassing van artikel VII 6, §2 en toevoeging van §2bis);
- Nieuwe specifieke regeling van salarisbonus voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (nieuw artikel VII 6, §3).

Voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage, wordt geen onderscheid gemaakt tussen beide salarisbonussen. Om dit reglementair te verankeren moet in artikel VII 20, §2 zowel verwezen worden naar artikel VII 6, §2, als naar VII 6, §2bis, §2ter en §3.

Artikel 16 (nieuw artikel VII 44quater)

Op grond van artikel 19bis, §2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (uitvoering RSZ-wet) zijn maaltijdcheques vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen als cumulatief een aantal voorwaarden zijn vervuld.

Eén van de voorwaarden is dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid verricht (artikel 19bis, §2, 2°).

Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal moet de werkgever het aantal maaltijdcheques in overeenstemming brengen met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht.

De teveel en te weinig toegekende maaltijdcheques die de werkgever niet tijdig regulariseert zijn loon, waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Concreet kan de werkgever de maaltijdcheques binnen volgende termijnen in overeenstemming brengen met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht:

Maand waarop de maaltijdcheques betrekking hebben	Laatste datum van mogelijkheid tot regularisatie
Januari	30 april
Februari	30 april
Maart	30 april
April	31 juli
Mei	31 juli
Juni	31 juli
Juli	31 oktober
Augustus	31 oktober
September	31 oktober
Oktober	31 januari jaar X + 1
November	31 januari jaar X + 1
December	31 januari jaar X + 1

Met dit artikel wordt een brutotoelage¹ toegekend voor de maaltijdcheques die niet binnen de wettelijk voorziene termijn aan het personeelslid zijn toegekend.

Netto ontvangt het personeelslid de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque.

¹ Brutotoelage betekent met afhouding van sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing

De berekening van de toelage gebeurt als volgt:

MC = 7 euro (artikel VII 109ter – werkgeversbijdrage = 5,91 euro

	statutair	contractueel	jobstudent zonder RSZ + geen bv
bruto	10,82	12,01	6,07
rsz	-0,38	-1,57	-0,16
subtot	10,44	10,44	5,91
vast percentage 43,41%	-4,53	-4,53	
Netto	5,91	5,91	5,91
budgettaire last werkgever	12,02	15,69	6,4

MC = 4 euro (artikel VII 217 – werkgeversbijdrage = 2,91 euro

	statutair	contractueel
bruto	5,33	5,91
rsz	-0,19	-0,77
subtot	5,14	5,14
vast percentage 43,41%	-2,23	-2,23
Netto	2,91	2,91
budgettaire last werkgever	5,92	7,72

Artikel 17 (wijziging van artikel VII 70ter, §1, 2de lid en §3)

Wijziging §1, 2de lid

Tot op heden ontvangen de personeelsleden de toelage technische bekwaamheid op een 'vast moment', namelijk bij het verstrijken van de oorspronkelijk vastgelegde proeftijd (vb. 6 maanden + eventuele verlenging).

De proeftijd van personeelsleden eindigt pas bij ondertekening van het evaluatieverslag door de 2de evaluator, en dus niet altijd op de oorspronkelijk vastgelegde einddatum van de proeftijd.

Deze feitelijke situatie heeft een effect op de toelage technische bekwaamheid, aangezien het recht op de toelage op grond van de huidige formulering slechts ontstaat na de proeftijd. De datum vanaf wanneer de toelage kan toegekend worden, varieert daardoor van personeelslid tot personeelslid en hangt dus samen met de termijn waarbinnen de evaluatoren alle formele aspecten van de evaluatie van de proefperiode finaliseren.

Het voorstel is daarom om de toelage toe te kennen van zodra het personeelslid:

- met goed gevolg het opleidingstraject (vastgelegd per functie) heeft doorlopen;
- en operationeel wordt ingezet.

Een gelijkaardige regeling bestaat al voor de loodsen. Een loods op proef ontvangt 80% van het salaris. Op basis van artikel VII 12, §5 VPS ontvangt hij echter zijn loon aan 100% als hij slaagt in de bekwaamheidsproef en operationeel wordt ingezet.

Het is logisch dat een personeelslid dat over het vereiste MRCC-certificaat beschikt, en operationeel wordt ingezet, de daaraan verbonden toelage ontvangt. De datum van toekenning van de toelage mag niet afhankelijk zijn van de doorlooptijd van de “formele” afhandeling van de proefperiode (evaluatiegesprekken, opmaken evaluatieverslag, ondertekenen verslag).

