



Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de Provinciewet van 30 april 1836, artikel 71bis, tweede lid, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2002;
- de Nieuwe Gemeentewet van 24 juni 1988, artikel 148, derde lid, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2002;
- het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 100, §3, en artikel 112, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016;
- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 184, §3, 195 en 550, eerste lid.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 15 03 2022.
- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, heeft protocol (nummer) gesloten op (datum).
- De Raad van State heeft advies xxxx/x gegeven op xx xx 2022, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2º, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Initiatiefnemer

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

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° aanstellende overheid: het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de aanstelling, de tucht of disciplinaire sancties en het ontslag van het personeelslid;
- 2° afgevlakte gezondheidsindex: het prijsindexcijfer, vermeld in artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, dat wordt berekend en toegepast conform artikel 2 tot en met 2quater van het voormelde besluit;
- 3° andere lokale en provinciale overheden:
 - a) de gemeente;
 - b) het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
 - c) de welzijnsvereniging;
 - d) het autonome gemeentebedrijf;
 - e) de provincie;
 - f) het autonome provinciebedrijf;
 - g) de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, vermeld in deel 3, titel 3, van het decreet van 22 december 2017;
- 4° bestuur:
 - a) het gemeentebestuur;
 - b) het bestuur van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
 - c) het provinciebestuur;
 - d) het autonoom gemeentebedrijf;
 - e) het autonoom provinciebedrijf;
 - f) de welzijnsvereniging;
- 5° bevordering: de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad die hoger gerangschikt is conform de indeling en rangschikking van de graden, vermeld in artikel 4;
- 6° contractueel personeelslid: elk personeelslid dat in dienst is genomen met een arbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 7° decreet van 22 december 2017: het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- 8° diensten van de Vlaamse overheid: de diensten die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006;
- 9° fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17, 3), van het koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;
- 10° functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel;
- 11° graad: de benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of de benaming voor een specifieke functie;
- 12° hoofd van het personeel:
 - a) de algemeen directeur voor het gemeentepersoneel en het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient;
 - b) de provinciegriffier voor het provinciepersoneel;
 - c) in voorkomend geval, het hoofd van het autonoom gemeentebedrijf of autonoom provinciebedrijf voor het personeel

- van dat extern verzelfstandigd agentschap, en het hoofd van de welzijnsvereniging voor het personeel van de welzijnsvereniging;
- 13° personeelslid: het statutaire personeelslid en het contractuele personeelslid;
- 14° raad: de gemeenteraad voor de gemeente, de provincieraad voor de provincie, de raad voor maatschappelijk welzijn voor het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, of het orgaan waaraan de bevoegdheid voor het vaststellen van de rechtspositieregeling is toevertrouwd, elk voor de rechtspositie van het eigen personeel;
- 15° salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
- 16° schriftelijk:
- a) een aangetekende brief;
 - b) een brief die afgegeven wordt tegen ontvangstbewijs;
 - c) een elektronische melding van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek, en die een bewijs oplevert van die melding, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;
- 17° sociale voordelen: alle voordelen in natura of in geld die de besturen aan de personeelsleden toekennen, binnen de grenzen van de geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels die daarop van toepassing zijn;
- 18° statutair personeelslid:
- a) elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband;
 - b) het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
- 19° toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
- 20° vast aangesteld statutair personeelslid: het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband of in vast dienstverband is benoemd;
- 21° vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die het personeelslid werkelijk maakt;
- 22° voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
- 23° werkdag: elke dag waarop het personeelslid mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

Art. 2. §1. Dit besluit is van toepassing op:

- 1° het gemeentepersoneel, vermeld in artikel 162, §1, en in artikel 182 van het decreet van 22 december 2017;
- 2° het personeel van het autonoom gemeentebedrijf, vermeld in artikel 239 van het decreet van 22 december 2017;
- 3° het provinciepersoneel, vermeld in artikel 74 en 98 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 4° het personeel van het autonoom provinciebedrijf, vermeld in artikel 234 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 5° het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 182 en 183 van het decreet van 22 december 2017;

- 6° het personeel van de welzijnsvereniging, vermeld in artikel 488, §1, van het decreet van 22 december 2017.

In afwijking van het eerste lid, 1°, 5° en 6°, worden op het personeel van een zorginstelling of het personeel dat ter beschikking wordt gesteld in een zorginstelling, en die door de hogere overheid gefinancierd wordt, de regelingen toegepast die verenigbaar zijn met de erkennings- en subsidiëeringsnormen van die hogere overheid.

§2. Tenzij anders bepaald, bepaalt de raad in de rechtspositieregeling welke bepalingen van dit besluit van toepassing zijn voor:

- 1° de personen aangesteld met een studentenovereenkomst als vermeld in artikel 121 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 2° het kabinet- of fractiepersoneel, vermeld in artikel 184, §3, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 100, §3, van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 3° het personeel van de door de hogere overheid erkende, vergunde of gesubsidieerde zorginstellingen, dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren;
- 4° het personeel dat ter beschikking wordt gesteld aan een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of entiteit, en dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het sociaal akkoord van 7 juli 2020 voor de federale gezondheidssectoren, zoals bekrachtigd door de federale regering op 12 november 2020;
- 5° de personen die activiteiten verrichten als bedoeld in artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§3. Dit besluit is niet van toepassing op de volgende personeelscategorieën:

- 1° de cliënten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn die tijdelijk in een functie werken bij het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn of ter beschikking gesteld worden van een derde met toepassing van artikel 60, §7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- 2° de medewerkers die binnen het bestuur tijdelijk werken onder een tewerkstellingsvorm die gesubsidieerd wordt door de hogere overheden met het oog op het aanbieden van een activeringstraject dat bestaat uit werk in combinatie met langdurige ondersteuning aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met het oog op persoonlijke groei, maatschappelijke participatie en waar mogelijk ter voorbereiding op een tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit.

Art. 3. §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling, binnen de grenzen van dit besluit, de mogelijkheden tot afwijking van de plaatselijke rechtspositieregeling die door het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de uitvoering bij de individuele toekenning kunnen worden toegestaan om redelijke aanpassingen voor personeelsleden met een handicap te garanderen.

§2. Ten minste 2% van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, bestaat uit personen met een arbeidshandicap die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;
- 3° ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 4° ze zijn in het bezit van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- 5° ze zijn het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en ze kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66%, uitgereikt door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's of door het Bestuur medische expertise in het kader van de toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- 6° ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap: het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, opgericht bij decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, opgericht bij het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding".

Bij de berekening van het percentage van 2%, vermeld in het eerste lid, worden bij de openbare centra voor maatschappelijk welzijn de functies van het verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend.

Hoofdstuk 2. Loopbaan

Afdeling 1. Graden

Art. 4. §1. Dit artikel is niet van toepassing op:

- 1° de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur van de gemeente;
- 2° de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie.

§2. De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau of evenwaardige ervaring.

De niveaus en de diploma's en getuigschriften die ermee overeenstemmen, zijn:

- 1° niveau A: een masterdiploma of een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld is met universitair onderwijs;
- 2° niveau B: een bachelordiploma of een diploma van het hoger onderwijs van een cyclus of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 3° niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 4° niveau D: geen diplomavereiste;
- 5° niveau E: geen diplomavereiste.

De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau, opgenomen in bijlage 2 die bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 is gevoegd, is van overeenkomstige toepassing.

In aanvulling op de lijst vermeld in het derde lid, komen volgende attesten ook in aanmerking:

- 1° een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;
- 2° een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, gevolgd bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat evenwaardige ervaring, vermeld in het eerste lid, in aanmerking wordt genomen en bepaalt in dat geval via welke selectietechniek wordt beoordeeld of de kandidaat op het vooropgestelde niveau kan functioneren.

Voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, vermeld in artikel 183, §1, van het decreet van 22 december 2017, bepaalt de Vlaamse minister, bevoegd voor binnenlands bestuur, welke diploma's in aanmerking komen voor die functie, na advies van de betrokken vertegenwoordigers van het hoger onderwijs.

