

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE
KANSEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het
Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het
hr-beleid, beloningsbeleid en prestatie management
- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Prestatiemanagement wordt ingezet als een ontwikkelingsinstrument voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Daarom verankeren we de verplichting voor de evaluator en de medewerker om in gesprek te gaan over de doelstellingen van de medewerker en de verwachtingen van de leidinggevende. De mogelijkheid wordt voorzien om in bepaalde gevallen een remediëringstraject op te starten samen met een personeelslid of om aan het personeelslid een tweede kans te bieden in een andere functie. De eigenlijke evaluatieprocedure blijft nagenoeg ongewijzigd. Echter voorziet het ontwerpbesluit in een bijkomende beslissing over de salarisevolutie, verbonden aan het prestatie management. Het recht op tegenspraak van een personeelslid wordt gegarandeerd op basis van de bestaande beroepsmogelijkheid bij de raad van beroep en een bijkomende beroepsmogelijkheid bij een orgaan op niveau van de beleidsdomeinen.

De Vlaamse overheid wil zich positioneren als aantrekkelijke werkgever door het belang van prestaties en competenties te laten toenemen en de rol van anciënniteit in de loonvorming minder prominent te maken. Om dit te realiseren, wordt een nieuw beloningskader gecreëerd waarbij aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt. Inschaling verloopt op basis van functierelevante ervaring. Het vernieuwde beloningsbeleid leidt tot een volledige harmonisering van de salarisschalen tussen statutaire en contractuele personeelsleden.

Tot slot wordt voorzien dat personeelsleden op vrijwillige basis kunnen opteren om binnen de eigen entiteit tijdelijk een minder belastende of zware functie uit te oefenen. Ze behouden wel hun statuut, graad en salarisschaal maar het maandsalaris wordt per lagere functieklassen met 5% verminderd.

De Vlaamse Regering keurt dit ontwerpbesluit na advies van de Raad van State definitief goed.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van de conceptnota² 'de Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Op 29 oktober 2021 en 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van de bijgewerkte conceptnota³⁴.
- Het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/79 van 13 maart 2023.
- De Vlaamse Regering keurde dit ontwerpbesluit voor een eerste maal principiële goed op 24 maart 2023.
- Het ontwerpbesluit werd geagendeerd op de vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest van 24 april 2023. De effectieve onderhandelingen over dit ontwerpbesluit vonden plaats in een werkgroep van het Sectorcomité die verschillende malen bijeen kwam in de periode van mei tot november 2023. De onderhandelingen met de vakorganisaties over de inhoud van het ontwerpbesluit resulteerden in een protocol (n° 423.1340) van 12 januari 2024:
 - o akkoord, met opmerkingen met het ACV
 - o niet akkoord met het ACOD en VSOA.
- De Vlaamse Regering verleende op 12 januari 2024 haar tweede principiële goedkeuring aan het ontwerpbesluit.
- Op 2 februari 2024 werd de adviesaanvraag (rolnummer 75.519/3) ingediend bij de Raad van State met het verzoek tot behandeling van deze adviesaanvraag binnen een termijn van dertig kalenderdagen. Die termijn verstreek op 5 maart 2024. Op vraag van de Raad van State werd deze termijn verlengd tot 18 maart 2024. Op 18 maart 2024 verleende de Raad van State het advies nr. 75.527/3.

C. ADVIES RAAD VAN STATE

Het voorliggend ontwerp werd aangepast aan de technische opmerkingen van de Raad van State.