Wijziging §3

Alle personeelsleden die werken op het MRCC (Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum) moeten over een gecertificeerde opleiding beschikken om hun job op een kwaliteitsvolle manier te kunnen uitoefenen. Deze opleiding staat uitgeschreven in de Training Management System (TMS) van het MRCC.

Het feit dat alle personeelsleden over een MRCC-certificaat beschikken, leidt tot efficiëntiewinst:

- Hoger niveau van de geleverde dienstverlening op het MRCC door de vereiste van het behalen van een MRCC-certificaat. Hierdoor kan een hogere standaard van alle operationele personeelsleden MRCC verwacht worden. Nieuwe personeelsleden die niet aan deze standaard voldoen, zullen deze job niet kunnen uitvoeren (met herkansing of ontslag tot gevolg).
- Het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust zal op regelmatige basis een herhalingstraining inrichten in het kader van het MRCC-certificaat.

Door de personeelsleden MRCC op regelmatige basis een verplichte bijscholing/ training te laten volgen, zal het niveau van de dienstverlening stijgen en gegarandeerd blijven. Bovendien kunnen in deze herhalingstrainingen ook gewijzigde wetgeving, nieuwe zaken of procedures aan bod komen, waardoor de implementatie in de werking van het MRCC sneller kan gebeuren.

Bijgevolg is het evident dat niet alleen de maritiem verkeersleiders de toelage van 500 euro (à 100%) per jaar krijgen, maar ook de verkeersleiders. Verkeersleiders werken op het MRCC te Oostende en nemen naast het zorgen voor een veilige scheepvaart ook andere taken op zich (vb. opsporen verloren gelopen kinderen, ...).

Artikel 18 (wijziging van artikel VII 84, §1)

Dit voorstel zorgt voor administratieve vereenvoudiging.

De verantwoordelijkheid om te bepalen wat “reizende functies” zijn ligt bij de entiteit. De “strikte” voorwaarden (3000 kilometer en 60 dienstreizen) worden weggelaten.

De definitie van “reizende functies” varieert immers van entiteit tot entiteit. Bepaalde entiteiten hebben veel “reizende” functies die bijna dagelijks de baan op zijn. Globaal genomen zullen deze personeelscategorieën wel aan het minimum van 60 dienstreizen per jaar komen om van het bestaande forfait te kunnen genieten. Voor zij die gemiddeld 5 dienstreizen per maand maken die aan de voorwaarden voldoen voor een maaltijdvergoeding (minimum 6 uur – 25 km grens,..) volstaat de huidige regeling.

Maar de “lokale” verankering van bepaalde entiteiten (vb. in districten), heeft tot gevolg dat personeelsleden veel “korte” reizen (minder dan 6 uur) afleggen, of dienstreizen niet ver verwijderd van hun standplaats (minder dan 25 km).

Dit heeft tot gevolg dat soms slechts 2 of 3 dienstreizen van alle afgelegde dienstreizen aan de voorwaarden voldoen om een maaltijdvergoeding te kunnen krijgen.

De tabel van de forfaitaire maaltijdvergoeding “start” bij 12 dienstreizen per jaar in plaats van 60 dienstreizen. Voor de duidelijkheid wordt in de tabel opgenomen dat het moet gaan om dienstreizen “die recht geven op een maaltijdvergoeding”.

Artikel 19 (wijziging van artikel VII 92)

De regeling inzake de vergoeding voor begrafenis kosten zoals beschreven in het Vlaams personeelsstatuut is enkel van toepassing op statutaire personeelsleden.

Tot een aantal jaren geleden voorzag de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering ook voor de contractuele personeelsleden in een begrafenisvergoeding van € 148,74. De mutualiteiten betaalden deze vergoeding uit, maar intussen is de vergoeding afgeschaft.

De regeling is nu ook van toepassing voor contractuele personeelsleden en mandaathouders. Een aantal categorieën worden weliswaar uitgesloten van de vergoeding voor begrafenis kosten. Deze personeelscategorieën zijn in het Vlaams personeelsstatuut uitgesloten van andere sociale voordelen zoals maaltijdcheques en hospitalisatieverzekering. Daarnaast kenmerken deze personeelscategorieën zich door een hoog aantal tewerkstellingen van sterk wisselende, vaak korte, duur (vaak middels een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk). Deze tewerkstellingen vormen voor betrokkenen ook vaak een bijjob waarbij men in een groot aantal gevallen op basis van hun hoofdbetrekking recht heeft op een begrafenisvergoeding.