§3. Per niveau worden de graden, in voorkomend geval, hiërarchisch gerangschikt in basisgraden en hogere graden.

Een functie wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.

Afdeling 2. Instroom

Art. 5. Kandidaten hebben toegang tot een functie bij een bestuur als ze voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° ze vertonen een gedrag dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
- 2° ze genieten de burgerlijke en politieke rechten;

- 3° voor een statutaire functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur. In de andere gevallen hebben de kandidaten de Belgische nationaliteit of zijn ze burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;
- 4° voor een contractuele functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur.

De voorwaarde, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt, in voorkomend geval, getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat een schriftelijke toelichting daarover voorleggen.

Art. 6. Kandidaten komen in aanmerking voor aanwerving als ze voldoen aan de volgende minimale voorwaarden:

- 1° ze beschikken over de vereiste taalkennis, vermeld in artikel 15, §1 en §2, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 2° met behoud van de toepassing van artikel 12 van dit besluit, slagen de kandidaten voor de selectieprocedure, vermeld in artikel 8, §1, tweede lid, en §2, tweede lid, en artikel 10 van dit besluit;
- 3° de kandidaten voldoen aan de diplomavereiste voor het niveau waarin de functie zich situeert of aan de ervaringsvereiste, als de raad dat als alternatief heeft gesteld in de rechtspositieregeling;
- 4° in voorkomend geval, beschikken de kandidaten over het diploma vereist door de hogere overheid om de functie te mogen uitoefenen.

Art. 7. In afwijking van artikel 6, 2°, bepaalt de raad in de rechtspositieregeling of kandidaten die al geslaagd zijn voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie bij het bestuur in dezelfde graad als de functie die wordt ingevuld, volledig of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de selectieproeven.

In afwijking van artikel 6, 2°, is het personeelslid dat in een deeltijdse functie werkt nadat het geslaagd is voor selectieproeven voor die functie, vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of als die functie voltijds wordt.

Art. 8. §1. Een kandidaat voor de functie van algemeen directeur, adjunct-algemeendirecteur of provinciegriffier die door aanwerving wordt ingevuld, is houder van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de concrete selectieprocedure vast voor de functie, vermeld in het eerste lid. De selectieprocedure omvat tenminste de selectiecriteria en de gebruikte selectietechnieken, waaronder een test die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een extern selectiebureau.

§2. Een kandidaat voor de functie van financieel directeur van de gemeente of van financieel beheerder van de provincie die door aanwerving wordt ingevuld, is houder van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de selectieprocedure vast voor de functie, vermeld in het eerste lid. De selectietechnieken bevatten ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaten toetst.

Art. 9. Vóór elke aanwerving wordt de functie die wordt ingevuld met een oproep tot kandidaten extern bekendgemaakt. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de regels voor die externe bekendmaking en voor de indiening van de kandidaturen.

De volgende informatie wordt in voorkomend geval ter beschikking gesteld van de kandidaten:

- 1° de wijze van en termijn voor de kandidaatstelling;
- 2° de aard, het prestatieregime en de duurtijd van de tewerkstelling;
- 3° de functievereisten en functievoorwaarden;
- 4° of er een diploma is vereist of evenwaardige ervaring, vermeld in artikel 4, §2, eerste lid;
- 5° of er een wervingsreserve wordt aangelegd;
- 6° de wijze waarop de functie wordt ingevuld: aanwerving, bevordering, interne of externe mobiliteit, of een combinatie van voormelde procedures;
- 7° de selectieprocedure en de daaraan verbonden termijnen.

In de volgende gevallen is het eerste lid niet van toepassing:

- 1° de aanstellende overheid beslist bij de bekendmaking om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld;
- 2° de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of die functie wordt omgezet in een voltijdse functie. Als verschillende personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

Art. 10. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de algemene regels voor de selectieprocedure, waaronder minimaal de wijze waarop de selectiecommissie wordt samengesteld.

Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie vast.

De leden van de raad en het uitvoerende orgaan van het bestuur kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in het kader van een selectieprocedure voor het eigen bestuur.

De selectiecommissie maakt bij het afsluiten van de selectieprocedure een gemotiveerd en geïntegreerd eindverslag op met vermelding van het eindresultaat van de kandidaat.

De aanstellende overheid stelt, binnen de algemene regels, vermeld in het eerste lid, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het verslag, vermeld in het vierde lid.

Art. 11. De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.

Art. 12. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling in welke van de volgende gevallen en onder welke voorwaarden er wordt afgeweken van de bepalingen over de bekendmaking en de selectie, vermeld in artikel 6, 2°, en artikel 9 en 10:

- 1° voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen conform hogere regelgeving;
- 2° voor een vervangingsovereenkomst, overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 3° voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van projecten die maximaal twee jaar duren;
- 4° voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap, vermeld in artikel 3, §2.

Afdeling 3. Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan

Onderafdeling 1. Opvolging, feedback en evaluatie

Art. 13. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze van opvolging en feedback, en de procedure voor de eventuele evaluatie, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, eerste lid van het Provinciedecreet van 9 december 2005, en ook de gevolgen van opvolging, feedback of eventuele evaluatie.

Art. 14. De raad werkt in de rechtspositieregeling een beroepsprocedure uit voor het personeelslid dat bezwaar indient tegen ongunstige of negatieve gevolgen als gevolg van de opvolging, de feedback of de eventuele evaluatie als vermeld in artikel 13. Het personeelslid wordt in elk geval vooraf gehoord.

Art. 15 §1. In voorkomend geval bepaalt de raad in de rechtspositieregeling voor de evaluatie van de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie, de wijze waarop de externe deskundigen in het personeelsbeleid betrokken worden bij de procedure en de wijze waarop ze de noodzakelijke informatie krijgen voor de opmaak van het voorbereidende rapport, vermeld in artikel 194, derde lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, derde lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

§2. De onafhankelijkheid waarmee de financieel directeur van de gemeente en de financieel beheerder van de provincie bepaalde taken als vermeld in het decreet van 22 december 2017 en in het Provinciedecreet van 9 december 2005, uitvoeren, mag niet het voorwerp zijn van een evaluatie. De mate waarin ze zich inzetten voor de uitvoering van die taken, is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

De onafhankelijkheid waarmee de ombudsman de zaken die worden voorgelegd, behandelt, mag niet het voorwerp zijn van een evaluatie. De mate waarin de ombudsman zich inzet voor de uitvoering van die taken, is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

Onderafdeling 2. Vorming

Art. 16. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze waarop personeelsleden recht hebben op vorming en de gevallen waarin vorming een plicht is als vermeld in artikel 192 van het decreet van 22 december 2017 en artikel 107 van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

Afdeling 4. Doorstroom

Onderafdeling 1. Interne mobiliteit

Art. 17. §1. In dit artikel wordt verstaan onder interne personeelsmobiliteit: de heraanstelling van een personeelslid in een functie in een graad, die niet hoger is ingedeeld dan de graad van het personeelslid.

Het heraangestelde personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan die graad.

De aanstellende overheid maakt de functie die wordt ingevuld aan alle personeelsleden bekend.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de interne personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van interne bekendmaking;
- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

§2. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of personeelsleden van alle of sommige van de volgende overheden met hetzelfde werkingsgebied die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in paragraaf 3, ook in aanmerking komen voor deelname aan de procedure, vermeld in paragraaf 1, vierde lid:

- 1° voor de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn komen in aanmerking: de personeelsleden van de gemeente, de autonome gemeentebedrijven, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een welzijnsvereniging en een autonome verzorgingsinstelling, als vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3, van het decreet van 22 december 2017, met het eigen openbaar centrum voor

- maatschappelijk welzijn als enig lid of met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de eigen gemeente als enig lid;
- 2° voor de provincie komen in aanmerking: de personeelsleden van de provincie en de autonome provinciebedrijven.

§3. De kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° ze beantwoorden aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;
- 2° ze vervullen de eventuele diplomavereiste voor de functie;
- 3° ze zijn in hun bestuur aangesteld na een externe bekendmaking als vermeld in artikel 9, en na de selectieprocedure, vermeld in artikel 6, 2°.