Wat de volgende inhoudelijke opmerkingen van de Raad van State betreft, stel ik voor om hierop omwille van de onderstaande redenen in te gaan:

OPMERKING	MOTIVERING
De Raad van State stelt vast dat een contractueel personeelslid (in tegenstelling tot een statutair personeelslid) niet beschikt over een beroepsmogelijkheid bij de raad van beroep tegen een evaluatiebeslissing 'onvoldoende'. Ingevolge dit onderscheid in beroepsmogelijkheden, kan de beslissing 'onder verwachtingen' van het contractueel personeelslid dat een evaluatiebeslissing 'onvoldoende' kreeg door het	De ontworpen regeling inzake de beroepsmogelijkheid bij het adviesorgaan en de gevolgen van het advies van dit orgaan wordt aangepast om tegemoet te komen aan de opmerking van de Raad van State: <ul style="list-style-type: none">- In de tekst wordt opgenomen dat het beroep bij de beoordeling van een beslissing 'onder verwachtingen' ingevolge een evaluatiebeslissing 'onvoldoende' ook

<p>managementorgaan naar aanleiding van een advies van het adviesorgaan hoogstens worden hervormd naar een 'volgens verwachtingen'. Het beroep bij het adviesorgaan kan evenwel nooit aanleiding geven tot een hervorming naar een beslissing 'boven verwachtingen' (artikel IV 23, §3 VPS).</p> <p>De Raad van State meent dat ofwel een verantwoording moet voorliggen voor dit verschil in behandeling, dan wel dat de ontworpen regeling op dit vlak moet worden aangepast.</p>	<p>betrekking heeft op de evaluatiebeslissing (artikel IV 23, §1 VPS);</p> <p>- Artikel IV 23, §3 VPS wordt aangepast in die zin dat het managementorgaan naar aanleiding van het advies van het adviesorgaan beschikt over een volheid van bevoegdheid om opnieuw een evaluatiebeslissing en beslissing inzake de salarisevolutie te nemen.</p> <p>Ingevolge deze aanpassingen aan de ontworpen regeling kan het managementorgaan naar aanleiding van het advies van het adviesorgaan de evaluatiebeslissing hervormen en combineren met één van de drie beslissingen inzake de salarisevolutie, waaronder ook een beslissing 'boven verwachtingen'.</p>
<p>De Raad van State beveelt aan om in het kader van de transparantie van de regelgeving een concordantietabel op te nemen in de nota aan de Vlaamse Regering met het oog op de definitieve goedkeuring van het te nemen besluit.</p>	<p>Ingaand op de aanbeveling van de Raad van State, wordt, omwille van de transparantie van de regelgeving een concordantietabel (huidig artikel – nieuw artikel) van de overgangsbepalingen als bijlage bij deze nota aan de Vlaamse Regering gevoegd</p>

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen: een overheid voor én door mensen. Burgers en bedrijven laten steeds meer van zich horen en vragen een toegankelijke dienstverlening op maat. De werknemers van de Vlaamse overheid zijn hierbij het voornaamste kapitaal. Investeren in hun welzijn en persoonlijke groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie. Essentieel in een goed hr-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats moet zitten, rekening houdend met onder meer de competenties en interesses van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden en het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden spelen hierin een belangrijke rol. Daarom moderniseer ik het hr-beleid van de DVO via 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De uitgangspunten voor die modernisering zijn terug te vinden in de conceptnota 'de Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid'. Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan de onderdelen beloningsbeleid en prestatie management.

Tijdens de onderhandelingen werd overeengekomen dat het 5-sporenbeleid in werking zal treden op 1 juni 2024. De huidige personeelsleden die nog worden verloned in het oude loongebouw, kunnen kiezen om over te stappen naar het nieuwe loongebouw, een eerste keer in het najaar van 2024 met een eigenlijke overstap vanaf 1 januari 2025. Vervolgens heeft het drie maal per jaar de kans om te kiezen voor deze overstap.

¹ VR 2022 1612 MED.0463

1. Beloningsbeleid

1.1 Situering

De Vlaamse overheid wil zich positioneren als aantrekkelijke werkgever door het belang van prestaties en competenties te laten toenemen en de rol van anciënniteit in de loonvorming minder prominent te maken. Om dit te realiseren, wordt een nieuw beloningskader gecreëerd waarbij aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt. Het huidige functiegebouw met niveaus, rangen en graden blijft wel de basis.

De salarisschalen

- In het nieuwe loongebouw wordt aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld.
- De huidige functionele loopbanen worden vervangen door 1 salarisschaal per rang en graad.
- De 1e trap van een salarisschaal is gelijk aan de huidige eerste trap van de functionele loopbaan binnen een graad. De 32e trap is gelijk aan de laatste trap van de huidige functionele loopbaan binnen die graad. De 33e tot en met de 35e trap zijn bijkomende trappen.
- De salarisschalen bouwen verder op de salarisschalen verkregen na toepassing van het sectoraal akkoord 2020-2022.
- De focus ligt op een opwaardering van de verloning tussen het 5de en 15de jaar van de loopbaan bij de Vlaamse overheid.
- Het gecumuleerd jaarsalaris over een theoretische loopbaan in één graad met jaarlijkse evaluatie 'volgens verwachtingen' binnen het nieuwe loongebouw geeft van trap 0 tot en met trap 27 hetzelfde salarisbereik als bij de salarisschaal/salarisschalen verbonden aan dezelfde graad van 0 tot en met 27 jaar anciënniteit (ratio = 100%).

Voorbeeld:

Code	A111 tot 31/12/2022	A114 tot 31/12/2022	A111 vanaf 1/1/2023	A114 vanaf 1/1/2023	NA111
0	22.530	29.280	22.780	29.530	22.780
1	23.280	30.030	23.530	30.280	23.620
2	24.030	30.730	24.280	30.980	24.460
3	24.730	31.530	24.980	31.780	25.300
4	24.730	31.530	24.980	31.780	26.130
5	24.730	31.530	24.980	31.780	26.970
6	26.280	33.030	26.530	33.280	27.690
7	26.280	33.030	26.530	33.280	28.410
8	26.280	33.030	26.530	33.280	29.130
9	27.780	34.530	28.030	34.780	29.850
10	27.780	34.530	28.030	34.780	30.570
11	27.780	34.530	28.030	34.780	31.170
12	29.280	36.080	29.530	36.330	31.770
13	29.280	36.080	29.530	36.330	32.370
14	29.280	36.080	29.530	36.330	32.960
15	30.730	37.530	30.980	37.780	33.560
16	30.730	37.530	30.980	37.780	34.170
17	30.730	37.530	30.980	37.780	34.780
18	32.280	39.030	32.530	39.280	35.390
19	32.280	39.030	32.530	39.280	35.990
20	32.280	39.030	32.530	39.280	36.600
21	33.530	40.280	33.780	40.530	37.210

22	33.530	40.280	33.780	40.530	37.700
23	33.530	40.280	33.780	40.530	38.180
24	34.780	41.580	35.030	41.830	38.670
25					39.160
26					39.640
27					40.010
28					40.370
29					40.740
30					41.100
31					41.470
32					41.830
33					42.010
34					42.190
35					42.380

De salarisevolutie is een combinatie van ervaring en waardering. De evaluatiebeslissing van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, op basis van het jaarlijkse evaluatiegesprek, bepaalt de salarisevolutie. Hierbij wordt geen gebruik gemaakt van restrictieve quota:

- Beslissing 'onder verwachtingen': geen stap
- Beslissing 'volgens verwachtingen': 1 stap
- Beslissing 'boven verwachtingen': 2 stappen

Het vernieuwde beloningsbeleid leidt tot een volledige harmonisering van de salarisschalen tussen statutaire en contractuele personeelsleden.

Het nieuwe loongebouw is van toepassing op:

- de personeelsleden die in dienst treden vanaf de datum van inwerkingtreding;
- de personeelsleden in dienst vóór de datum van inwerkingtreding, die er vrijwillig voor opteren onder het toepassingsgebied van deel VII te vallen.
- personeelsleden die al in dienst zijn op 31 mei 2024 en die na de datum van inwerkingtreding van dit besluit bevorderen

1.2 Ontwerpbesluit

1.2.1 Het nieuwe loongebouw

Gelet op de in punt 1.1 vermelde doelstellingen wordt deel VII van het huidig Vlaams personeelsstatuut aangepast. Zo wordt hoofdstuk 1 van het huidig deel VII, waarin de vaststelling van het salaris wordt verankerd, vervangen en toegespitst op de personeelsleden die aangeworven worden vanaf de datum van inwerkingtreding.

Bij nieuwe wervingen wordt enkel ervaring opgebouwd binnen de diensten van de Vlaamse overheid automatisch gevaloriseerd. Bij andere ervaring is dat automatisme er niet en beslist de lijnmanager of de bewezen ervaring functierelevant is en hoeveel ervan wordt gevaloriseerd. Bij bewegingen binnen de holding blijft gevaloriseerde ervaring minstens behouden.

De nieuwe berekeningswijze van voorgaande prestaties wordt tastbaar gemaakt door de omzetting in salaristrappen waarbij één salaristrap toegekend wordt per volledig jaar gevaloriseerde ervaring.

Tevens wordt hoofdstuk 1 van toepassing gemaakt op de personeelsleden die al in dienst zijn vóór 1 juni 2024 en die beslissen om vrijwillig in te stappen in het nieuw loongebouw. Daartoe wordt een inschalingstabel opgesteld die moet toelaten de overstappers te positioneren in het nieuw loongebouw. De trap in de schaal waarop ze terechtkomen, wordt bepaald door het jaarsalaris dat

ze hebben in de huidige regeling. In het nieuw loongebouw wordt dan in de overeenkomstige salarisschaal gezocht naar hetzelfde of naast hoger bedrag.

Personeelsbewegingen en het nieuwe loongebouw

De gevolgen van een personeelsbeweging worden bepaald in de zin dat de inschaling gebeurt op de overeenkomstige trap van de nieuwe salarisschaal. Bij bevordering wordt erop toegezien dat betrokkene nooit een lager salaris heeft dan hij in zijn vorige graad zou hebben genoten. Het nieuwe jaarsalaris moet zelfs minimaal 5% hoger liggen dan het oude jaarsalaris. Zo niet gebeurt de inschaling in de eerstvolgende salaristrap die voornoemde verhoging garandeert.

1.2.2 Vrijwillige functieverlichting

Ook wordt voorzien dat personeelsleden op vrijwillige basis kunnen opteren om binnen de eigen entiteit tijdelijk een minder belastende of zware functie uit te oefenen. Ze behouden wel hun hoedanigheid, graad en salarisschaal maar het maandsalaris wordt per lagere functieklassen met 5% verminderd. Men spreekt van een functieverlichting als de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklassen lichter weegt dan de basisfunctie. De vrijwillige tijdelijke functieverlichting wordt vastgesteld aan de hand van de functiematrix. De functieverlichting kan ingaan op elke eerste dag van de maand en kan verschillende keren tijdens de loopbaan aangewend worden. De berekeningsbasis voor de algemene toelagen en desgevallend het aanvullend pensioen blijft evenwel het onverminderde maandsalaris.

Indien een personeelslid na verloop van tijd definitief wil overstappen naar een lichtere functie dan doet men dit door te solliciteren via de interne arbeidsmarkt. Zodoende krijgen personeelsleden bijkomende tools om hun loopbaan in eigen handen te nemen.

1.2.3 Prestatiemanagement en het nieuwe loongebouw

Er gebeurt een verankering van het gewijzigd evaluatiekader in de zin dat in het nieuw loongebouw een verschillende salarisevolutie in de schaal opgezet wordt. Ofwel presteert men onder verwachtingen, volgens verwachtingen of boven verwachtingen. De gevolgen zijn als volgt:

- Presteert men onder verwachtingen, dan heeft men geen recht op een verhoging van trap in de salarisschaal;
- Presteert men volgens verwachtingen, dan heeft men recht op een verhoging van één trap in de salarisschaal;
- Presteert men boven verwachtingen, dan heeft men recht op een verhoging van twee trappen in de salarisschaal.

De overgang naar de volgende salaristrap gebeurt jaarlijks op 1 juli van het evaluatiejaar (of jaar volgend op het prestatiejaar).

In een nieuw artikel VII 12 wordt het overzicht van de salarisschalen vermeld die aan personeelsleden aangeworven vanaf de datum van inwerkingtreding kunnen toegekend worden. Het bestaande overzicht van schalen met functionele loopbanen wordt nu opgenomen in deel VII BIS (cf. infra). In het nieuwe loongebouw wordt immers niet meer gewerkt met functionele loopbanen maar wordt niettemin, zoals vermeld in punt 2.1, aan de nieuwe personeelsleden minstens hetzelfde salarisbereik gegeven.

1.2.3.1 Prestatiebeloning

In voorliggend ontwerpbesluit wordt de functioneringstoelage nu ook mogelijk na een tussentijdse evaluatie en kan deze ook toegekend worden aan een team voor uitzonderlijke collectieve prestaties. De prestatietoelagen worden uitbetaald voor 1 augustus van het jaar dat volgt op het prestatiejaar. Functioneringstoelagen gegeven bij een tussentijdse functioneringsevaluatie kunnen worden uitbetaald in het jaar zelf waarin de prestaties werden geleverd en geëvalueerd.

1.2.3.2 Tijdelijke functieverzwarening

De tijdelijke functieverzwarening wordt voortaan in alle gevallen toegekend voor een periode van minimaal 30 kalenderdagen tot zolang de functiehouder de verzwaarde functie blijft uitoefenen met een maximumduur van vijf jaar met eenmalige mogelijkheid tot verlenging met maximaal één jaar. De vroegere aanstelling van minimaal 30 dagen en maximaal één jaar in geval de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarening vooraf niet kon worden bepaald, vervalt.

1.2.4 Andere organieke aanpassingen

In hoofdstuk 2 van deel VII, worden volgende toelages en premies geschrapt:

- de projectleiderstoelage (vervangen door de toelage voor tijdelijke functieverzwarening);
- de bevorderingspremie (vervangen door de garantie van een salarisverhoging van minimaal 5% door middel van de toekenning van een hogere salaristrap)

Daarnaast worden ook de specifieke toelagen geschrapt die voorbehouden zijn voor de personeelsleden van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust en DAB Vloot. Ook de forfaitaire reis- en maaltijdvergoeding voor het loodsenpersoneel en de vergoedingen voor het werken in Vlissingen verdwijnen uit deel VII. Er komt namelijk een apart deel voor deze categorie van personeelsleden.

Het overzicht van de cumulatiemogelijkheden van de verschillende toelagen, vermeld in hoofdstuk 4 van titel 2 worden, gelet op bovenstaande schrappingen, aangepast.

De overgangsbepalingen vermeld in titel 5 van deel VII, worden opgenomen in deel VII BIS.

De toegevoegde bijlagen 1 tot 3 bevatten respectievelijk de nieuwe en oude salarisschalen (nieuwe bijlage 5 en 5bis bij het VPS) en een inschalingstabel (bijlage 21) die de nieuwe salarisschaal bepaalt van de personeelsleden in dienst vóór de datum van inwerkingtreding en beslissen vrijwillig over te stappen naar het nieuw loongebouw.

1.2.5 Deel VII BIS

Dit ontwerpbesluit voegt een nieuw deel VIIbis aan het VPS toe, waarbij de bestaande functionele loopbanen en salarisschalen behouden blijven voor:

- De personeelsleden in dienst vóór 1 juni 2024, die er niet vrijwillig voor opteren onder het toepassingsgebied van deel VII te vallen;
- De personeelsleden die in dienst treden vanaf 1 juni 2024 op basis van een selectieprocedure die vóór 1 juni 2024 is gepubliceerd. Zij kunnen er net als de personeelsleden vermeld onder het eerste streepje
- De management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de functie van algemeen directeur en de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

De personeelsleden vermeld onder het derde streepje kunnen niet vrijwillig overstappen naar het nieuwe loongebouw.

De hogervermelde personeelsleden behouden de loonvoorwaarden en loonevolutie zoals op basis van het huidige VPS is geregeld.

Indien de personeelsleden die recht hebben op een bevorderingspremie vrijwillig kiezen om over te stappen naar het nieuwe loongebouw (deel VII), wordt met de bevorderingspremie rekening gehouden voor de inschaling op jaarsalaris.

De vergoedingen en sociale voordelen zijn identiek voor alle personeelsleden, ongeacht of ze onder toepassing van deel VII dan wel deel VIIbis vallen.

- 1.2.6 In het nieuwe deel VIIbis worden alle overgangsbepalingen overgenomen die nu in deel VII zijn geformuleerd. Wanneer een personeelslid op basis van deze overgangsbepalingen een salarisgarantie genoot en hij vrijwillig overstapt naar het nieuwe loongebouw (deel VII), gebeurt de inschaling op salarisbedrag.
Agentschapsspecifieke besluiten

Op basis van het huidige artikel I 7bis VPS kan de Vlaamse Regering op voorstel van de functioneel bevoegde minister en na akkoord van de minister bevoegd voor de Bestuurszaken voor de IVA's met rechtspersoonlijkheid, de EVA's, de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs en voor de strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad via een agentschapsspecifiek besluit voorzien in specifieke graden, loopbanen en salarisschalen. Deze specifieke loopbanen en salarisschalen zijn geënt op het huidige loon en loopbaangebouw. Het voorliggend ontwerpbesluit brengt aan beide zaken drastische wijzigingen aan.

Gelet hierop en gelet op de holdinggedachte is een aanpassing van de bestaande agentschapsspecifieke regelingen aan het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid noodzakelijk. De procedure van administratieve- en begrotingscontrole van het ontwerpbesluit tot wijziging van de diverse agentschapsspecifieke besluiten, waarin agentschapsspecifieke salarisschalen zijn opgenomen, is opgestart. De Vlaamse Regering hechtte op 19 januari 2024 haar eerste principiële goedkeuring aan het voornoemde ontwerpbesluit (VR PV 2024/3 – punt 0050).

B. INHOUDELIJKE TOELICHTING BIJ HET ONTWERPBESLUIT

De artikelsgewijze bespreking bij dit ontwerpbesluit gaat als bijlage bij deze nota.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de budgettaire impact, het advies van de Inspectie van Financiën en het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de begroting betreft, verwijs ik naar punt 3.A. van de nota aan de Vlaamse Regering die werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit (VR 2023 2403 DOC.0317/1bis).

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de weerslag van het voorliggend ontwerpbesluit op het personeelsbestand en op het personeelsbudget betreft, verwijs ik naar punt 3.B. van de nota aan de - Vlaamse Regering die werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit (VR 2023 2403 DOC.0317/1bis).

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend ontwerpbesluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar definitieve goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, de sporen van het beloningsbeleid en het prestatie management;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten met de uitvoering van het voormelde besluit van de Vlaamse Regering en het in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

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

Gwendolyn RUTTEN

Bijlagen:

- ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, beloningsbeleid en prestatie management;
- bijlage 5 bij het VPS – nieuwe salarisschalen
- bijlage 5bis bij het VPS – huidige salarisschalen
- bijlage 21 bij het VPS - concordantietabel
- de artikelsgewijze bespreking bij het ontwerpbesluit;
- concordantietabel overgangsbepalingen;
- advies Raad van State 75.527/3 van 18 maart 2024.