De betaling aan de erfgenamen, indien er geen weduwe/weduwenaar is, leidt vaak tot complexe situaties en veel administratief werk voor de dossierbehandelaars. Derhalve wordt in dit artikel opgenomen dat de persoon die de begrafenis kosten draagt een vergoeding ontvangt die overeenstemt met de werkelijke kosten. De beperking van het bedrag, zoals die tot op heden in het Vlaams personeelsstatuut is opgenomen, blijft behouden.

Artikel 20 (schrapping van artikel VII 93)

De rechthebbende van de vergoeding voor begrafenis kosten wordt gewijzigd en de nieuwe definitie wordt toegevoegd aan het hierboven vermelde artikel VII 92.

Artikel 21 (wijziging van artikel VII 94)

De verwijzing naar artikel VII 92 §3 in artikel VII 94 kan geschrapt worden gezien deze verwijzing door de wijziging van artikel VII 92 niet meer relevant is. De minister bevoegd voor bestuurszaken of zijn gemachtigde blijft bevoegd om in uitzonderlijke gevallen te beslissen om de vergoeding niet uit te keren of om ze ten bate van één of meer gerechtigden uit te keren.

Artikel 22 (wijziging van artikel VII 102, §1, §4 en §5)

Naar analogie met artikel VII 95 wordt de fietsvergoeding toegekend aan de personeelsleden die verschillende vaste tewerkstellingsplaatsen hebben. Personeelsleden die bijvoorbeeld zowel in Brussel als in Gent werken, kunnen voor beide trajecten een fietsvergoeding aanvragen. De verplaatsing die gebeurt naar de satellietwerkplaats geeft geen recht op een fietsvergoeding.

Artikel 23 en 24 (wijziging van artikel X 10 en toevoeging van artikel X 63bis)

Bij de Vlaamse overheid werken enkele personeelsleden die voor defensie regelmatig prestaties verrichten als militairen van het reservekader. defensie vraagt aan deze 'reservisten' op regelmatige basis om zowel opdrachten uit te voeren alsook de vereiste opleiding en training te volbrengen. Deze inzet is nodig om hun competenties te behouden die nodig zijn voor het uitvoeren van hun functie bij de "de operationele reserve".

Het engagement van de betrokken reservemilitair, de ondersteuning van de werkgever en de relatie met defensie, is van groot belang om verschillende periodes (opleiding, training, ...) succesvol te maken voor de drie partijen.

Artikel 77 van de wet van 16 mei 2001 houdende het statuut van de militairen van het reservekader bij de krijgsmacht luidt als volgt: "De besturen en de regies van de federale Staat, de gewesten, de gemeenschappen, de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de verenigingen van gemeenten alsook de concessiehouders van openbare diensten en de door deze besturen gesubsidieerde instellingen of die er vanaf hangen, moeten aan hun personeelsleden die militairen van het reservekader zijn de voor het verrichten van militaire prestaties vereiste verloven toestaan, zowel met het oog op hun opleiding als met het oog op hun bevordering. Die verloven worden niet in mindering gebracht van de verloven die belanghebbenden normaal kunnen genieten. De Koning kan voor sommige personeelsleden het aantal toegestane verlofdagen beperken, zonder echter te mogen gaan onder het aantal dagen, noodzakelijk om aan de reservemilitair toe te laten om zich in de getrainde reserve te kunnen handhaven."

Volgens de wet van 16 mei 2001 – artikel 77, geldt voor medewerkers van alle openbare besturen, dat wederoproepingsdagen dienstactiviteit zijn en dat betrokkenen geen verlof hoeven te nemen. Het artikel voorziet geen beperking van het aantal.

Artikel 77 van de wet van 16 mei 2001 is van toepassing op de Vlaamse Overheid. De bedoeling van dit wetsartikel is louter het toestaan van de afwezigheid aan het personeelslid uit de publieke sector met het oog op het verrichten van de betrokken militaire prestaties, zonder aanrekening op het saldo van de jaarlijkse vakantie. Praktisch gezien komt dit neer op een verlof zonder wedde.