Onderafdeling 2. Externe mobiliteit

Art. 18. §1. In dit artikel wordt verstaan onder externe personeelsmobiliteit: de procedure waarbij personeelsleden van andere lokale en provinciale overheden, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, en van de diensten van de Vlaamse overheid zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, vermeld in artikel 17, §1, of voor deelname aan een bevorderingsprocedure, vermeld in artikel 19, §1, voor een functie bij die overheden.

§2. Alleen de personeelsleden van de overheden, vermeld in paragraaf 1, die in hun bestuur zijn aangesteld na een selectieprocedure als vermeld in artikel 6, 2°, en die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 17, §3, kunnen zich kandidaat stellen voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

De algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie komen niet in aanmerking voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

§3. De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de externe personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van bekendmaking;
- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

Artikel 9 is ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit.

Onderafdeling 3. Bevordering

Art. 19. §1. De aanstellende overheid maakt de functie die bij bevordering wordt ingevuld, aan alle personeelsleden bekend.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de bevordering vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van bekendmaking;

- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

§2. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of personeelsleden van alle of sommige van de overheden met hetzelfde werkingsgebied, vermeld in artikel 17, §2, ook in aanmerking komen voor deelname aan de procedure, vermeld in paragraaf 1, tweede lid.

§3. De kandidaten voldoen aan de minimale voorwaarden, vermeld in artikel 17, §3.

Onderafdeling 4. Mandaatstelsel

Art. 20. §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling welke functies van niveau A en niveau B bij mandaat voor een vooraf bepaalde periode kunnen worden ingevuld.

§2. Een vast aangesteld statutair personeelslid van het bestuur wordt in statutair dienstverband in een mandaatfunctie aangesteld.

Een contractueel personeelslid van het bestuur of een externe kandidaat wordt in contractueel dienstverband in een mandaatfunctie aangesteld in overeenstemming met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. De aanstellende overheid bepaalt op welke wijze het mandaat wordt ingevuld conform artikel 6, 2°, artikel 9, 17, 18 en 19.

§4. De mandaathouder in de statutaire functie van algemeen directeur, adjunct-algemeendirecteur en financieel directeur van de gemeente en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie, krijgt de salarisschaal die overeenstemt met die functie.

De mandaathouder in een andere functie dan een van de functies, vermeld in het eerste lid, heeft recht op de functionele loopbaan, vermeld in artikel 26, en de salarisschaal onder dezelfde voorwaarden als wanneer de functie niet bij mandaat wordt ingesteld.

Art. 21. De kandidaat heeft toegang tot een vacante mandaatfunctie als die voldoet aan al de volgende voorwaarden:

- 1° de kandidaat beantwoordt aan de voorwaarden, vermeld in artikel 5, 6, 17, §3, 18, §2, en artikel 19, §3, naargelang van de gekozen procedure;
- 2° de kandidaat is geslaagd voor de selectieprocedure voor de mandaatfunctie, ongeacht de wijze waarop de openstaande functie wordt ingevuld.

Art. 22. De raad stelt in de rechtspositieregeling ten minste de regels vast voor:

- 1° de duurtijd van het mandaat;
- 2° de verlenging van het mandaat;

- 3° de beëindiging van het mandaat;
- 4° de terugvalpositie van de mandaathouder.

Het mandaat vermeld in punt 2° kan enkel verlengd worden na een gunstige evaluatie van de betrokken mandaathouder.

Onderafdeling 5. Herplaatsing

Art. 23. §1. Als een bevoegde medische instantie een vast aangesteld statutair personeelslid niet langer geschikt acht om een functie uit te oefenen, maar wel geschikt acht om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met de gezondheidstoestand van het personeelslid, kan het vast aangestelde statutaire personeelslid op initiatief van het bestuur en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts herplaatst worden in een passende functie van dezelfde of van een lagere graad.

Het betrokken personeelslid krijgt de salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Het personeelslid dat wordt herplaatst naar een functie in een lagere graad behoudt het salaris dat het had verworven in zijn vorige functie op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij in zijn nieuwe organieke graad een hoger salaris bereikt.

§2. Vast aangestelde statutaire personeelsleden die na een bevordering een ongunstig evaluatieresultaat krijgen bij afloop van een eventuele proeftijd, worden opnieuw aangesteld in hun vorige functie of in een andere functie van hun vorige graad als hun vorige functie ingevuld is.

Het betrokken personeelslid krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in de functie van zijn vorige graad. De eventuele schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad tijdens de proeftijd, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

§3. Als een vast aangesteld statutair personeelslid om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan het vast aangestelde statutaire personeelslid herplaatst worden in een passende functie van een lagere graad.

Bij een herplaatsing in een lagere graad ontvangt het personeelslid het salaris dat verbonden is aan de nieuwe functie.

§4. Het contractuele personeelslid komt in aanmerking voor de herplaatsing zoals vermeld in paragraaf 1 tot en met 3, op voorwaarde dat het daarmee instemt.

Art. 24. De raad stelt in de rechtspositieregeling de voorwaarden voor de herplaatsing vast. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de eventuele voorrangregels die van toepassing zijn als er meer overtallige personeelsleden in aanmerking komen voor herplaatsing.

De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing.

De herplaatsing is definitief. Als de herplaatsing wordt uitgevoerd om gezondheidsredenen als vermeld in artikel 23, §1, eerste lid, kan de herplaatsing ook tijdelijk zijn.

In elk geval wordt het betrokken personeelslid vooraf gehoord.

Hoofdstuk 3. Verloning

Afdeling 1. Salaris en salarisschalen

Art. 25. De raad stelt in de rechtspositieregeling het salaris van het personeel vast in salarisschalen die bestaan uit:

- 1° een minimumsalaris;
- 2° de salaristrappen, die gespreid worden over maximum 27 trappen;
- 3° een maximumsalaris.

Het minimumsalaris, vermeld in het eerste lid, 1°, mag niet lager zijn dan het minimumsalaris, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het maximumsalaris, vermeld in het eerste lid, 3°, mag niet hoger zijn dan de salarisschaal van de algemeen directeur, vermeld in artikel 29, §1, eerste lid, of de salarisschaal van de provinciegriffier, vermeld in artikel 29, §2, binnen respectievelijk de gemeentelijke of provinciale organisatie.

Voor de toepassing van de salaristrappen, vermeld in het eerste lid, 2° geldt het volgende:

- 1° het personeelslid presteert in het betrokken jaar naar verwachting, dan gaat het één trap vooruit;
- 2° het personeelslid presteert in het betrokken jaar boven verwachting, dan kan het twee trappen vooruit gaan;
- 3° het personeelslid presteert in het betrokken jaar onder verwachting, dan kan het op dezelfde trap blijven staan.

Art. 26. De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die aan dezelfde graad verbonden zijn.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de modaliteiten van de evolutie in de functionele loopbaan.

Art. 27. §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling op welke manier en in welke mate beroepservaring bij de overheid en in dienst van een werkgever uit de privésector of als zelfstandige, in aanmerking wordt genomen om de geldelijke anciënniteit te berekenen en dus de toekenning van periodieke salarisverhogingen, als die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van de ervaring met de voorwaarden en met de functievereisten van

de functie waarin personeelsleden aangesteld worden. De personeelsleden leveren het bewijs van hun beroepservaring.

De geldelijke anciënniteit die met toepassing van het eerste en tweede lid verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan bij hetzelfde bestuur.

§2. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, worden de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, meegerekend bij de vaststelling van de geldelijke anciënniteit tijdens het verdere verloop van de loopbaan bij hetzelfde bestuur.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet meerekenbaar zijn.

§3. In dit artikel wordt verstaan onder hetzelfde bestuur: de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat die gemeente bedient.

Art. 28. Om de geldelijke anciënniteit vast te stellen, wordt de beroepservaring, vermeld in artikel 27, §1, meegerekend tegen 100%, ongeacht of ze is opgedaan in het kader van een voltijdse of een deeltijdse tewerkstelling.

De geldelijke anciënniteit die verworven is in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd. Ze is bovendien in actieve deeltijdse functies niet onderling cumuleerbaar om de geldelijke anciënniteit te berekenen.

Art. 29. §1. De gemeenteraad bepaalt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de algemeen directeur binnen de volgende minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro en gespreid over 15 trappen:

- 1° in gemeenten tot 6000 inwoners: 31.525 – 50.050;
- 2° in gemeenten van 6001 tot 15.000 inwoners: 39.294,07 – 58.036,33;
- 3° in gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners: 42.602,73 – 62.172,16;
- 4° in gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners: 45.040,72 – 66.308,26;
- 5° in gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners: 47.848,79 – 70.661,54;
- 6° in gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners: 50.765,61 – 74.797;
- 7° in gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners: 54.270,19 – 79.368,60;
- 8° in gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners: 57.470,01 – 83.722,08;
- 9° in gemeenten van meer dan 150.000 inwoners: 62.324,20 – 90.251,89.

Als het inwonersaantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners op basis waarvan met toepassing van het eerste lid de salarisschaal van de algemeen directeur is vastgesteld, blijft de persoonlijke salarisschaal van de algemeen directeur in dienst behouden.

Voor de toepassing van dit artikel geldt het bevolkingscijfer van de gemeente, vermeld in artikel 4, §3, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017.

De gemeenteraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de adjunct-algemeendirecteur vast. Die salarisschaal is lager dan de salarisschaal die voor de algemeen directeur vastgesteld is. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

§2. De provincieraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de provinciegriffier vast binnen de minimumgrens van 47.941,69 euro en de maximumgrens van 69.424,53 euro. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

Art. 30. §1. De gemeenteraad bepaalt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de financieel directeur, binnen de volgende vastgestelde minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro en gespreid over 15 trappen:

- 1° in gemeenten tot 6.000 inwoners: 29.695,64 – 44.521,01;
- 2° in gemeenten van 6.001 tot 15.000 inwoners: 37.016,16 – 54.671,90;
- 3° in gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners: 40.133 – 58.567,98;
- 4° in gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners: 42.429,66 – 62.464,30;
- 5° in gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners: 45.074,95 – 66.330,72;
- 6° in gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners: 47.822,67 – 70.460,94;
- 7° in gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners: 51.124,10 – 74.767,52;
- 8° in gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners: 54.138,41 – 78.868,63;
- 9° in gemeenten van meer dan 150.000 inwoners: 58.711,20 – 85.019,90.

Als het inwonersaantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan met toepassing van het eerste lid de salarisschaal van de financieel directeur is vastgesteld, blijft de persoonlijke salarisschaal van de financieel directeur in dienst behouden.

Voor de toepassing van dit artikel geldt het bevolkingscijfer van de gemeente, vermeld in artikel 4, §3, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017.

§2. De provincieraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de financieel beheerder vast binnen de minimumgrens van 44.207,70 euro en de maximumgrens van 64.401,60 euro. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

Art. 31. Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het salaris. Het uursalaris is gelijk aan 1/1976 van het salaris.

Afdeling 2. Theoretisch budget

Art. 32. De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat het personeelslid volledig of gedeeltelijk afstand kan doen van de volgende looncomponenten ten voordele van een theoretisch budget waarbinnen het andere voordelen kan kiezen:

- 1° de eindejaarstoelage, vermeld in artikel 36;
- 2° de fietsvergoeding, vermeld in artikel 39, 3°;

- 3° de vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van vierentwintig dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden.

De toewijzing van het theoretische budget wordt opgenomen in een individueel akkoord tussen het hoofd van het personeel en het personeelslid.

Als er geen individueel akkoord is, behoudt het personeelslid het recht op voormelde looncomponenten.

De voordelen die het personeelslid kan kiezen en die gefinancierd worden met het theoretische budget, zijn maatschappelijk verantwoord en hebben geen betrekking op de aanvulling van het wettelijk pensioen. De raad bepaalt daarvoor in de rechtspositieregeling de nadere regels.

Afdeling 3. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Onderafdeling 1. Verplichte toelagen

Art. 33. Het personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld en een eindejaarstoelage.

Het personeelslid ontvangt een haard- en standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. 34. Het vakantiegeld publiek stelsel bedraagt voor volledige prestaties die gedurende het hele referentiejaar zijn verricht, 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- 2° vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- 3° maandsalaris: het maandsalaris, vermeld in artikel 31, tweede lid, aangevuld met de eventuele haard- of standplaatstoelage en in voorkomend geval met de toelagen die de raad in de rechtspositieregeling vaststelt.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten.

Art. 35. §1. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, komen de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, met uitzondering van de periodes gelijkgesteld met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°, in aanmerking om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en

16°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet in aanmerking komen om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.

§2. Om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen, komt de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar tot de dag die voorafgaat aan de datum van de indiensttreding als personeelslid, ook in aanmerking als de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- 1° het personeelslid is jonger dan 25 jaar op het einde van het referentiejaar;
- 2° het personeelslid is uiterlijk in dienst getreden op de laatste dag van de vierde maand die volgt na de maand waarin het personeelslid een studie die recht geeft op kinderbijslag heeft beëindigd, of de maand waarin het personeelslid een leerovereenkomst heeft beëindigd.

In het eerste lid wordt verstaan onder referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend.

Art. 36. Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte die conform het tweede lid worden berekend.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, vermeld in het eerste lid, worden op de volgende wijze berekend:

- 1° het forfaitaire gedeelte: het forfaitaire gedeelte bedraagt sinds 2021 399,34 euro en wordt jaarlijks vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat van die berekening wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig en wordt verhoogd met 898,74 euro;
- 2° het veranderlijke gedeelte: 3,6% van het salaris, aangevuld met de eventuele hard- en standplaatstoelage en aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

Het bedrag van de eindejaarstoelage mag nooit meer bedragen dan 110% van een twaalfde van het jaarsalaris.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten. Voor de titularis van een functie met onvolledige prestaties wordt het bedrag van de eindejaarstoelage verminderd in verhouding tot de geleverde prestaties.

Als een personeelslid, werkzaam in een erkende, en eventueel vergunde of gesubsidieerde, Vlaamse dienst van een revalidatieziekenhuis, initiatief voor beschut wonen, woonzorgcentrum, centrum voor dagverzorging, centrum voor kortverblijf, geïntegreerde dienst thuisverzorging of revalidatiecentrum, recht heeft op een attractiviteitspremie, wordt die voor de toepassing van het tweede lid, 1°, in mindering gebracht van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het tweede lid, 1°.

Art. 37. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, komen de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, met uitzondering van de periodes die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 12°, 13° en 14°, in aanmerking om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en 16°, en die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet in aanmerking worden genomen om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen.

Onderafdeling 2. Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Art. 38. Met behoud van de toepassing van andere decretale, wettelijke of reglementaire bepalingen bepaalt de raad in de rechtspositieregeling of de volgende toelagen worden toegekend of ingevoerd:

- 1° een verstoringstoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen veelvoud van het uursalaris, per oproep, voor het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk;
- 2° een toelage voor het waarnemen van een hogere functie die niet hoger is dan het verschil tussen het huidige salaris en het salaris verbonden aan de waar te nemen functie;
- 3° een gevarentoelage voor werkzaamheden, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen;
- 4° een permanentietoelage voor het personeelslid dat door het hoofd van het personeel is aangewezen om zich buiten de normale diensturen beschikbaar te houden voor interventies;
- 5° een mandaattoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van het salaris van de mandaathouder, vermeld in artikel 20, §4;
- 6° een toelage voor opdrachthouderschap van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van salaris voor het personeelslid dat belast wordt binnen de eigen functie met een project of een of meer tijdelijke extra opdrachten, die de werklust en de verantwoordelijkheden verzwaren, of die extra eisen stellen, zonder dat de functiebeschrijving aangepast hoeft te worden;
- 7° een functioneringstoelage of een managementtoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage salaris voor uitstekende prestaties;
- 8° een toelage voor carpooling die de helft bedraagt van de vergoeding, vermeld in artikel 39, 1°, voor het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig, en een of meer andere personeelsleden meeneemt;

- 9° een toelage voor functieverzwaren van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van het geïndexeerde bruto jaarsalaris, zonder dat de toekenning van de toelage ertoe mag leiden dat het salaris daardoor hoger is dan het salaris waarop het personeelslid in de hogere graad recht zou hebben;
- 10° een toelage voor het kabinets- of fractiepersoneel, waaronder ook de regeling voor overuren, vermeld in artikel 46, en onregelmatige prestaties, vermeld in artikel 45, wordt begrepen en zonder dat de toekenning van de toelage ertoe mag leiden dat het salaris daardoor hoger is dan de hoogste salarisschaal van de algemeen directeur of de provinciegriffier.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° opdrachthouderschap: het belasten van personeelsleden met een opdracht die in de tijd is beperkt en die hun functie naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten, aanzienlijk verzwaart;
- 2° waarneming van een hogere functie: het instemmen van het personeelslid van een lagere graad met het tijdelijk uitoefenen van een functie van een hogere graad als de titularis van de waar te nemen functie tijdelijk afwezig is of als die functie definitief vacant is maar nog niet ingevuld is.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de verstoringstoelage, vermeld in het eerste lid, 1°, kan worden omgezet in inhaalrust.

De algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier, de financieel beheerder van de provincie en het kabinets- en fractiepersoneel komen niet in aanmerking voor de verstoringstoelage, vermeld in het eerste lid, 1°, en de permanentietoelage, vermeld in het eerste lid, 4°.

Voor de functieverzwaren, vermeld in het eerste lid, 9°, geldt het volgende:

- 1° het gaat om het tijdelijk uitoefenen van een significant zwaardere functie, waardoor het gewicht van de functie zich bevindt tussen de oorspronkelijke functie en de net hogere graad;
- 2° als de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwaren vooraf kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal vijf jaar. Die periode kan na afloop maximaal één keer worden verlengd met een periode van maximaal één jaar;
- 3° als de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwaren vooraf niet kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal één jaar. Die periode kan maximaal één keer worden verlengd met een periode van maximaal één jaar.

De raad kan andere toelagen dan de toelagen, vermeld in het eerste lid, toekennen of invoeren in de rechtspositieregeling, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1° ze hebben betrekking op geleverde prestaties;
- 2° ze worden niet toegekend op basis van taalkennis.

Art. 39. Minimaal wordt een vergoeding voor dienstreizen voor de verplaatsing van personeelsleden van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf

bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere toegekend. Bij die vergoeding gelden de volgende bepalingen:

- 1° als personeelsleden van hun eigen motorvoertuig gebruik maken, hebben ze recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;
- 2° als personeelsleden een reizende functie uitoefenen, kan de vergoeding voor het gebruik van hun eigen motorvoertuig uit een forfaitaire vergoeding bestaan;
- 3° als personeelsleden hun eigen fiets gebruiken, ontvangen ze een fietsvergoeding van minimaal 0,15 euro per kilometer en van maximaal het bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

Art. 40. §1. Minimaal wordt een vergoeding van de kosten voor woon-werkverkeer als sociaal voordeel toegekend. Bij die vergoeding gelden de volgende bepalingen:

- 1° bij het gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk worden de personeelsleden voor de kosten van het sociale abonnement ten minste vergoed in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen daarover;
- 2° als personeelsleden de fiets gebruiken, ontvangen ze een fietsvergoeding van minimaal 0,15 euro per kilometer en van maximaal het bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

§2. Personeelsleden hebben recht op maaltijdcheques, die op jaarbasis voor ten minste 597,47 euro voor rekening komen van het bestuur.

§3. De besturen sluiten een collectieve hospitalisatieverzekering voor:

- 1° de statutaire personeelsleden;
- 2° de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De besturen nemen de premie voor de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse functie hebben gesloten, volledig voor hun rekening.

In afwijking van het tweede lid kan de raad in de rechtspositieregeling bepalen dat:

- 1° de verzekeringspremie maar gedeeltelijk voor rekening van het bestuur komt voor de personeelsleden die minder dan halftijds aangesteld zijn, of die een arbeidsovereenkomst voor minder dan een halftijdse functie hebben gesloten;
- 2° een hospitalisatieverzekering wordt gesloten voor sommige contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

§4. Het contractuele personeelslid heeft recht op een aanvullend pensioen, dat de werkgever financiert met vaste bijdragen of met een vergelijkbare

bijdrageregeling van minimaal 2,5% van het salaris. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de modaliteiten voor de toekenning van dit recht.

Art. 41. De conciërge geniet, naast het salaris, voor de verplichtingen als conciërge een van de volgende voordelen:

- 1° de kosteloze huisvesting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet, met gratis verwarming en verlichting, als voordelen in natura;
- 2° een toelage voor de prestaties als conciërge.

Art. 42. Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie, worden terugbetaald.

Art. 43. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten van de toekenning van de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, vermeld in artikel 38 tot en met 41, en de terugbetaling van kosten, vermeld in artikel 42. De toelagen en vergoedingen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en ze worden tegen 100% gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Onderafdeling 3. Onregelmatige prestaties

Art. 44. Deze onderafdeling is niet van toepassing op:

- 1° de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie;
- 2° de personeelsleden van het niveau A;
- 3° het kabinets- en fractiepersoneel.

Art. 45. §1. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgen personeelsleden de volgende voordelen:

- 1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur een van de volgende voordelen:
 - a) een kwartier extra inhaalrust;
 - b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
- 2° per uur prestaties tussen 0 uur en 24 uur op een zondag of een feestdag als vermeld in artikel 55, een van de volgende voordelen:
 - a) een uur extra inhaalrust;
 - b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
- 3° per uur prestaties tussen 0 uur en 24 uur op een zaterdag een van de volgende voordelen:
 - a) extra inhaalrust van maximaal een uur;
 - b) een toeslag op het uursalaris van maximaal 100% van het uursalaris.

De salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die sommige personeelscategorieën in de door een hogere overheid gefinancierde gezondheidsinstellingen krijgen, zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in dit artikel. Die salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen

en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de hogere financierende overheid.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties cumuleerbaar is met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of feestdagen.

§2. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgt het verzorgend personeelslid in een erkende dienst voor gezinszorg, vermeld in artikel 1, 25°, van bijlage 2 die bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers is gevoegd, per uur prestaties op weekdays tussen achttien en twintig uur een van de volgende voordelen:

- 1° een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 15% van het uursalaris;
- 2° 9 minuten extra inhaalrust.

In afwijking van paragraaf 1, 3°, krijgt het verzorgend personeel, als vermeld in het eerste lid, per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag een van de volgende voordelen:

- 1° een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan minimaal 30% en maximaal 100% van het uursalaris;
- 2° minimaal 18 minuten en maximaal één uur extra inhaalrust.

De extra inhaalrust of toeslag voor prestaties op zaterdag bedraagt in voorkomend geval nooit meer dan de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zondag, als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 1°, cumuleerbaar is met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen.

In deze paragraaf wordt verstaan onder weekday: elke dag van de week, behalve zaterdag, zondag en feestdagen.

§3. Als berekeningsbasis voor de toeslag, vermeld in het paragraaf 1, eerste lid, en paragraaf 2, eerste en tweede lid, geldt het bruto uursalaris, eventueel verhoogd met de volgende toelagen:

- 1° de haard- of standplaatstoelage, vermeld in artikel 33, tweede lid;
- 2° de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, vermeld in artikel 38, eerste lid, 2°;
- 3° de toelage voor opdrachthouderschap, vermeld in artikel 38, eerste lid, 6°;
- 4° de mandaattoelage, vermeld in artikel 38, eerste lid, 5°.

Art. 46. §1. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° overuren: de uitzonderlijke prestaties die het personeelslid op verzoek van het bestuur verricht bovenop de uren die het op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis verricht;
- 2° overloon: een toeslag bovenop het salaris.

Dit artikel is niet van toepassing op de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen.

§2. Personeelsleden die overuren presteren, krijgen compenserende inhaalrust binnen de termijn, vermeld in artikel 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector. De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

§3. Als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of groter is dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt met behoud van de toepassing van de regeling, vermeld in paragraaf 4, aan het personeelslid bovenop het uursalaris ofwel overloon betaald in de vorm van een toeslag, ofwel extra inhaalrust toegekend.

Het overloon, vermeld in het eerste lid, of de extra inhaalrust, vermeld in het eerste lid, bedraagt:

- 1° een toeslag van 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 6 uur en 22 uur;
- 2° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 22 uur en 6 uur;
- 3° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zaterdag tussen 0 uur en 24 uur;
- 4° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zondagen of op feestdagen als vermeld in artikel 55, tussen 0 uur en 24 uur.

Als berekeningsbasis voor het overloon, vermeld in het tweede lid, geldt het uursalaris, eventueel verhoogd met de volgende toelagen:

- 1° de haard- of standplaatstoelage, vermeld in artikel 33, tweede lid;
- 2° de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, vermeld in artikel 38, eerste lid, 2°;
- 3° de toelage voor opdrachthouderschap, vermeld in artikel 38, eerste lid, 6°;
- 4° de mandaattoelage, vermeld in artikel 38, eerste lid, 5°.

§4. De personeelsleden krijgen, als ze gedurende een periode van vier maanden overuren gepresteerd hebben op verschillende tijdstippen als vermeld in paragraaf 3, tweede lid, 1° tot en met 4°, en het totaal aan gepresteerde overuren binnen die periode van vier maanden niet hebben kunnen compenseren met inhaalrust, voor de nog resterende overuren het meest gunstige overloon of de meest gunstige regeling van extra inhaalrust, die wordt vastgesteld met toepassing van paragraaf 3, tweede lid.

Hoofdstuk 4. Verloven en afwezigheden

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 47. §1. Personeelsleden bevinden zich volledig of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit.

Het statutaire personeelslid kan zich ook in een toestand van disponibiliteit bevinden.

§2. Personeelsleden zijn in dienstactiviteit bij verlof of afwezigheid als ze op dat ogenblik het recht op het salaris volledig of gedeeltelijk behouden, of ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Naast het geval, vermeld in het eerste lid, zijn personeelsleden in dienstactiviteit tijdens een van de volgende afwezigheden:

- 1° een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof als vermeld in artikel 2 en 2/1 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 2° een periode van loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid als vermeld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 3° een periode van loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen als vermeld in artikel 100bis en 102bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- 4° een periode van loopbaanonderbreking voor mantelzorg als vermeld in artikel 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- 5° een periode van zorgkrediet als vermeld in artikel 8 en 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
- 6° een periode van adoptieverlof als vermeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 59 van dit besluit;
- 7° een periode van pleegzorgverlof als vermeld in artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 60 van dit besluit;
- 8° een periode van pleegouderverlof als vermeld in artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 61 van dit besluit;
- 9° een periode van omstandigheidsverlof naar aanleiding van een familiale gebeurtenis als vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 67, §3, 1°, van dit besluit;
- 10° een periode met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering die een ander uitkering is dan de uitkering, vermeld in punt 11°;
- 11° een periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering;
- 12° een afwezigheid wegens militaire dienst die geen volledige kalendermaand beslaat;

- 13° het onbezoldigde verlof als recht als vermeld in artikel 66, §1, van dit besluit;
- 14° het onbezoldigde verlof als gunstmaatregel als vermeld in artikel 66, §2, van dit besluit;
- 15° een tijdelijke afwezigheid van statutaire personeelsleden die hun functie niet kunnen uitoefenen wegens overmacht als vermeld in artikel 68 van dit besluit;
- 16° een periode van tijdelijke werkloosheid met recht op een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering.

In het tweede lid, 15°, wordt verstaan onder overmacht: een plotse en onvoorziene gebeurtenis die zich voordoet buiten de wil van het personeelslid en het bestuur, die tijdelijk van aard is en die de verdere uitvoering van de prestaties volledig onmogelijk maakt.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de meerekenbaarheid als dienstactiviteit van de periode van afwezigheid, vermeld in het tweede lid, 11°, en de meerekenbaarheid van een periode van disponibiliteit wegens ziekte begrensd wordt tot twaalf maanden.

§3. Personeelsleden zijn bij verlof of afwezigheid in non-activiteit als ze op dat ogenblik geen recht hebben op hun salaris, tenzij in de gevallen, vermeld in paragraaf 2, tweede lid.

Art. 48. Personeelsleden die zonder toestemming of zonder geldige reden afwezig zijn, bevinden zich van rechtswege in een toestand van non-activiteit, tenzij de afwezigheid het gevolg is van overmacht als vermeld in artikel 47, §2, derde lid.

Art. 49. Personeelsleden zijn in dienstactiviteit als ze deelnemen aan een georganiseerde werkonderbreking. Ze verliezen alleen hun recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

Art. 50. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de regels voor:

- 1° de aanvraagtermijnen;
- 2° de aanvraagprocedure;
- 3° de toekenning;
- 4° de mogelijkheid tot opzegging;
- 5° de opzeggingstermijnen van de verloven.

Onverminderd de individuele rechten van het personeelslid wordt bij de toekenning van verloven afgewogen of de continuïteit en de kwaliteit van de openbare dienstverlening gehandhaafd blijven.

Het hoofd van het personeel is bevoegd voor de individuele toekenning van de verloven.

Art. 51. Als dat nodig is, stelt de raad voor personeelsleden met een specifieke arbeidsregeling in de rechtspositieregeling omrekeningsregels vast voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het totale aantal toegekende dagen per soort verlof overschreden wordt. Dat geldt niet voor

de feestdagen, vermeld in artikel 55, en het omstandigheidsverlof, vermeld in artikel 67, §3, 1°.

Afdeling 2. Jaarlijkse vakantiedagen

Art. 52. Personeelsleden hebben jaarlijks recht op een aantal werkdagen bezoldigde vakantie, bepaald door de raad in de rechtspositieregeling. Het aantal dagen vakantie bedraagt voor een volledig kalenderjaar niet minder dan dertig werkdagen en niet meer dan vijfendertig werkdagen.

In afwijking van het eerste lid bedraagt het aantal dagen vakantie voor de personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, niet minder dan 26 werkdagen en niet meer dan 35 werkdagen.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de nadere regels vast voor het geval het personeelslid zijn dagen vakantie niet heeft kunnen opnemen bij:

- 1° ziekte;
- 2° overmacht, als vermeld in artikel 47, §2, derde lid;
- 3° uitdiensttreding;
- 4° overlijden.

Art. 53. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, geven de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling, met uitzondering van de periodes gelijkgesteld met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en 16°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet meerekenbaar zijn.

In het publieke vakantiestelsel worden de vakantiedagen van personeelsleden die in de loop van het jaar in dienst treden of hun functie definitief neerleggen in evenredige mate verminderd.

Art. 54. Als personeelsleden arbeidsongeschikt worden voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, wordt de vakantie opgeschort.

Als personeelsleden arbeidsongeschikt worden tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, wordt het vakantieverlof omgezet in verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Afdeling 3. Feestdagen

Art. 55. §1. Personeelsleden hebben recht op bezoldigde afwezigheid op al de volgende feestdagen:

- 1° 1 januari;
- 2° Paasmaandag;
- 3° 1 mei;
- 4° Hemelvaartsdag;
- 5° Pinkstermaandag;

- 6° 11 juli;
- 7° 21 juli;
- 8° 15 augustus;
- 9° 1 november;
- 10° 11 november;
- 11° 25 december.

De raad kan in de rechtspositieregeling de lijst, vermeld in het eerste lid, aanvullen met maximaal drie extra feestdagen.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze waarop de feestdagen, vermeld in het eerste en tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, worden vervangen door andere dagen.

§2. De personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, hebben recht op de feestdagen, vermeld in paragraaf 1, eerste en tweede lid.

De raad bepaalt de wijze waarop de feestdag, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 6°, en in voorkomend geval de extra feestdagen, als vermeld in paragraaf 1, tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, voor de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, vervangen worden door andere dagen.

Afdeling 4. Gezinsverloven

Onderafdeling 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Art. 56. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt aan personeelsleden toegekend conform hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Statutaire personeelsleden behouden hun salaris tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, op voorwaarde dat ze alle beroepswerkzaamheid staken.

Art. 57. Bij een verlenging van de postnatale rustperiode conform artikel 39, vijfde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 behouden statutaire personeelsleden tijdens de duur van die verlenging hun salaris.

Art. 58. §1. Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof dat niet langer mag duren dan het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de moeder nog niet had opgenomen bij haar overlijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof dat op zijn vroegst begint vanaf de achtste dag na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschaps- en meemoederschapsverlof, vermeld in het eerste lid, eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk als de periode verstreken

is die overeenstemt met het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet had opgenomen.

§3. Tijdens het vaderschaps- of meemoederschapsverlof, vermeld in paragraaf 1 en 2, behouden statutaire personeelsleden hun salaris.

Onderafdeling 2. Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Art. 59. Statutaire personeelsleden krijgen op hun verzoek adoptieverlof. Het adoptieverlof wordt aan statutaire personeelsleden toegekend conform artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tijdens het adoptieverlof behouden statutaire personeelsleden hun salaris.

Art. 60. Statutaire personeelsleden hebben per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt aan statutaire personeelsleden toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen. Tijdens het pleegzorgverlof ontvangen statutaire personeelsleden 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Art. 61. In geval van langdurige pleegzorg of pleegvoogdij hebben statutaire personeelsleden die pleegzorger zijn, recht op pleegouderverlof toegekend conform artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tijdens de eerste drie dagen van het langdurige pleegouderverlof behouden statutaire personeelsleden hun salaris. Vanaf de vierde dag ontvangen statutaire personeelsleden 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Afdeling 5. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid

Art. 62. §1. Personeelsleden die door ziekte of ongeval ongeschikt zijn om hun functie uit te oefenen, krijgen verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling:

- 1° de medische instantie die de controle op de arbeidsongeschiktheid, vermeld in het eerste lid, uitoefent;
- 2° de regels voor de controle, vermeld in punt 1°.

§2. Statutaire personeelsleden hebben recht op verlof wegens arbeidsongeschiktheid met behoud van hun salaris volgens een stelsel van ziektekredietdagen.

De ziektekredietdagen behelzen een krediet van 21 werkdagen per jaar voltijdse prestaties. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de andere regels.

Bij aanvang krijgt een voltijds statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van 63 werkdagen. Het verwerft bijkomende ziektedagen vanaf het vierde jaar.

Art. 63. §1. Statutaire personeelsleden die afwezig zijn wegens ziekte of ongeval privéleven kunnen in het kader van de re-integratie de toestemming krijgen om de arbeid deeltijds te hervatten. De toestemming wordt verleend voor een periode en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en kan, als dat nodig is, verlengd worden volgens het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, al dan niet voor onbepaalde duur.

§2. De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting.

Het statutaire personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd, met dien verstande dat het salaris van het statutaire personeelslid dat deeltijds herneemt nooit minder kan zijn dan het wachtgeld dat het zou krijgen als het in beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld overeenkomstig paragraaf 3.

§3. Als de ziektedagen opgebruikt zijn, kan het statutaire personeelslid in beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid worden gesteld. Het krijgt een wachtgeld voor het afwezigheidspercentage dat gelijk is aan 60% van het laatste activiteitsloon en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. De beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking of zorgkrediet zoals vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1° tot 5°, noch aan het onbetaalde verlof vermeld in artikel 66.

In afwijking van het eerste lid kan de raad in de rechtspositieregeling bepalen dat het wachtgeld gelijk is aan het laatste activiteitsloon als de beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een aandoening die de bevoegde medische instantie, aangeduid door de raad in de rechtspositieregeling, erkent als ernstig en langdurig.

Het laatste activiteitsloon, vermeld in het eerste en het tweede lid, is het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in beschikbaarheid is geplaatst.

Art. 64. §1. Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt niet aangerekend op het ziektedagen, vermeld in artikel 62, §2, in de volgende gevallen:

- 1° na een arbeidsongeval;
- 2° na een ongeval op de weg naar en van het werk;
- 3° na een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de fout van een derde;
- 4° bij een beroepsziekte;

- 5° als het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft, in een schadelijk werkmilieu werkt en vrijgesteld wordt van arbeid nadat vastgesteld is dat geen aangepast werk of een andere arbeidsplaats mogelijk is;
- 6° bij arbeidsongeschiktheid binnen de zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

In afwijking van het eerste lid worden de dagen afwezigheid, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 4°, wel aangerekend op het ziektekrediet voor de toepassing van paragraaf 2.

§2. Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet, vermeld in artikel 62, §2, heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is, kan ze het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring van definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

Art. 65. Als de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van statutaire personeelsleden te wijten is aan een aansprakelijke derde, ontvangen ze het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt met de vergoeding die de derde verschuldigd is, en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot conform het eerste lid te kunnen verkrijgen, laten personeelsleden hun bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen treden die het slachtoffer kan doen gelden tegen de aansprakelijke derde, tot het bedrag van het salaris.

Afdeling 6. Onbezoldigd verlof

Art. 66. §1. Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, verwerven ze een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.

Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie. Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, hebben ze daarna het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie.

§2. Personeelsleden kunnen onbezoldigd verlof als gunst krijgen om de prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken, als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Het onbezoldigde verlof, vermeld in het eerste lid, kan worden toegestaan voor minimaal de volgende periodes:

- 1° twintig dagen per kalenderjaar, die in volledige of halve dagen en al dan niet in aaneensluitende perioden worden opgenomen;
- 2° twee jaar gedurende de loopbaan die in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal een maand wordt opgenomen.

§3. De raad kan in de rechtspositieregeling regels vaststellen die gunstiger zijn dan de regels, vermeld in paragraaf 1 en 2, waaronder ook een financiële bonusregeling.

§4. Paragraaf 1 is niet van toepassing op de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden het verlof waarvan sprake in paragraaf 1, niet van toepassing is.

Afdeling 7. Andere verloven en afwezigheden

Art. 67. §1. De raad kan voor het vast aangestelde statutaire personeelslid een regeling uitwerken in de rechtspositieregeling waarbij het verlof kan krijgen om:

- 1° een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris, een lid van de regering van een gemeenschap of een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vicegouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepenen, een Europees commissaris;
- 2° op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad;
- 3° een externe opdracht uit te voeren waarvan de raad het algemeen belang in de rechtspositieregeling erkent. Onder een dergelijke opdracht wordt in ieder geval verstaan de uitoefening van nationale en internationale opdrachten, aangeboden door een regering of een internationale instelling, en de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

§2. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling:

- 1° als vrijwilliger van een hulpverleningszone of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
- 2° als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar;
- 3° als hij als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen: de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;

- 4° als lid van een hoofstembureau bij de verkiezingen: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen;
- 5° voor het afstaan van beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- 6° voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel;
- 7° maximaal tien keer per jaar, op de dag waarop het bloed, plasma of bloedplaatjes geeft. De dienstvrijstelling geldt voor de tijd die nodig is voor de gift, waarin inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing naar en van het afnamecentrum;
- 8° voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap;

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de personeelsleden dienstvrijstelling krijgen voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben.

De raad kan in de rechtspositieregeling nog andere dienstvrijstellingen regelen en bepaalt onder meer ook wie bevoegd is voor de toekenning van de dienstvrijstellingen die niet vermeld zijn in dit besluit.

§3. Personeelsleden hebben recht op volgende omstandigheidsverloven:

- 1° huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten: 4 werkdagen;
- 2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer: 20 werkdagen;
- 3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: 10 werkdagen;
- 4° overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: 4 werkdagen;
- 5° overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 4 werkdagen;
- 6° overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 werkdag;
- 7° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner: 2 werkdagen;
- 8° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner: 2 werkdagen;
- 9° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een

- achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner: 1 werkdag;
- 10° huwelijk van een bloed- of aanverwant:
- a) in de eerste graad, die geen kind is: de dag van het huwelijk;
 - b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: de dag van het huwelijk;
- 11° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer: de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst;
- 12° plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag;
- 13° deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag;
- 14° deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie: de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag;
- 15° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige: de nodige tijd, maximaal één dag;
- 16° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg, vermeld in artikel 70 waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft;
- 2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de nadere algemene regels voor het indienen van de aanvragen en het toekennen van het verlof met dien verstande dat het personeelslid het omstandigheidsverlof, vermeld in het eerste lid, 3°, op de volgende wijze opneemt:

- 1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;
- 2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.

Het omstandigheidsverlof is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°.

Voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, hebben statutaire personeelsleden gedurende de eerste tien dagen recht op 100% van hun salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor het personeelslid dat conform paragraaf 2 dienstvrijstelling heeft gekregen voor de gebeurtenis, vermeld in het eerste lid, 2°, worden die dagen dienstvrijstelling verminderd met het aantal dagen, vermeld in het eerste lid, 2°.

Art. 68. De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat statutaire personeelsleden door de aanstellende overheid in tijdelijke afwezigheid worden gesteld als ze hun functie niet kunnen uitoefenen wegens overmacht als vermeld in artikel 47, §2, derde lid.

Bij de toepassing van het eerste lid geldt dat als de contractuele personeelsleden met toestemming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in tijdelijke werkloosheid kunnen worden geplaatst, de statutaire personeelsleden op grond van dezelfde motieven in tijdelijke afwezigheid wegens overmacht kunnen worden gesteld.

De statutaire personeelsleden die in tijdelijke afwezigheid zijn gesteld als vermeld in het eerste lid, behouden hun aanspraken op de verhogingen als vermeld in artikel 25, eerste lid, 2°. Ze genieten een wachtgeld dat gelijk is aan 80% van het laatste activiteitssalaris, en berekend wordt volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het statutaire personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Afdeling 1. Opheffingsbepalingen

Art. 69. De volgende regelingen worden opgeheven:

- 1° het besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003;
- 2° het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinets- en fractiepersoneel in de gemeenten en provincies;
- 3° het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra

- voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021, met uitzondering van artikel 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 48, artikel 49, §2 en §3, artikel 99, §1, eerste lid, §2, artikel 100, eerste en derde lid, artikel 103, 104, 105, 106, 107, 108, 198 en 199;
- 4° het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn deeltijds kunnen worden uitgeoefend, en houdende vaststelling van sommige gevallen waarin de ambten van gemeentelijk financieel beheerder en van financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen worden uitgeoefend door een gewestelijke ontvanger, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 april 2009, 15 mei 2009 en 22 maart 2013;
- 5° het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021, met uitzondering van artikel 47, 48, artikel 49, §2, artikel 72, §1, artikel 73, 74 en artikel 140, 3°;
- 6° het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2015;
- 7° het ministerieel besluit van 19 februari 2013 tot vaststelling van de lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau ter uitvoering van artikel 11, § 2, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Afdeling 2. Overgangsbepalingen

Onderafdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 70. In deze afdeling wordt verstaan onder:

- 1° het besluit van 7 december 2007: het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger

van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit besluit;

- 2° het besluit van 12 november 2010: het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit besluit.

Onderafdeling 2. Geldelijke waarborgen

Art. 71. §1. Statutaire personeelsleden in dienst die op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit voorheen op grond van de lokale rechtspositieregeling een salarisschaal en een functionele loopbaan hebben die, al dan niet in overgang, afwijkt van de salarisschaal en de functionele loopbaan die het bestuur vaststelt met toepassing van artikel 25 en 26, behouden die salarisschaal en functionele loopbaan zolang ze aangesteld zijn in de graad waarmee die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden zijn.

§2. Statutaire personeelsleden die hun vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, hebben behouden met toepassing van artikel 224 van het besluit van 7 december 2007, zoals van kracht op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit, en artikel 147 van het besluit 12 november 2010, behouden ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde salarisschaal en toelage of bijslag zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het personeelslid met toepassing van dit besluit zou hebben.

In de plaatselijke rechtspositieregeling worden de salarisschaal en de eventuele toelage of bijslag van het personeelslid in de overgangsregeling opgenomen, en ook de organieke salarisschaal waarin het personeelslid ingeschaald is.

§3. Statutaire personeelsleden die hun vroegere salarisschaal op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling en hun functionele loopbaan hebben behouden met toepassing van artikel 225 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 148 van het besluit van 12 november 2010, behouden ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde salarisschaal en functionele loopbaan zolang ze aangesteld zijn in de graad waaraan die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden waren.

Art. 72. Statutaire personeelsleden die hun vroegere gunstigere toelageregeling voor gevaarlijke of hinderlijke werken hebben behouden met toepassing van artikel 227 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 149 van het besluit van 12 november 2010, behouden bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde gunstigere regeling.

Art. 73. Statutaire personeelsleden die hun taalpremie hebben behouden met toepassing van artikel 228 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 150

van het besluit van 12 november 2010, behouden bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde taalpremie.

Art. 74. Statutaire personeelsleden die hun vergoeding voor niet-gemotoriseerde verplaatsingen van en naar het werk voor hen persoonlijk hebben behouden met toepassing van artikel 229 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 151 van het besluit van 12 november 2010, kunnen ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde vergoeding behouden als de rechtspositieregeling dat bepaalt.

Onderafdeling 3. Diverse lopende procedures en lopende periodes

Art. 75. Procedures van aanwerving, bevordering of interne en externe personeelsmobiliteit, die opgestart zijn voor de datum van de uitvoering van dit besluit, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik waarop ze zijn opgestart.

In afwijking van artikel 17, §3, 3°, en artikel 19, §3, kunnen personeelsleden die bij de inwerkingtreding van dit besluit gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur, in aanmerking worden genomen voor interne mobiliteit en bevordering.

Art. 76. De procedureregels die van toepassing zijn bij de start van de evaluatieperiode die doorloopt na de datum van de uitvoering van dit besluit, blijven van toepassing op die lopende evaluatieperiode.

Art. 77. Personeelsleden in dienst behouden bij de uitvoering van dit besluit de verloven en afwezigheden die hun voor die datum zijn toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning. Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of een afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld in overeenstemming met de nieuwe reglementaire bepalingen.

Statutaire personeelsleden in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid en statutaire personeelsleden in disponibiliteit wegens ambtsopheffing, behouden vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit hun administratieve toestand zoals die voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit is toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de indisponibiliteitsstelling.

Art. 78. Personeelsleden die in dienst zijn en behoren tot het personeel, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, behouden voor de verdere duur van hun loopbaan bij het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de regeling voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie en het aantal feestdagen, die op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit van kracht is met toepassing van artikel 156 van het besluit van 12 november 2010, in overgangsregeling van kracht is als dat aantal jaarlijkse vakantiedagen hoger, respectievelijk dat aantal feestdagen op jaarbasis hoger is dan het aantal, vastgesteld in dit besluit.

Art. 79. Statutaire personeelsleden die hun vorige ziektekredietregeling op persoonlijke titel behouden hebben met toepassing van artikel 234 van het besluit van 7 december 2007, behouden die ook bij de inwerkingtreding van dit besluit.

Afdeling 3 . Specifieke bepalingen

Art. 80. De bepalingen van dit besluit over de adjunct-algemeendirecteur zijn van overeenkomstige toepassing op de adjunct-financieel directeur, conform artikel 382 en 589 van het decreet van 22 december 2017.

Afdeling 4. Inwerkingtreding

Art. 81. Op voorwaarde dat ze niet strijdig zijn met een andere wettelijke bepaling, blijven de bestaande plaatselijke reglementaire bepalingen over de rechtspositieregeling van kracht.

In afwijking van het eerste lid worden, uiterlijk op 1 januari 2024, de plaatselijke reglementaire bepalingen in overeenstemming gebracht met artikel 45, §2, van dit besluit.

Wijzigingen die vanaf de inwerkingtreding van dit besluit aangebracht worden aan die bestaande reglementaire bepalingen, zijn in overeenstemming met de bepalingen van dit besluit.

Afdeling 5. Uitvoeringsbepaling

Art. 82. De Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en
Gelijke Kansen,

Bart SOMER