Elke reservemilitair ontvangt immers vanaf de eerste dag een wedde van defensie, in functie van de uitgevoerde prestaties.

Omdat er in het Vlaams personeelsstatuut voor dit soort afwezigheden nog geen onbetaalde verlofvorm bestaat, moet deze worden ingevoerd door een nieuw artikel X 63bis te creëren. Omdat het opnemen van dit onbetaald verlof geen invloed mag hebben op het verlofsaldo van het betrokken personeelslid, is het ook nodig om artikel X 10 te wijzigen. In artikel X 10 moet dit verlof voor het verrichten van prestaties als militair van het reservekader worden toegevoegd aan de lijst verloven die geen invloed hebben op het jaarlijkse verlof. Aangezien zowel contractuelen als statutairen dit verlof kunnen nemen, moet artikel X 10 op twee plaatsen worden gewijzigd.

Artikel 25 (wijziging van artikel X 72)

Op basis van het VPS en de toelichting bij het VPS wordt het voorbehoedend verlof toegekend overeenkomstig federale bepalingen. Hiermee werd bedoeld het reglement van de AGD. Dit bestaat momenteel niet meer. Ook in het federale ambtenarenstatuut is geen regeling inzake voorbehoedend verlof meer opgenomen.

Artikel 26 (data van inwerkingtreding)

Dit artikel regelt de data van inwerkingtreding.

Art. BVR	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerkingtreding
1	I 2	Omschrijving integratieprotocol	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
2	I 9	Beslissingsbevoegdheid raad van beroep	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
3	III 9, derde lid	Ontwikkelingsbuffer bij werving	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
4	VI 23, derde lid	Ontwikkelingsbuffer bij horizontale mobiliteit	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
5	VI 26, § 1, eerste lid	Overgangsbepaling	1 oktober 2020 (datum concrete overstap)
6	VI 30 octies, §2, derde lid	Ontwikkelingsbuffer bij externe mobiliteit	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
7	VI 34, § 3	Ontwikkelingsbuffer bij bevordering	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
8	VI 68 – VI 73	Organieke regeling IT-mandaten opheffen	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
9	VI 75, § 3, derde lid	Ontwikkelingsbuffer bij aanstelling projectleider	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
10	VI 94 § 2	Ontwikkelingsbuffer bij aanstelling preventieadviseur	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
11	VI 118ter	Veiligheidsmachtiging voor het personeel van de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst	1 februari 2021 (retroactieve rechtsgrond voor de gelanceerde selectiereglementen)

12	VI 123	Bijzonder vergelijkend overgangsexamen voor statutairen	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
13	VI 124	Bijzonder vergelijkend overgangsexamen voor contractuelen	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
14	VI 171	Overgangsbepaling IT-mandaten	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
15	VII 20, §2	Salarisbonus voor berekening VG en EJT	1 januari 2018 (datum inwerkingtreding van het besluit van de Vlaamse regering van 15 december 2017 wat betreft de rationalisering van de verlofregeling waarbij de nieuwe regeling over de salarisbonus werd ingevoerd)
16	VII 44quater	Toelage maaltijdcheques	1 februari 2020 (vraag agentschap Zorg en Gezondheid)
17, 1°	VII 70ter, §1, 2 ^{de} lid	Toelage technische bekwaamheid tijdens proefperiode	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
17, 2°	VII 70ter, §3	Toelage verkeersleiders MRCC	1 februari 2018 (De eerste verkeersleider MRCC die de verhoogde toelage technische bekwaamheid heeft ontvangen is op het MRCC in dienst gekomen op 1 februari 2018. Door de terugwerkende kracht wordt dit juridisch afgedekt).
18	VII 84	Reizende functies maaltijdvergoeding	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
19	VII 92	Vergoeding voor begrafenis kosten	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
20	VII 93	Vergoeding voor begrafenis kosten	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit

21	VII 94	Vergoeding voor begrafeniskosten	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
22	VII 102	Fietsvergoeding – verschillende vaste werkplaatsen	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit
23	X 10	Impact onbetaald verlof prestatie als militair van het reservekader op de jaarlijkse vakantie	1 januari 2020 (concrete afwezigheid)
24	X 63bis	Onbetaald verlof prestatie als militair van het reservekader	1 januari 2020 (concrete afwezigheid)
25	X 72	Voorbehoedend verlof	Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit