



Besluit van de Vlaamse Regering tot invoering van een personeelsstatuut voor het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel

Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:

- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;
- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, heeft zijn akkoord gegeven op 14 maart 2024.
- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. 428.1363 gesloten op 26 april 2024.
- De Raad van State heeft op 3 mei 2024 beslist geen advies te geven, met toepassing van artikel 84, §5, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel I 1. Dit besluit is van toepassing op het personeel van het extern verzelfstandigd agentschap Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel zoals bedoeld in het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel en Openbaar psychiatrisch Zorgcentrum Rekem

TITEL 2. ALGEMENE BEPALINGEN

Art. I 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° de diensten van de Vlaamse overheid: diensten van de Vlaamse overheid zoals bepaald in artikel I 2, 1° van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006
- 2° OPZ: extern verzelfstandigd agentschap Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel
- 3° een beleidsdomein: een homogeen beleidsdomein als vermeld in artikel III.1 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018, bestaande uit een verzameling van beleidsvelden die zowel vanuit politiek als maatschappelijk oogpunt een herkenbaar en samenhangend geheel vormen;
- 4° beleidsraad: de raad van het homogeen beleidsdomein, waarvan de oprichting en de wijze van samenstelling door de Vlaamse Regering bepaald wordt en waarin het politieke en het administratieve niveau overleg plegen en die de regering ondersteunt bij de aansturing van het beleidsdomein;
- 5° interne arbeidsmarkt: de personeelsbewegingen binnen en tussen het OPZ Rekem en het OPZ Geel;
- 6° personeelsleden: de ambtenaren en de contractuelen;
- 7° ambtenaar: elk personeelslid dat toegelaten is tot een proeftijd met het oog op een vaste benoeming of dat in vast dienstverband benoemd is;
- 8° contractueel: elk personeelslid dat in dienst genomen is bij arbeidsovereenkomst;
- 9° administrateur-generaal: het hoofd van het agentschap OPZ Geel zoals bedoeld in het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel en Openbaar psychiatrisch Zorgcentrum Rekem
- 10° raad van bestuur: de raad van bestuur van het extern verzelfstandigd agentschap Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel
- 11° de functioneel bevoegde Vlaamse minister: het lid van de Vlaamse Regering bevoegd voor de materies en het personeel van het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, hierna te noemen functionele minister;
- 12° personeelsplan: het overzicht van de functies nodig om in een bepaalde entiteit via welomschreven processen een vooropgesteld doel te bereiken;
- 13° werkgever: het OPZ voor de van het OPZ afhankende personeelsleden
- 14° de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken: de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling;
- 15° selector:
 - a) de HR-functie van het OPZ;
 - b) de administrateur-generaal in de gevallen, zoals bepaald in dit besluit;

- c) het Agentschap Overheidspersoneel voor de topkaderfuncties
- 16° functie: het geheel van taken en werkzaamheden die aan een personeelslid worden toevertrouwd in het OPZ;
- 17° niet toewijsbare functie: een functie die niet kan worden toegewezen aan de functiematrix met de organisatie-eigen wegingsmethodiek;
- 18° functiezwarte: het gewicht dat door toepassing van de organisatie-eigen wegingsmethodiek aan een functie toegekend wordt, uitgedrukt in een functieklasse op basis van het scoren van indelingscriteria. Het functiegewicht wordt uitgedrukt in een functieklasse van de functiematrix;
- 19° organisatie-eigen wegingsmethodiek: geautomatiseerd indelingsinstrument zoals bedoeld in artikel I 2 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 dat een functie door het scoren van indelingscriteria indeelt in een functieklasse van de functiematrix. De methodiek is aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen;
- 20° functiematrix: een raamwerk met aanduiding van functiefamilies en functieklassen, opgenomen in bijlage 13, die bij dit besluit is gevoegd. Op basis van functieclassificatie wordt een ordening aangebracht binnen en tussen functiefamilies door ze te koppelen aan functieklassen. De functiematrix is aan een periodieke onderhoudsprocedure onderworpen;
- 21° functieklasse: een groep van functies met een gelijkwaardige functiezwarte;
- 22° functiefamilie: een groep van functies met gelijksoortige activiteiten en processtappen. Elke functiefamilie wordt onderverdeeld in verschillende functieklassen naargelang van de complexiteit van de functie;
- 23° beveiligde zending: een van de volgende betekeniswijzen:
a) een aangetekende brief;
b) een afgifte tegen ontvangstbewijs.
- 24° bewijs van beroepskwalificatie: een bewijs van beroepskwalificatie als vermeld in artikel 2, 4°, van het decreet van 30 april 2009 betreffende de kwalificatiestructuur, uitgereikt door een instelling die erkend is door de Vlaamse Gemeenschap.
- 25° inclusieprotocol: een protocol als vermeld in artikel 2, §1, 15°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie
- 26° pleegkind: het kind voor wie het personeelslid of de samenwonende partner in het kader van pleegzorg is aangesteld door een van de volgende instanties:
a) de rechtbank;
b) een dienst voor pleegzorg die door de bevoegde gemeenschap is erkend;
c) de bevoegde gemeenschapsdiensten voor de jeugdbescherming
- 27° pleegvader en -moeder: de pleegouder die in het kader van pleegzorg is aangesteld door een van de volgende instanties:
a) de rechtbank;
b) een dienst voor pleegzorg die door de bevoegde gemeenschap is erkend;
c) de bevoegde gemeenschapsdiensten voor de jeugdbescherming
- 28° IFIC-protocollen:
a) Protocol IFIC federale publieke sectoren (deel 1): toewijzingsprocedures van de sectorale IFIC-functies - 24/06/2021 ERRATUM (13/06/22)
b) Protocol IFIC federale publieke sectoren (deel 2): activering van sommige barema's van de sectorale IFIC-functies - 05/10/2021
c) Protocol IFIC federale publieke sectoren (deel 3) ondertekend op 24/02/22

- d) Protocol IFIC federale publieke sectoren (deel 4): de invoering van IFIC-barema's voor de niet-groene functies - 02/06/2022
- 29° IFIC: de functieclassificatie ter uitvoering van het sociaal akkoord publieke sector van 25 oktober 2017 en het sociaal akkoord federale zorgsectoren van 2020 die resulteert in IFIC-barema's om het verloningsmodel in de publieke zorgsector te moderniseren en te harmoniseren
- 30° IFIC-functie: een functie uit de functieclassificatie ter uitvoering van het sociaal akkoord publieke sector van 25 oktober 2017 en het sociaal akkoord federale zorgsectoren van 2020
- 31° de ziekenhuiswet: de gecoördineerde wet op de ziekenhuizen en andere verzorgingsinrichtingen van 10 juli 2008
- 32° redelijke aanpassing: een passende maatregel als vermeld in artikel 5, §4, van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt
- 33° personeelslid met een handicap of chronische ziekte: een persoon met een handicap of chronische ziekte als vermeld in artikel 2, §1, 4°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie
- 34° Vlaams personeelsstatuut: Besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid

Art. I 3. Alle bevoegdheden die bij dit besluit aan een personeelslid worden toegewezen kunnen door dit personeelslid gedelegeerd worden aan de onder zijn gezag staande personeelsleden tenzij anders bepaald in dit besluit.

De volgende bevoegdheden aan hem toegewezen bevoegdheden kan de administrateur-generaal niet delegeren:

- 1° De bevoegdheden uit deel V, titel 2;
- 2° De bevoegdheid uit art. VII 41 i.v.m. de managementtoelage voor een N-1 functie;
- 3° De bevoegdheid uit art. VII 51 i.v.m. de tijdelijke functieverzwaring;
- 4° De bevoegdheid uit art. VIII 8 §2 i.v.m. de afzetting en het ontslag na advies van de raad van beroep;

De administrateur-generaal ondertekent het fietsleaseplan, waarin alle afspraken worden vastgelegd tussen werkgever en werknemers over de toekenning en het gebruik van de fiets in het kader van de fietslease, zoals vermeld in artikel VII 127.

De aldus toegewezen of via delegatie overgedragen bevoegdheden worden tevens uitgeoefend door de personeelsleden die met de waarneming van de functie belast zijn of die de titularis vervangen bij tijdelijke afwezigheid of verhindering.

Art. I 4. §1. De administrateur-generaal bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van het OPZ in een personeelsplan, onverminderd de procedure van administratieve en begrotingscontrole.

Een vacature is een niet-ingevulde functie op het personeelsplan van het OPZ en impliceert een personeelsbehoefte die zich situeert in een welbepaalde graad of salarisschaal, met een indeling in de IFIC-classificatie voor de IFIC-functies

§ 2. De HR-functie van het OPZ is selector voor de contractuele en statutaire selecties bij het OPZ.

De exclusieve bevoegdheid, vermeld in het eerste lid, geldt niet voor selecties voor functies bij de Openbare Psychiatrische Zorgcentrum Geel die behoren tot het topkader, waarvoor het Agentschap Overheidspersoneel selector is;

§3. Een personeelsplan omvat:

- 1° mandaatfuncties;
- 2° permanente functies, ingenomen door ambtenaren;
- 3° tijdelijke of specifieke functies, ingenomen door contractuelen;
- 4° projectfuncties, ingenomen door ambtenaren of contractuelen.

§4. Het personeelsplan wordt opgemaakt in voltijdse eenheden.

§5. Een permanente functie kan tijdelijk vervuld worden als rotatie aangewezen is. In dat geval wordt de tijdsduur of het tijdelijke karakter van de dienstaanwijzing bekendgemaakt bij de vacantverklaring door de administrateur-generaal.

§6. Contractuelen kunnen in dienst genomen worden, uitsluitend om:

- 1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties;
- 2° personeelsleden die afwezig zijn te vervangen;
- 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
- 4° te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken.
Betrekkingen met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2 of hoger kunnen als een hooggekwalificeerde betrekking contractueel worden ingevuld.
De invulling van het topkader gebeurt overeenkomstig deel V;
- 5° te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die worden gefinancierd door een andere publieke of private instantie;
- 6° te voorzien in de personeelsbehoefte voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers;
- 7° knelpuntfuncties in te vullen die voorkomen op de lijst van knelpuntfuncties vastgesteld door raad van bestuur.

De raad van bestuur stelt de lijst vast van de contractuele functies die ressorteren onder de bijkomende of specifieke opdrachten, vermeld in punt 3°, alsmede de aan die bijkomende of specifieke opdrachten verbonden geldelijke regeling, voor zover die niet door dit besluit of een andere reglementering wordt geregeld.

De raad van bestuur bepaalt bij tewerkstelling in contractuele betrekkingen, de soort en de duur van de arbeidsovereenkomst, tenzij die werd bepaald in dit besluit of in een andere reglementering.

De raad van bestuur stelt de lijst vast van de contractuele functies die ressorteren onder punt 6°.

Art. I 5. §1. De invulling van statutaire vacatures gebeurt bij voorrang door herplaatsing. Indien herplaatsing niet mogelijk is, kiest de administrateur-generaal de wijze van invulling, hetzij:

- 1° via de interne arbeidsmarkt, waarbij gekozen wordt voor horizontale mobiliteit en/of bevordering;
- 2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met horizontale mobiliteit en externe mobiliteit waarbij de beperking van de oproepen zoals vermeld in artikel VI 27 niet geldt.
- 3° via externe mobiliteit, in combinatie met horizontale mobiliteit en eventueel aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt.

Voor een statutaire directeursfunctie via aanwerving of externe mobiliteit kan worden ingevuld, moeten de procedures van de interne arbeidsmarkt doorlopen worden.

Wanneer de administrateur-generaal zich beroept op meerdere procedures om een vacature op te vullen, worden de in aanmerking komende kandidaten onderworpen aan dezelfde selectie.

De selector stelt het programma en de nadere regelen vast van de selectie.

§2. Contractuele betrekkingen met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, worden bij voorrang ingevuld door herplaatsing van contractuelen.

Om voor herplaatsing in aanmerking te komen moet het contractuele personeelslid voldoen aan een van de volgende twee voorwaarden:

- 1° werken met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en niet geworven zijn in het kader van een uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte of in het kader van een vervangingsopdracht;
- 2° werken met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en zich bevinden in een re-integratietraject als vermeld in boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017.

Voor de contractuele personeelsleden, bedoeld in het vorige lid, geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor ambtenaren.

Als een openstaande contractuele betrekking wordt ingevuld door herplaatsing, gebeurt de effectieve indienstneming pas na voorafgaand akkoord van het contractuele personeelslid.

Als herplaatsing niet mogelijk is, of als het gaat om een contractuele betrekking met een salarisschaal of beginsalarisschaal hoger dan rang A2E, wordt de contractuele betrekking ingevuld op een van de volgende wijzen:

- 1° via de horizontale mobiliteit.

2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met de horizontale mobiliteit.

Bij combinatie van procedures worden de kandidaten onderworpen aan dezelfde selectie.

Voor de volgende contractuele indienstnemingen is de combinatie van procedures niet verplicht en is er geen voorrang voor herplaatsing:

- 1° vervangingsopdracht;
- 2° tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar;
- 3° doctoraatsbeurzen;
- 4° hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking en zonder selectie;
- 5° vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere, zonder selectie;
- 6° startbanen;

De administrateur-generaal kan als selector optreden voor vervangingsopdrachten, tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst voor maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar, startbanen, doctoraatsbeurzen.

De hernieuwing of verlenging van een bestaande arbeidsovereenkomst zonder wijziging van betrekking en zonder selectie, en de vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere zonder selectie, gebeuren bij beslissing van de administrateur-generaal, en zijn alleen mogelijk voor het contractuele personeelslid dat geslaagd is voor een objectief wervingssysteem als vermeld in deel III, hoofdstuk 2,

§3. De Vlaamse Regering bepaalt op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein.

Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep.

§4. Van elk beleidsdomein wordt maximaal 1% van de betrekkingen, uitgedrukt in voltijds equivalenten (VTE), voorbehouden voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. Dat zijn personen in een van volgende situaties:

- 1° personen met een bijstandsveld W2 of W3, toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° personen van wie de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding beslist heeft dat zij voor onbepaalde duur recht hebben op Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM)
personen van wie de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding beslist dat zij een advies collectief maatwerk krijgen of dat zij behoefte hebben aan werkondersteunende maatregelen in het kader van maatwerk bij individuele inschakeling voor een periode van vijf jaar.

De voorbehouden betrekkingen kunnen zowel statutaire betrekkingen als contractuele betrekkingen van onbepaalde duur zijn.

De administrateur-generaal kiest de wijze van invulling van een voorbehouden betrekking, hetzij:

1° via aanwerving, eventueel in combinatie met horizontale mobiliteit;

2° via de horizontale mobiliteit.

Een vacante voorbehouden betrekking wordt bekendgemaakt.

In afwijking van artikel III 2, 2° wordt de persoon met een arbeidshandicap die recht heeft op een langdurige loonkostsubsidie, bij aanwerving vrijgesteld van de vergelijkende selectie.

In afwijking van artikel VI 15, §2, eerste lid, kan een contractueel personeelslid met een arbeidshandicap dat recht heeft op een langdurige loonkostensubsidie, door horizontale mobiliteit meedingen naar een statutaire voorbehouden betrekking, ook als hij in dienst is genomen met een contract waarvoor overeenkomstig artikel III 2, 2°, geen vergelijkende selectie met een objectief wegingssysteem vereist is.

De administrateur-generaal van de entiteit waar de betrekking vacant is, beslist in overleg met de selector over de geschiktheid van de kandidaat voor de betrekking. De beslissing houdt rekening met de functiebeschrijving van de vacature, het gewenste profiel, en de mogelijke redelijke aanpassingen. Bij het invullen van de betrekking wordt een inclusieprotocol opgemaakt overeenkomstig artikel I 2, 25°.

§5. Naast een vacature-invulling via gerichte kandidaatstelling zoals bepaald in §1 en §2, kan een vacature binnen het OPZ ingevuld worden door een verandering van dienstaanwijzing door de administrateur-generaal.

Indien overeenkomstig de IFIC-protocollen, de functiewijziging ingevolge wijziging van dienstaanwijzing, tijdelijk is, geldt de regeling van de IFIC-protocollen. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder tijdelijk, de functiewijziging die wordt toegekend voor maximum 5 jaar, met één jaar verlengbaar.

Indien overeenkomstig de IFIC-protocollen, de functiewijziging ingevolge een wijziging van dienstaanwijzing definitief is, geldt volgende regeling:

1° Indien de toegewezen functie tot een hogere IFIC-categorie behoort, wordt het personeelslid bezoldigd in de met deze IFIC-categorie overeenstemmende IFIC-schaal.

2° Indien de toegewezen functie tot een lagere IFIC-categorie behoort, geldt volgende regeling:

- functiewijziging op verzoek van het personeelslid:
Het personeelslid wordt bezoldigd in de met deze IFIC-categorie overeenstemmende IFIC-schaal;
- functiewijziging op verzoek van de werkgever:
De functiewijziging naar een lagere IFIC-categorie kan enkel mits akkoord van het personeelslid over de functiewijziging naar de lagere IFIC-categorie en over de garantie dat hij enkel het salaris behoudt, zoals vermeld in het tweede lid, en

niet het barema.

Indien het statutaire personeelslid in afwijking van het vorige lid, niet instemt met enkel het behoud van het salaris, kan de administrateur-generaal uitzonderlijk het behoud van het barema toekennen.

Het personeelslid behoudt het salaris dat hij genoot in zijn IFIC-categorie vóór de wijziging van dienstaanwijzing, tot op het ogenblik dat hij in de nieuwe IFIC-categorie een hoger salaris ontvangt.

§6. Onverminderd de bepalingen van dit besluit bepaalt bijlage 3 bij dit besluit voor de vacatures in alle graden of ze via aanwerving en/of bevordering kunnen worden ingevuld met eventuele vermelding van de aanvullende en bijzondere voorwaarden inzake beroepskwalificatie, alsmede voor elke bevorderingsgraad de lijst van graden die er toegang toe verlenen.

§7. In afwijking van §1 en §2 hebben de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in een continudienst met ploegenwerk, voorrang bij de vervulling van vacatures in dagdienst in hun eigen entiteit via wijziging van dienstaanwijzing. Zij hebben voorrang op de personeelsleden die in aanmerking komen voor herplaatsing.

§8. In afwijking van paragraaf 1 en 2 en van de herplaatsingsregeling, vermeld in deel VI, titel 4, hoofdstuk 1 van dit besluit, kan een personeelslid overgeplaatst worden naar het andere OPZ door een wijziging van dienstaanwijzing, los van de procedure van de vacantverklaring, na het akkoord van het personeelslid en de administrateurs-generaal van de OPZ's, in een van de volgende gevallen:

- 1° om functionele redenen als het personeelslid niet in aanmerking komt voor de herplaatsingsprocedure;
- 2° op voorstel van de Vlaamse ombudsman in het kader van de bescherming van de klokkenluider.

Onverminderd de toepassing van het eerste lid kan een ambtenaar met zijn akkoord en dat van de beide administrateurs-generaal van de OPZ's na afloop van het ambtshalve onbetaald verlof vermeld in artikel X 63, §1 van het Vlaams personeelsstatuut, worden overgeplaatst naar de werkgever waar hij een arbeidsovereenkomst, mandaat of tijdelijke aanstelling uitoefent op voorwaarde dat:

- 1° volgend op het ambtshalve onbetaald verlof vermeld in artikel X 63 van het Vlaams personeelsstatuut geen gestandaardiseerd gunstverlof vermeld in artikel X 81bis van het Vlaams personeelsstatuut wordt toegekend ofwel een einde is gekomen aan het toegekende gestandaardiseerde gunstverlof;
- 2° de arbeidsovereenkomst die aan de basis van het ambtshalve onbetaald verlof lag het gevolg was van de toepassing van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals vermeld in deel III, hoofdstuk 2 of;
- 3° het mandaat of de tijdelijke aanstelling die aan de basis van het ambtshalve onbetaald verlof lag het gevolg was van de toepassing van een procedure vermeld in deel VI.

§9. In afwijking van paragraaf 1 en 2, kan een vacature binnen het OPZ, vervuld worden door de overplaatsing, los van de procedure van de vacantverklaring, van een van de volgende personeelsleden vanuit een publiekrechtelijke rechtspersoon van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest, die niet valt onder het toepassingsgebied van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006 of vanuit de

diensten van de Vlaamse overheid zoals bepaald in het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006:

- 1° een ambtenaar die dezelfde graad of een gelijkwaardige graad bekleedt als de graad waartoe de vacante betrekking behoort, na het akkoord van de ambtenaar, in het kader van de bescherming van de klokkenluider op voorstel van de Vlaamse ombudsman;
- 2° een contractueel personeelslid met dezelfde of een gelijkwaardige contractuele betrekking en salarisschaal of geldelijke loopbaan als de vacante contractuele betrekking, na het akkoord van het contractuele personeelslid in het kader van de bescherming van de klokkenluider op voorstel van de Vlaamse ombudsman

Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, wordt de ambtenaar, die wordt overgeplaatst met toepassing van het eerste lid, benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en wordt ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.

Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, krijgt het contractuele personeelslid dat wordt overgeplaatst met toepassing van het eerste lid, een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of de geldelijke loopbaan die verbonden is aan de nieuwe betrekking. In geval van een geldelijke loopbaan wordt hij ingeschaald op de overeenkomstige trap.

Art. I 6. §1. De selector kan, na toestemming van de kandidaat, in overleg met de raad van bestuur of de administrateur-generaal en rekening houdend met de vergelijkbaarheid van de testen en testresultaten, beslissen om bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig het selectiereglement nodig zijn voor de functie, niet opnieuw te testen bij een kandidaat als uit een eerdere selectieprocedure die niet ouder is dan zeven jaar, resultaten beschikbaar zijn waardoor de kandidaat op die competenties of vereisten beoordeeld kan worden, ongeacht voor welke graad of functie en voor welke soort procedure de vorige test is afgenomen.

De selector bepaalt aan welke selectieonderdelen de kandidaat nog moet deelnemen om het geheel van de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, te kunnen beoordelen.

§2. Een kandidaat kan aan de selector vragen om, ongeacht eerdere testresultaten, opnieuw getest te worden voor bepaalde competenties en/of andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie. De selector houdt dan alleen rekening met de nieuwe testresultaten.

§3 Alleen testresultaten van selecties afgenomen voor één van de OPZ's komen in aanmerking om hergebruikt te worden.

Art. I 7. §1. De administrateur-generaal stelt voor zijn OPZ het arbeidsreglement vast.

§2. Voor het OPZ geldt als algemene regel de 38-urige werkweek voor voltijdse betrekkingen.

De werktijdregeling wordt vastgelegd in het arbeidsreglement.

TITEL 3. ALGEMENE ORGANISATORISCHE BEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Statutaire organen en beroepscommissie

Art. I 8. Het OPZ ressorteert onder de bevoegdheid van de adviserende beroepscommissie opgericht voor de diensten van de Vlaamse overheid overeenkomstig artikel I 9 van het Vlaams personeelsstatuut, hierna te noemen raad van beroep.

De bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut inzake de bevoegdheden en de werking en organisatie van de raad van beroep zijn van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 2. Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht

Art. I 9. De administrateur-generaal duidt bij tijdelijke afwezigheid of verhindering het personeelslid aan dat hem vervangt.

Art. I 10. Een ambtenaar die ten gevolge van de opname van een verlof voltijds afwezig is heeft een terugkeerrecht naar het OPZ van herkomst.

In afwijking van het eerste lid is er een terugkeerrecht naar de oorspronkelijke betrekking voor:

- 1° de titularissen van de middenkaderfuncties die met verlof zijn voor uitoefening van een ambt op een kabinet of voor een project goedgekeurd door de Vlaamse Regering;
- 2° de personeelsleden die binnen het OPZ tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefenen waardoor de functiezwaarte tijdelijk verhoogt;
- 3° de ambtenaren die niet meer dan zes maanden voltijds afwezig zijn of die afwezig zijn als gevolg van een verlof vermeld in deel X, titel 2, 3, 4, 6 of 6bis.

TITEL 4. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. I 11. De gevallen van beroep ingesteld bij een raad van beroep voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet volgens de op die datum van kracht zijnde reglementering.

De definitieve uitspraak na beroep gebeurt overeenkomstig dit besluit.

Art. I 12. In afwachting van het vaststellen van de lijst met bijkomende en specifieke opdrachten door de raad van bestuur, blijft het ministerieel besluit houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de Diensten van de Vlaamse overheid van 14 mei 2008, laatst gewijzigd op 25 augustus 2023, van toepassing.

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

Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten

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

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

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

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

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

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

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

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

§2. Het personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie inbreuken vaststelt, brengt een functionele chef hiervan onmiddellijk op de hoogte.

Een inbreuk is een handeling of nalatigheid, die voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

- a) ze is onrechtmatig;
- b) ze ondermijnt het doel of de toepassing van regelgeving

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

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

Art. II 3. Het personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie inbreuken vaststelt kan ook rechtstreeks een melding doen bij de meldingskanalen zoals voorzien in artikel III.60/1, 7° van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 en onder de voorwaarden van titel III, hoofdstuk 2, afdeling 6 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

De meldingskanalen behandelen de melding volgens de bepalingen van titel III, hoofdstuk 2, afdeling 6 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

Art. II 4. Het personeelslid heeft recht op de klokkenluidersbescherming en bescherming door de Vlaamse Ombudsman zoals voorzien voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid in artikel II 3 en II 4 van het Vlaams Personeelsstatuut.

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

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

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

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

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

De onkosten die inherent zijn aan de deelname aan deze vormingsactiviteiten worden gedragen door het OPZ.

Art. II 7. De rechten en de plichten worden nader toegelicht in een deontologische code die vastgesteld wordt door de raad van bestuur.

Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten

Art. II 8. §1. Het personeelslid draagt aan het OPZ het geheel van de vermogensrechten over op de werken waarvan hij de (mede)auteur of (mede)schepper is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

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

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

§3. Het personeelslid verleent aan het OPZ de toelating om de werken, bedoeld in §1, onder de naam van het OPZ aan het publiek mee te delen en onder die naam te

exploiteren. Deze toelating geldt voor een duur van 20 jaar vanaf de datum van creatie van het werk.

Art. II 9. §1. Alle uitvindingen die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan of die verkregen worden door middelen die door het OPZ ter beschikking worden gesteld, zijn het exclusieve eigendom van het OPZ zonder dat het personeelslid een recht op vergoeding kan doen gelden.

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

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

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

Hoofdstuk 3. Onverenigbaarheden

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

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

Hoofdstuk 4. Cumulatie van beroepsactiviteiten

Art. II 11. §1. Het personeelslid mag zonder toestemming geen activiteiten cumuleren binnen de diensturen, tenzij deze inherent zijn aan de functie, en onverminderd de deontologische toetsing.

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

§2. De toestemming tot cumulatie wordt gegeven:

- door de raad van bestuur voor de administrateur-generaal;
- door de administrateur-generaal voor de personeelsleden die onder zijn gezag staat.

Art. II 12. De uitoefening van activiteiten buiten de diensturen kan enkel getoetst worden aan de deontologische regels inzake onverenigbaarheden, onverminderd andere reglementaire bepalingen.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

Art. II 13. De toestemming tot cumulatie gegeven vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijft behouden, tot de administrateur-generaal, deze desgevallend herroept.

DEEL III. REKRUTERING EN SELECTIE VAN HET PERSONEEL

Hoofdstuk 1. Toegangsvoorwaarden via externe aanwerving

Artikel III 1. §1. Voor de toegang tot een functie bij het OPZ Geel gelden de volgende algemene toelatingsvoorwaarden :

- 1° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor de uit te oefenen functie.

§2. De Raad van Bestuur bepaalt de bevoegde instanties en de controleprocedure voor de vereiste medische geschiktheid.

§3. Onverminderd §2 controleert de preventieadviseur-arbeidsarts van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de vereiste lichamelijke geschiktheid voor welbepaalde categorieën personeelsleden overeenkomstig de federale bepalingen.

§4. De functies waarvoor in de functiebeschrijving en het profiel bepaald wordt dat zij een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Vlaamse Gemeenschap, worden voorbehouden voor Belgen.

Art. III 2. Als algemene aanwervingsvoorwaarden om als personeelslid van het OPZ Geel te worden aangeworven, gelden :

- 1° het diploma of getuigschrift bezitten dat overeenstemt met het administratief niveau van de functie waarin wordt aangeworven, zoals bepaald in bijlage 1 bij dit besluit, of een ervaringsbewijs, toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie, vermeld in artikel III 3, §2, voor dezelfde functie;
In dit besluit wordt verstaan onder ervaringsbewijs: een ervaringsbewijs als vermeld in artikel 4 van het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid, waarover een protocol wordt gesloten in het Sectorcomité XVIII omdat het relevant is voor de diensten van de Vlaamse overheid.
- 2° slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem.
Deze verplichting geldt niet voor contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden:
 - voor vervangingsopdrachten die minder dan één jaar duren;
 - voor tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften met een arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar en uitzonderlijk verlengbaar met maximaal één jaar;
 - in startbanen;
 - met doctoraatsbeurzen.

Art. III 3. §1. In afwijking van artikel III 2, 1° en bijlage 4, kan door de administrateur-generaal voorafgaand aan de rekrutering, van de diplomavooraarde worden afgeweken voor IFIC-functies en als de functie voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties van het OPZ die door de raad van bestuur wordt vastgesteld na advies van de selectoren.

§2. Daarnaast kan de administrateur-generaal, voorafgaand aan de selectie, bij een met redenen omklede beslissing waaruit een redelijk vermoeden van meerwaarde van deze procedure blijkt, opnemen in het selectiereglement dat in afwijking van artikel III 2, 1°, ook personen die nog niet beschikken over het diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs, toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie, zich kandidaat kunnen stellen voor de functie. Zij krijgen enkel toegang tot de selectieprocedure na het behalen van een toegangsbewijs, uitgereikt door de VDAB, na beoordeling van hun competenties zoals hierna bepaald. Het toegangsbewijs van de VDAB is zeven jaar geldig voor dezelfde functie bij het OPZ Geel en het OPZ Rekem.

Van een kandidaat die niet beschikt over een diploma, studiegetuigschrift, ervaringsbewijs, toegangsbewijs of bewijs van beroepskwalificatie als vermeld in het selectiereglement, wordt een portfolio beoordeeld. De kandidaat lijst relevante kennis, vaardigheden en attitudes voor de functie op in het portfolio en staft dit met zoveel mogelijk bewijsstukken.

De VDAB duidt per vacature beoordelaars aan met de nodige expertise om portfolio's te beoordelen.

De administrateur-generaal bepaalt samen met de VDAB en de selector de te bewijzen competenties waarop de beoordeling van het portfolio voor de vacature gebeurt.

De VDAB reikt na een positieve beoordeling van een portfolio bovenvermeld toegangsbewijs uit. Het toegangsbewijs vermeldt de functie waarvoor het geldt, welke competenties op welk niveau werden beoordeeld, en de ingangsdatum en geldigheidsduur van het toegangsbewijs.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken kan nadere voorwaarden bepalen.

§3. Een intern personeelslid dat een functie vervult die tot hetzelfde niveau behoort als de vacante functie, hoeft niet te voldoen aan de voorwaarde, vermeld in artikel III 2, 1°, van dit besluit, tenzij specifieke diplomavooraarden bepaald zijn.

Art. III 4. De administratieve niveaus en de overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn :

- niveau A : master diploma
- niveau B : bachelor diploma
- niveau C : secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- niveau D : geen diplomaverplichting

Art. III 5. Bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor een functie kunnen worden vastgesteld door de administrateur-generaal, in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector.

Hoofdstuk 2. De selectie via een objectief wervingssysteem

Art. III 6. §1. De in dit besluit vermelde voorschriften voor de selector en de door de Vlaamse minister van Bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden in geval van een privaatrechtelijke selector opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst tussen de selector en de Vlaamse Regering.

De door de Vlaamse minister van Bestuurszaken opgelegde kwaliteitscriteria voor selectoren en selecties worden in geval van een externe selector opgenomen in de overheidsopdracht tussen de selector en de vertegenwoordiger van de Vlaamse overheid.

§2. De selector organiseert op basis van de personeelsbehoeften van de administrateur-generaal de noodzakelijke vergelijkende selecties volgens een systeem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.

Art. III 7. Elke vacature wordt minstens op de website van de VDAB of de website Werken voor Vlaanderen gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie ervan en de uiterste datum van kandidaatstelling, zoals bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

Art. III 8. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de administrateur-generaal.

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

De selector beoordeelt, in overleg met de administrateur-generaal, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van het OPZ.

Elke selectie kan uit verschillende testen bestaan. De motivering van een eventuele uitsluiting op basis van een test of selectie wordt meegedeeld aan de kandidaten.

Art. III 9. De selector stelt per selectie, in overleg met de administrateur-generaal, een selectiereglement vast.

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de administrateur-generaal bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en het behoud van een plaats in de reserve;

7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de invulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

Met toepassing van artikel III 3, §2, van dit besluit vermeldt het selectiereglement dat ook kandidaten zonder de diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, vermeld in het selectiereglement, kunnen kandideren en, in voorkomend geval, welk ander bewijsstuk kandidaten moeten voorleggen om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

Art. III 10. De administrateur-generaal kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

1° de kandidaatstelling;

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

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

Art. III 11. § 1. De raad van bestuur zal bij de aanwerving van een ziekenhuisarts voorafgaand het advies inwinnen van de Medische Raad.

§ 2. De raad van bestuur kan bij de toelating tot de stage van een ziekenhuisarts afwijken van de rangschikking van de geslaagden voor het vergelijkend wervingsexamen om in overeenstemming te zijn met het door de Ziekenhuiswet verplichte advies van de Medische Raad.

Hoofdstuk 3. De proeftijd, evaluatie in de proeftijd en gevolgen

Art. III 12. De administrateur-generaal laat na controle van de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, de geslaagde voor een vergelijkende selectie bedoeld in artikel III 2, 2°, die gekozen werd, toe tot een proeftijd in zijn graad/functie, en geeft deze een dienstaanwijzing bij het OPZ.

Art. III 13. §1. De ambtenaar legt de eed af in handen van de administrateur-generaal wanneer hij tot de proeftijd toegelaten wordt.

§2. Indien de ambtenaar weigert de eed af te leggen is zijn toelating tot de proeftijd van rechtswege nietig.

Art. III 14. Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar onder bepaalde voorwaarden, slechts eenmaal een andere dienstaanwijzing krijgen binnen het eigen OPZ of het andere OPZ of eenmaal overgeplaatst worden via de horizontale mobiliteit voor dezelfde functie, door of in akkoord met de betrokken administrateur(s)-generaal.

Na deze wijziging van dienstaanwijzing of na deze overplaatsing via de horizontale mobiliteit begint eenmalig een nieuwe proeftijd.

Art. III 15. De ambtenaar op proef is onderworpen aan de rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten, tuchtregeling, administratieve toestanden, geldelijk statuut, verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve

ambtsneerlegging, inzonderheid vrijwillig ontslag en pensionering, van de vaste ambtenaar.

Art. III 16. §1. De administrateur-generaal bepaalt de duur van de proeftijd, als volgt:

- niveau D: 4 maanden;
- niveau C en B: minimaal 4 en maximaal 9 maanden;
- niveau A: minimaal 6 en maximaal 12 maanden.

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

Voor de bepaling van het aantal gepresteerde werkdagen worden eveneens meegerekend:

- de wettelijke en decretale feestdagen, 2 en 15 november, 26 december, en de vakantiedagen tussen kerstmis en nieuwjaar vermeld in artikel X 11, §2, eerste lid van dit besluit;
- de inhaalrust vermeld in artikel VII 38 van dit besluit;
- de dienstvrijstellingen.

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

Art. III 17. §1. De administrateur-generaal bepaalt bij de aanvang van de proeftijd de inhoud van het programma en de evaluatiecriteria van de proeftijd in overleg met de functiehouder, de begeleider en de HR-functie van de entiteit.

Voor specifieke personeelscategorieën kan het programma van de proeftijd tevens voorzien in het slagen voor een competentieproef en/of het afleggen van praktische proeven.

§2. Ten minste op het einde van de proeftijd wordt een evaluatiegesprek gehouden. Het evaluatiegesprek wordt vastgelegd in een verslag dat de evaluatoren opstellen. De geëvalueerde kan binnen vijftien kalenderdagen opmerkingen toevoegen aan het definitieve evaluatieverslag. Artikel IV 3, IV 4, IV 5, §1, eerste lid en §2, en artikel IV 6 zijn van toepassing op de evaluatie van het personeelslid.

Het eindevaluatiegesprek van de proeftijd wordt uiterlijk gehouden binnen dertig kalenderdagen na het einde van de proeftijd, berekend conform artikel III 16.

Als het eindevaluatiegesprek niet plaatsvindt binnen dertig kalenderdagen na het einde van de proeftijd, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef. In afwijking daarvan wordt bij afwezigheid van het personeelslid de schriftelijke evaluatie, vermeld in artikel IV 4 en IV 5, § 1, eerste lid, opgestart binnen dertig kalenderdagen na het einde van de proeftijd, zo niet wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.

Het eindevaluatieverslag wordt aan het personeelslid en aan de administrateur-generaal betekend binnen dertig kalenderdagen na het evaluatiegesprek of binnen zestig kalenderdagen nadat de schriftelijke evaluatie is opgestart. Als het eindevaluatieverslag

niet binnen die termijnen wordt betekend aan de ambtenaar op proef, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.

§3. Na de minimumduur van de proeftijd voor niveau A, B en C kunnen de evaluatoren na elk evaluatiegesprek beslissen dat de proeftijd van de ambtenaar op proef wordt beëindigd. Dat gesprek geldt als eindevaluatiegesprek van de proeftijd. Bij afwezigheid van het te evalueren personeelslid is de procedure, vermeld in paragraaf 2, van overeenkomstige toepassing.

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

§5. Een negatieve eindevaluatie van de proefperiode heeft het ontslag van het contractuele personeelslid tot gevolg.

Voor de ziekenhuisarts gebeurt dit onder handhaving van de bevoegdheid van de Medische Raad zoals bepaald in de Ziekenhuiswet.

Art. III 18. Tot de dag waarop het ontslag of de vaste benoeming ingaat, behoudt de ambtenaar op proef deze hoedanigheid.

Art. III 19. De administrateur-generaal betekent de beslissing tot ontslag of tot vaste benoeming aan de ambtenaar en betekent de beslissing tot ontslag aan het contractueel personeelslid.

In afwijking van het eerste lid, betekent de raad van bestuur de beslissing tot ontslag of tot vaste benoeming aan de ziekenhuisarts en de beslissing tot ontslag aan de contractuele ziekenhuisarts.

Art. III 20. Het ontslag van de ambtenaar op proef gaat in de eerste werkdag die volgt op de beslissing tot ontslag. Met ingang van die dag wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst afgesloten voor een bepaalde duur van drie maanden.

Wanneer de bijdragen ingehouden op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen voor de opname van de ambtenaar op proef in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering.

De regeling vermeld, in het eerste lid, is niet van toepassing op:

- 1° een ontslagen ambtenaar op proef van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst voor de duur van de statutaire proeftijd als de resterende duur van de arbeidsovereenkomst na het ontslag als ambtenaar op proef minstens drie maanden bedraagt;
- 2° een ontslagen ambtenaar op proef die teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad na definitieve beslissing van de, administrateur-generaal.

Art. III 21. §1. De ambtenaar die tijdens de proeftijd een zware fout begaat, wordt ontslagen zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

§2. Het ontslag wegens een zware fout zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt door de administrateur-generaal gegeven binnen de drie werkdagen na kennisname van het feit dat als zware fout wordt beschouwd.

§3. Voorafgaand aan de ontslagbeslissing hoort de administrateur-generaal, samen met de functionele chef, de ambtenaar, die zich kan laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

§4. De werkgever stort voor de ambtenaar die wegens een zware fout wordt ontslagen, bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor hun opname in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsbescherming.

Hoofdstuk 4. Benoeming tot ambtenaar

Art. III 22. Tot ambtenaar bij het OPZ kan enkel worden benoemd wie aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° de toelatingsvoorwaarden vervullen en aan de aanwervingsvoorwaarden die voor de functie zijn vastgesteld, voldaan hebben;
- 2° met goed gevolg de proeftijd doorlopen hebben.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepalingen

Art. III 23. Contractuele selecties die aan de voorwaarden, vermeld in deel III, hoofdstuk II voldoen, en die tussen 1 januari 2006 en 31 oktober 2014 op de website van de VDAB en/of op de website van Jobpunt Vlaanderen gepubliceerd werden, worden gelijkgesteld met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking.

Voor de contractuele personeelsleden die vóór hun indiensttreding of overheveling geslaagd zijn voor een selectie bij een andere overheid geldt dat contractuele selecties die aan de voorwaarden, vermeld in deel III, hoofdstuk II voldoen, en die vanaf 1 januari 2006 op de website van Selor, de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten, de VDAB of Jobpunt Vlaanderen gepubliceerd werden, gelijkgesteld worden met een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking.

Art. III 24. De bepalingen inzake de raad van beroep die golden voor 1 juni 2019 blijven van toepassing op de statutaire proeftijden die zijn aangevat voor 1 juni 2019.

Art. III 25. In afwachting van het vaststellen van de lijst van knelpuntfuncties voor het OPZ door de raad van bestuur, blijft het ministerieel besluit van 7 januari 2021 tot vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid van toepassing.

Art. III 26. Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, worden de selecties die plaatsvinden overeenkomstig een van de procedures vermeld in deel III die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.

DEEL IV. DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN

Hoofdstuk 1. Basisprincipes van de evaluatie

Artikel IV 1. §1. Onverminderd de evaluatie tijdens of na de proeftijd wordt elk personeelslid dat in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd, met betrekking tot deze prestaties en de wijze waarop ze geleverd werden, geëvalueerd.

§2. De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. Evenwel kan in onderling akkoord tussen geëvalueerde en evaluatoren de periode waarover geëvalueerd wordt op maximum 15 maanden worden gebracht.

§3. Onverminderd de voorwaarde van ten minste drie maanden prestaties in een kalenderjaar kan het personeelslid dat vrijwillig uit dienst treedt of op rust gesteld wordt in de loop van dat jaar, met zijn akkoord nog geëvalueerd worden vóór zijn uitdiensttreding of opruststelling.

§4. Het personeelslid kan na de zesde maand die volgt op de kennisgeving van het evaluatieverslag aan het personeelslid worden geëvalueerd met betrekking tot de prestaties en de wijze waarop de prestaties werden geleverd, op voorwaarde dat:

- 1° het evaluatieverslag dat betrekking had op de vorige evaluatie de einduitspraak onvoldoende bevatte;
- 2° het personeelslid tijdens de periode die het voorwerp is van de evaluatie gedurende minimaal drie maanden prestaties heeft geleverd. Verloven die zich tijdens deze periode voordoen, schorten deze periode op zolang het personeelslid nog geen drie maanden effectief heeft gepresteerd;
- 3° de evaluatoren die gebruik willen maken van de evaluatiemogelijkheid vermeld in het eerste lid, dit naar aanleiding van de kennisgeving van het evaluatieverslag aan het personeelslid meedelen.

Als de evaluatie na zes maanden niet werd besloten met een onvoldoende, dan worden de prestaties van het personeelslid en de wijze waarop deze werden geleverd de eerstvolgende keer geëvalueerd bij het begin van het volgende kalenderjaar.

Art. IV 2. De evaluatie gebeurt door een gesprek en een verslag waaraan een tegensprekelijke procedure is gekoppeld, zoals bepaald in dit deel.

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

Art. IV 3. De personeelsleden worden geëvalueerd door ten minste twee functionele chefs, tenzij een afwijking functioneel noodzakelijk is. Ten minste één evaluator is een ambtenaar van een hogere rang of van dezelfde rang met een hogere trap in de functionele loopbaan, dan de geëvalueerde.

De raad van bestuur bepaalt de evaluatielijnen voor specifieke gevallen waar de algemene regel niet toepasbaar is.

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

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. IV 4. De evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en ten minste één evaluator. Het gesprek kan plaatsvinden in de laatste maand van de periode waarover geëvalueerd wordt. De tijdsspanne tussen twee jaarlijkse evaluatiegesprekken moet minstens tien kalendermaanden bedragen.

Op verzoek van de geëvalueerde of een evaluator gebeurt het evaluatiegesprek met twee evaluatoren.

Indien de geëvalueerde afwezig is tijdens de evaluatieperiode, gebeurt de evaluatie indien mogelijk mondeling of anders schriftelijk. Bij een schriftelijke evaluatie maakt een van de evaluatoren een ontwerp van evaluatieverslag op en stuurt dat naar het personeelslid. Het personeelslid kan gedurende vijftien kalenderdagen opmerkingen bezorgen aan de evaluatoren. Het ontwerpverslag bevat in voorkomend geval het voorstel van de einduitspraak "loopbaanvertraging" of "onvoldoende".

Indien de geëvalueerde van niveau D hier schriftelijk om vraagt, wordt het evaluatiegesprek gevoerd in aanwezigheid van een waarnemer van zijn keuze.

Art. IV 5. §1. De evaluatoren leggen de evaluatie vast in een definitief opgesteld verslag in een van de volgende gevallen:

- 1° na het evaluatiegesprek;
- 2° nadat ze bij een schriftelijke evaluatie de opmerkingen hebben ontvangen van het personeelslid bij het ontwerp van evaluatieverslag;
- 3° nadat de vijftien kalenderdagen, vermeld in artikel IV 4, derde lid, zijn verstreken als het personeelslid geen opmerkingen heeft geformuleerd bij het ontwerp van evaluatieverslag.

Het definitieve verslag bevat, in voorkomend geval, de einduitspraak "loopbaanvertraging" of "onvoldoende", die loopbaangevolgen heeft conform dit besluit. Het definitieve evaluatieverslag wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen drie maanden nadat de periode verstreken is waarover geëvalueerd wordt.

§2. Indien de twee evaluatoren geen consensus bereiken, bezorgen zij terzelfdertijd de aparte verslagen aan de geëvalueerde. De evaluatie van de hoogste functionele chef is doorslaggevend of, bij gelijkheid, van de tweede evaluator.

§3. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het definitieve beschrijvende evaluatieverslag.

Het personeelslid bezorgt het evaluatieverslag met zijn eventuele opmerkingen terug binnen 15 kalenderdagen na het ontvangen van het evaluatieverslag.

Art. IV 6. Alle personeelsleden of personen onder wiens functioneel gezag het te evalueren personeelslid prestaties heeft verricht, kunnen gunstige of ongunstige feiten met betrekking tot het presteren van het personeelslid vaststellen.

Ongunstige feiten worden schriftelijk vastgesteld, indien mogelijk na een gesprek. Het te evalueren personeelslid kan opmerkingen toevoegen aan het document. Het personeelslid bezorgt het document, gebeurlijk met zijn opmerkingen, terug binnen de 15 kalenderdagen na het ontvangen van het document.

Hoofdstuk 3. Beroep tegen de evaluatie onvoldoende of loopbaanvertraging

Art. IV 7. §1. Onverminderd de regeling voor het top- en middenkader, kan de ambtenaar van wie het evaluatieverslag wordt besloten met de einduitspraak 'loopbaanvertraging' of 'onvoldoende' daartegen beroep instellen bij de raad van beroep.

Het beroep wordt ingesteld binnen de 15 kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag aan de geëvalueerde.

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

§3. Onverminderd artikel I 16, §1, tweede lid van het Vlaams personeelsstatuut, wordt het dossier vervolgens binnen de 15 kalenderdagen voorgelegd aan de instantie bevoegd voor de definitieve beslissing. Zij beslist binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad. De instantie die bevoegd is voor de definitieve beslissing, kan de evaluatie "onvoldoende" al dan niet behouden, of kan de evaluatie "onvoldoende" vervangen door een loopbaanvertraging.

§4. Als de raad van beroep unaniem beslist dat de "onvoldoende" ongegrond is, kan hij aansluitend bij eenparigheid van stemmen beslissen om de evaluatie "onvoldoende" te vervangen door de toekenning van een loopbaanvertraging.

§5. De in dit artikel vastgestelde termijnen worden opgeschort tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

Art. IV 8. Het managementorgaan van het OPZ is bevoegd voor de definitieve beslissing inzake de evaluatie.

Hoofdstuk 4. Overgangsbepaling

Art. IV 9. Het personeelslid behoudt in de periode tussen de datum van inwerkingtreding van dit besluit en de datum van toekenning van de eerste evaluatie na deze inwerkingtreding, de evaluatie die hem het laatst werd toegekend.

DEEL V. DE TOP- EN MIDDENKADERFUNCTIES

TITEL 1. DE MANAGEMENTFUNCTIE VAN N-NIVEAU

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. V 1. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor de managementfunctie van N-niveau, die aan het hoofd staat van het OPZ Geel.

Art. V 2. De managementfunctie van N-niveau is een mandaatfunctie met een duur van maximum 6 jaar, die hernieuwbaar is volgens de bepalingen van artikel V 15 van dit besluit.

Hoofdstuk 2. De selectie voor de mandaatfunctie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 3. De managementfunctie van N-niveau wordt vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste op de website van de VDAB of op de website Werken voor Vlaanderen gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals van het salaris respectievelijk de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 11.

Art. V 4. §1. Voor de vacature-invulling van de managementfunctie van N-niveau komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar relevante beroepservaring.

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

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

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

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

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

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook de mogelijkheid van:

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

§4. De raad van bestuur kan, voorafgaand aan de selectie, door toepassing van artikel III 3, §2, en III 9, van dit besluit, opnemen in de oproep tot kandidaten, vermeld in artikel V 3, dat kandidaten die niet beschikken over de in het selectiereglement vermelde

diploma's, studiegetuigschriften, ervaringsbewijzen of toegangsbewijzen, kunnen worden toegelaten tot de selectieprocedure, en desgevallend, welk ander bewijsstuk de kandidaat moet afleveren om toegang te krijgen tot de selectieprocedure.

De raad van bestuur kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 5. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de raad van bestuur.

De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, een algemeen profiel voor de managementfuncties van N-niveau. De raad van bestuur kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties of andere vereisten.

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

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

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

Art. V 6. §1. De kandidaten worden geselecteerd in functie van de criteria bepaald in de artikelen V 4 en V 5 door of met bemiddeling van het Agentschap Overheidspersoneel.

Het Agentschap Overheidspersoneel treedt op als selector.

§2. Het Agentschap Overheidspersoneel stelt aan de raad van bestuur een lijst met geschikte kandidaten voor.

§3. De raad van bestuur houdt een interview met de geschikte kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

Art. V 7. In afwijking van artikel V 6, §1, worden de titularissen van een management- of een projectleidersfunctie van N- niveau bij de diensten van de Vlaamse overheid of het andere OPZ, van wie de laatste jaarlijkse evaluatie is besloten met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachting en de norm ligt of een hogere waardering, niet getest op de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de vacante managementfunctie van N-niveau, waarvoor ze zich kandidaat stellen.

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en de rechtspositie

Art. V 8. §1. De raad van bestuur kiest uit de lijst met geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en);
- 4° het interview.

§2. Als de raad van bestuur geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure opnieuw opgestart.

Art. V 9. §1. Behoudens het geval bedoeld in § 2, neemt de raad van bestuur de geselecteerde kandidaat voor de mandaatfunctie van N-niveau in dienst met een arbeidscontract van onbepaalde duur.

In het contract worden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld in overleg tussen de voor de mandaatfunctie geselecteerde kandidaat en de raad van bestuur, rekening houdend met de bepalingen van dit besluit.

De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Artikel III 17, §1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

De betrokkene oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregeling, die vastgesteld wordt in overeenstemming met de raad van bestuur.

§2. Als de geselecteerde kandidaat voor de mandaatfunctie van N-niveau al ambtenaar is bij een OPZ, laat de raad van bestuur hem toe tot een proeftijd in de graad van directeur-generaal en wijst hij hem aan in de mandaatfunctie van N-niveau.

De raad van bestuur bepaalt de nadere regelen van de proeftijd en evalueert de proeftijd. De proeftijd bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Artikel III 17, §1, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

De betrokkene oefent zijn mandaat uit volgens een arbeidsregeling die is vastgesteld in overeenstemming met de raad van bestuur.

Nadat de ambtenaar op proef met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van directeur-generaal bij het OPZ.

Bij een negatieve evalueatie van de proeftijd heeft de ambtenaar op proef het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Als de ambtenaar op proef wil gebruikmaken van dat recht, vraagt hij schriftelijk om gehoord te worden binnen een termijn van vijftien kalenderdagen vanaf de dag die volgt op de dag van ontvangst van het evalueatieverslag aan de minister-president van de Vlaamse Regering.

Als de Vlaamse Regering de negatieve eindevaluatie van de proeftijd bevestigt, wordt de titularis van de mandaatfunctie van N-niveau teruggeplaatst in zijn vorige graad.

Hoofdstuk 4. De arbeidsvoorwaarden

Afdeling 1. Administratieve arbeidsvoorwaarden

Art. V 10. §1. De titularis van de managementfunctie kan alleen de volgende langdurige verloven opnemen:

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

§2. In geval van afwezigheid van de titularis van de managementfunctie van N-niveau, stelt de raad van bestuur een vervanger aan.

De indienstneming van de vervanger gebeurt hetzij bij vervangingsovereenkomst, hetzij door aanwijzing in het mandaat vermeld in artikel V 9, §2, van dit besluit voor maximaal de nog lopende duur van het mandaat.

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

Afdeling 2. Geldelijke arbeidsvoorwaarden

Art. V 11. §1. De Vlaamse Regering deelt de managementfunctie van het N-niveau in een van de 4 klassen in, op voorstel van een wegingscommissie.

§2. De titularis van de managementfunctie van het N-niveau geniet:

1. een bezoldiging in de salarisschaal A311;
2. een managementtoelage, die in afwijking van artikel VII 44, §2, wordt berekend op de som van het jaarsalaris en de mandaattoelage;
3. een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald in deel VII van dit besluit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen, met uitzondering van de toelage voor een tijdelijke functieverzwarende, vermeld in artikel VII 51;
4. een mandaattoelage waarvan het bedrag volgens de klasse op jaarbasis à 100% (spilindex 138,01) bedraagt:

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

§3. De vervanger van de managementfunctie van N-niveau, vermeld in artikel V 10, §2 geniet de bezoldiging en de toelagen, zoals bepaald in paragraaf 2 en heeft recht op het

mobilitateitskrediet vermeld in het artikel V 12.

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

Afdeling 3. Mobiliteitskrediet

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

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

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

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

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

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

§4. De N-functie die opteert voor een kilometervergoeding voor verplaatsingen met een eigen voertuig, maar in het bezit is van een tankkaart van de werkgever, ontvangt een kilometervergoeding vermeld in artikel VII 72, §1, verminderd met 20%.

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

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

§5. Op het einde van elk kalenderjaar of bij de beëindiging van het mandaat wordt een afrekening gemaakt van het gebruikte mobiliteitskrediet. Als uit die afrekening blijkt dat

het beschikbare mobiliteitskrediet overschreden is, wordt het saldo van de N-functie teruggevorderd.

§6. De titularis van de managementfunctie van het N-niveau die opteert voor een mobiliteitsoptie vermeld in paragraaf 2, 2.; 3. of 8. kan geen aanspraak maken op de overeenkomstige voordelen vermeld in de artikelen VII 72, VII 96 en VII 101.

Hoofdstuk 6. De evaluatie, het einde en de hernieuwing van de functie

Art. V 13. §1. Met behoud van de toepassing van hetgeen is bepaald in paragraaf 4, wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, in voorkomend geval ter uitvoering van het ondernemingsplan.

Ook de titularis van de managementfunctie van N-niveau die in de loop van het evaluatiejaar of tijdens de evaluatieperiode die volgt op het evaluatiejaar, vrijwillig uit dienst treedt of op rust gesteld wordt of waarvan het mandaat eindigt door de redenen, vermeld in artikel V 14, 2° tot en met 5° wordt met zijn akkoord nog geëvalueerd over de prestaties en de wijze waarop hij de functie heeft uitgeoefend, in voorkomend geval ter uitvoering van het ondernemingsplan, zowel van het afgelopen evaluatiejaar als, in voorkomend geval, van het lopende evaluatiejaar.

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

§2. De evaluatie, vermeld in paragraaf 1, wordt uitgevoerd door de raad van bestuur, die daarin wordt bijgestaan door het Agentschap Overheidspersoneel. Het Agentschap Overheidspersoneel laat zich bijstaan door een externe instantie.

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

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

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

§3. Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenbeide komen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis.

De jaarlijkse evaluatie die eindigt in een uitspraak "onvoldoende" moet door de Vlaamse Regering bekrachtigd worden.

§4. Uiterlijk zes maanden voor het einde van het mandaat volgt een mandaatevaluatie, met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. De raad van bestuur, bijgestaan door een externe instantie, voert de mandaatevaluatie uit.

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

§5. In afwijking van paragraaf 4 wordt een vervroegde mandaatevaluatie uitgevoerd binnen een termijn van zes maanden nadat de titularis van de managementfunctie van N-niveau een tweede opeenvolgende keer binnen hetzelfde mandaat van zes jaar een jaarlijkse evaluatie heeft gekregen met de waardering dat het prestatieniveau onder de verwachtingen ligt of grotendeels aan de verwachtingen voldoet.

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

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

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

- 1° bij een evaluatie met uitspraak "onvoldoende";
- 2° in beginsel na 12 jaar in dezelfde functie, onverminderd artikel V 15;
- 3° in onderling overleg met de raad van bestuur;
- 4° op vraag van betrokkene zelf;
- 5° bij de afschaffing van de entiteit.

Art. V 15. Wanneer de mandaatevaluatie bedoeld in artikel V 13, §4 niet resulteert in een einduitspraak "onvoldoende", wordt de titularis van het mandaat in zijn mandaat hernieuwd, zonder opnieuw een beroep te doen op de mededinging, voor een bijkomende en, in beginsel, eenmalige termijn van zes jaar.

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

- 1° als de mandaatevaluatie vermeld in artikel V 13, §4, na afloop van het tweede mandaat niet resulteert in een einduitspraak "onvoldoende";
- 2° als de titularis van het mandaat tijdens ten minste drie van de vijf laatste evaluaties, waaronder de twee laatste evaluaties, een evaluatie heeft gekregen met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachtingen en de norm ligt ofwel een hogere waardering;
- 3° als de raad van bestuur instemt met de door de mandaathouder voorgelegde toekomstvisie met betrekking tot de mandaatfunctie.

Art. V 16. In afwijking van artikel V 15, eerste lid, beslist de raad van bestuur vóór het einde van het tweede of het derde mandaat over de verlenging van het mandaat van de titularis van de managementfunctie van N-niveau tot die titularis de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Die verlenging is beperkt tot maximaal twee jaar.

Art. V 17. Aan de bij arbeidsovereenkomst aangeworven titularis van de mandaatfunctie zoals bedoeld in artikel V 9, §1 waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat, wordt ontslag verleend met toepassing van de regels van het arbeidsrecht.

Art. V 18. §1. De bij eenzijdige administratieve rechtshandeling aangestelde titularis, vermeld in artikel V 9, §2, eerste lid, van wie het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat:

- 1° wordt uiterlijk binnen één jaar na de schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het mandaat herplaatst in het OPZ in een passende functie van de terugvalgraad;
- 2° geniet de mandaattoelage, vermeld in artikel V 11, §2, 4, als hij de mandaatfunctie verder uitoefent in afwachting van de aanstelling van een nieuwe titularis.

§2. De regeling van de horizontale mobiliteit, vermeld in artikel V 26, is van overeenkomstige toepassing op de titularissen van de terugvalgraad van directeur-generaal.

TITEL 2. DE RECHTSPOSITIE VOOR HET MIDDENKADER

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. V 19. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor het middenkader zijnde

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

Art. V 20. De management- en projectleidersfuncties van N-1 niveau worden, ook desgevallend na externe aanwerving, ingenomen door ambtenaren, die benoemd zijn in het middenkader in de graad van hoofdadviseur met de rang A2M.

Art. V 21. §1. Overeenkomstig artikel I 4, §3 - 2° is een tijdelijke dienstaanwijzing inherent aan deze functies.

§2. De rotatie wordt gerealiseerd via de horizontale mobiliteit van de interne arbeidsmarkt.

§3. In afwijking van paragraaf 2 kan een N-1 titularis worden toegewezen aan een andere geschikte vacante N-1 functie, los van de procedure van vacantverklaring en mits akkoord van de N-1 en de betrokken N-functies.

§4. In afwijking van paragraaf 2, is artikel I 5, §5, van toepassing op de N-1 functies.

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 22. §1. De N-1 functie wordt door de administrateur-generaal vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

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

De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, alsook de salarisschaal, vermeld in artikel V 30.

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

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

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

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

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

De administrateur-generaal kan bijzondere aanwervingsvoorwaarden in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 23. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de administrateur-generaal.

De raad van bestuur bepaalt een algemeen profiel voor de management- en projectleidersfuncties van N-1 niveau. De administrateur-generaal kan dat profiel voor de specifieke vacature aanvullen met bijkomende competenties of andere vereisten.

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

Art. V 24. Het managementorgaan van het OPZ waar er een vacature is, beoordeelt, in overleg met de selector, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van de (sub)entiteit. Bij de beoordeling van de competenties wordt rekening gehouden met een externe potentiële inschatting.

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

Art. V 25. §1. De administrateur-generaal kiest de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

De administrateur-generaal laat de meest geschikte kandidaat toe tot een proeftijd in de graad van hoofdadviseur en wijst hem aan in de vacantverklarde managementfunctie van N-1 niveau met als graad afdelingshoofd of projectleider N-1 en als rang A2A.

Inzake de proeftijd zijn artikel III 13, III 15 en III 16 van overeenkomstige toepassing.

§2. De administrateur-generaal bepaalt bij de aanvang van de proeftijd de nadere regelen van de proeftijd en evalueert de proeftijd.

Artikel III 18, §2 en §3 zijn van overeenkomstige toepassing.

Nadat de titularis, vermeld in paragraaf 1, met goed gevolg de proeftijd doorlopen heeft, wordt hij vastbenoemd in de graad van hoofdadviseur, zoals bepaald in artikel V 20 van dit besluit.

Een negatieve eindevaluatie van de proefperiode heeft hetzij het ontslag van de ambtenaar op proef, die extern geworven is hetzij de terugplaatsing in de vorige graad van de ambtenaar op proef, die al ambtenaar was bij een OPZ, tot gevolg.

Het eindevaluatieverslag wordt betekend aan de ambtenaar op proef binnen 30 kalenderdagen na het evaluatiegesprek.

Indien het eindevaluatieverslag niet binnen 30 kalenderdagen wordt betekend aan de ambtenaar op proef, wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor de ambtenaar op proef.

§3. Tot de dag waarop hij teruggeplaatst wordt in zijn vorige graad of waarop het ontslag ingaat, behoudt de ambtenaar op proef zijn hoedanigheid.

§4. De administrateur-generaal betekent de beslissing tot vaste benoeming of tot ontslag of tot terugplaatsing in de vorige graad aan de ambtenaar op proef.

§5. Artikel III 20 en III 21 zijn van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 3. Horizontale mobiliteit

Art. V 26. Bij invulling van een N-1 functie via de horizontale mobiliteit zijn artikel V 23 en V 24 niet van toepassing. De administrateur-generaal organiseert de selectie en bepaalt voor de specifieke vacature bijkomende competenties en/of andere vereisten. In afwijking van artikel V 22, §3, stelt de administrateur-generaal een selectiereglement vast.

De titularissen van een N-1 functie bij een OPZ die beschikken over een evaluatie die niet met onvoldoende is besloten, kunnen zich kandidaat stellen naar aanleiding van de bekendmaking van een vacature.

De administrateur-generaal sluit de kandidaten die niet voldoen aan de statutaire voorwaarden of de voorwaarden van het selectiereglement, uit van deelname aan de selectie.

De administrateur-generaal houdt een interview met de kandidaten om na te gaan welke kandidaat het best voldoet aan het competentieprofiel voor de functie.

De ambtenaar wordt overgeplaatst naar het OPZ en behoudt ook de graad waarin hij vastbenoemd is. Het overplaatsingsbesluit vermeldt de termijn waarbinnen het afdelingshoofd of de projectleider N-1 zijn nieuwe functie opneemt.

Art. V 27. De regeling van de horizontale mobiliteit vermeld in artikel V 26, is van overeenkomstige toepassing op de titularis van de terugvalgraad van hoofdadviseur.

Artikel VI 15, VI 22, VI 23 en VI 24, eerste lid, zijn van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 4. De arbeidsvoorwaarden

Art. V 28. De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van de ambtenaar van het OPZ zoals bepaald in dit besluit.

Art. V 29. §1. De houder van een management- of projectleidersfunctie van N-1 niveau oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de administrateur-generaal.

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

- 1° moederschaprust en opvangverlof;
- 2° loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;
- 3° verlof wegens ziekte of arbeidsongeval of beroepsziekte;
- 4° verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet;
- 5° verlof voor een project, dat de Vlaamse Regering heeft goedgekeurd.

§3. De titularis van de functie of ingeval van overmacht, de administrateur-generaal, duidt bij afwezigheid een plaatsvervanger aan.

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

De plaatsvervanger, die al ambtenaar is bij een OPZ krijgt een tijdelijke dienstaanwijzing voor de duur van de afwezigheid hetzij in toepassing van artikel V 21, §3, hetzij na vacantverklaring.

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

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

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

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

De regeling betreffende de toelage voor tijdelijke functieverzwarening, vermeld in artikel VII 51 en artikel VII 130, is van toepassing op de waarnemende titularis.

Art. V 30. §1. Aan de graad van hoofdadviseur met rang A2M wordt volgende functionele loopbaan verbonden:

- hoofdadviseur A212
- hoofdadviseur met 10 jaar schaalanciënniteit A213

§2. Aan de mandaatgraad van afdelingshoofd met rang A2A wordt volgende functionele loopbaan verbonden:

- afdelingshoofd A285
- afdelingshoofd met 6 jaar schaalanciënniteit A286

§3. Aan de mandaatgraad van projectleider met rang A2A wordt de volgende functionele loopbaan verbonden:

- projectleider N-1 A285
- projectleider N-1 met 6 jaar schaalanciënniteit A286

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

Hoofdstuk 5. Evaluatie

Art. V 31. De functiehouder wordt jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, door de administrateur-generaal en na 6 jaar over een mandaatperiode.

Inzake de evaluatie zijn de artikelen IV 1, IV 2, IV 3, 2^{de} lid, IV 4, IV 5 §1 en §3 en IV 6 van toepassing.

Art. V 32. §1. Bij een uitspraak "onvoldoende" kan de functiehouder beroep instellen bij de raad van beroep binnen de 15 kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag. Het beroep is opschortend.

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

§3. Onverminderd artikel I 16, §1, tweede lid van het Vlaams personeelsstatuut wordt het dossier vervolgens binnen de 15 kalenderdagen voorgelegd aan de raad van bestuur die binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep beslist of de uitspraak gehandhaafd wordt.

Hoofdstuk 6. Einde van de dienstaanwijzing in een middenkaderfunctie

Art. V 33. §1. Onverminderd de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, vermeld in artikel XI 8, §1, wordt de dienstaanwijzing in een mandaatgraad van afdelingshoofd en projectleider beëindigd:

- 1° bij een onvoldoende;
- 2° op verzoek van de betrokkene zelf;
- 3° om organisatorische redenen bij afschaffing van de betrekking.

De dienstaanwijzing in een mandaatgraad van afdelingshoofd en projectleider kan beëindigd worden na telkens 6 jaar.

§2. De dienstaanwijzing in een mandaatgraad van projectleider kan, onverminderd §1, eveneens beëindigd worden in onderling overleg met de opdrachtgever en na de duurtijd van het project als dat korter is dan 6 jaar.

§3. In de overgangsperiode tot een nieuwe passende aanstelling behoudt de titularis in de gevallen van §1, 3°, en van §1, tweede lid, gedurende maximaal 12 maanden zijn salaris van de mandaatgraad, ten laste van de entiteit van herkomst.

In de gevallen vermeld in §1, 1° en 2° en §2 en in de gevallen vermeld in §1, 3°, en §1, tweede lid vanaf de 13^{de} maand, indien binnen de 12 maanden geen andere mandaatfunctie gevonden wordt, wordt de titularis bezoldigd binnen het middenkader in de graad van hoofdadviseur overeenkomstig artikel V 30, §1.

§4. Op verzoek van de betrokkene zelf kan een einde gesteld worden aan het behoren tot het middenkader via een herplaatsing in een passende functie bij een OPZ.

Op zijn verzoek kan de titularis van de graad van hoofdadviseur worden herplaatst in een betrekking van dezelfde graad bij een OPZ.

TITEL 3. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. De rechtspositie voor het topkader

Art. V 34. Het personeelslid dat is benoemd in de graad van administrateur-generaal bij de diensten van de Vlaamse overheid vòòr 1 januari 2006 en vòòr de inwerkintreding van dit besluit is herplaatst in een passende functie van deze graad bij het OPZ en aldus ressorteert onder het onderhavige statuut, behoudt in ieder geval de salarisschaal verbonden aan de rang A3. Het behoudt zijn graad ten persoonlijke titel.

Voor de toepassing van het eerste lid is, wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, de regeling die voorzien is in deel VII van toepassing.

Art. V 35. §1. Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel V 11, behoudt de titularis van:
1) de managementfunctie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, §2, die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;

2) de managementfunctie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, §1, die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse gemeenschap of het Vlaams gewest of een daarvan afhankende instelling verbonden was, de contractuele regeling geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;

§2. De in §1 bedoelde titularis bekomt deze overgangsregeling indien deze gunstiger is dan de organieke regeling vermeld in artikel V 11.

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

Art. V 36. De procedures voor de invulling van topkaderfuncties via werving en mobiliteit, die aangevat zijn vóór [datum inwerkingtreding], worden voortgezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.

Art. V 37. §1. Het personeelslid dat is benoemd in de graad van adjunct-directeur-generaal bij de diensten van de Vlaamse overheid en dat vóór de inwerkingtreding van dit besluit is herplaatst in een passende functie van deze graad bij het OPZ en aldus ressorteert onder het onderhavige statuut, behoudt in ieder geval de salarisschaal verbonden aan de rang A2L. Het behoudt zijn graad ten persoonlijke titel.

Voor de toepassing van het eerste lid is, wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, de regeling die voorzien is in deel VII van toepassing.

§2. De regeling van de horizontale mobiliteit, vermeld in artikel V 26, is van overeenkomstige toepassing op de titularis van de terugvalgraad van adjunct-directeur-generaal.

Hoofdstuk 2. De rechtspositie voor het middenkader

Art. V 38. §1. De schaalanciënniteit, verworven bij de diensten van de Vlaamse overheid in het mandaat van afdelingshoofd of projectleider, wordt aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviseur en in de mandaatgraad van afdelingshoofd of projectleider zoals bepaald in artikel V 30.

§2. In afwijking van artikel V 30 genieten de hoofdadviseur, het afdelingshoofd en de projectleider de salarisregeling die van toepassing is op de datum voorafgaand aan die van de aanstelling, als die voordeliger is.

Art. V 39. Voor de personeelsleden die op 31 december 2015 bij het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie als directielid waren aangewezen, en na 1 januari 2016 worden aangesteld in de graad van afdelingshoofd, wordt de periode als directielid aangerekend op de schaalanciënniteit.

Art. V 40. De procedures voor de invulling van middenkaderfuncties, die aangevat zijn vóór [inwerkingtreding besluit], worden voortgezet overeenkomstig de reglementering die van kracht was bij de aanvang van de procedures.

Art. V 41. Voor het personeelslid dat op 31 juli 2016 bij de entiteit Audit Vlaanderen als contractuele manager-auditor was tewerkgesteld, en na 1 augustus 2016 wordt aangesteld in de graad van afdelingshoofd, wordt de periode als contractuele manager-auditor aangerekend op de schaalanciënniteit.

Art. V 42. Voor de ambtenaar die op 31 juli 2016 was aangewezen in een IT-mandaat van rang A2A, en na 1 augustus 2016 wordt aangesteld in de graad van afdelingshoofd, wordt de periode als IT-mandaathouder van rang A2A aangerekend op de schaalanciënniteit.

DEEL VI. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel VI 1. De administrateur-generaal die beslist om een vacature op het personeelsplan van het OPZ in te vullen kan, met behoud van de toepassing van artikel VI 15, §2, zijn oproep richten tot de kandidaten uit het eigen en het andere OPZ als hij een beroep doet op de interne arbeidsmarkt via:

- 1° een bevorderingsprocedure binnen het niveau;
- 2° de horizontale mobiliteit;
- 3° de procedure van tijdelijke aanstelling.

Bij keuze voor vacature-invulling via een bevordering binnen het niveau of de horizontale mobiliteit kan de administrateur-generaal de oproep beperken tot de personeelsleden van het eigen OPZ.

Bij keuze voor vacature-invulling via bevordering door overgang naar een hoger niveau doet de administrateur-generaal een oproep tot de kandidaten uit het eigen en het andere OPZ.

Art. VI 2. Als een contractueel personeelslid een statutaire functie opneemt na bevordering of overplaatsing via horizontale mobiliteit, geldt de vereiste inzake eedaflegging, vermeld in artikel III 13.

Art. VI 3. Als de functie een IFIC-functie is of voorkomt op de lijst van knelpuntfuncties, vermeld in artikel III 3, §1, kan de administrateur-generaal, voorafgaand aan de vacant verklaring bij horizontale mobiliteit of bevordering, afwijken van de diplomavoorgaarde, vermeld in bijlage 3 of in artikel VI 47 §2.

TITEL 2. HIËRARCHISCHE INDELING DER GRADEN

Art. VI 4. De hiërarchische indeling van de graden omvat 4 niveaus en 16 rangen. Ze wordt in bijlage 1 vastgesteld.

Art. VI 5. De rang situeert een graad binnen zijn niveau. De graad is de titel die de ambtenaar in een rang situeert.

Elke rang wordt aangeduid met een letter en een cijfer. De letter geeft het niveau aan, het cijfer situeert de rang in zijn niveau.

De vier niveaus omvatten het volgende aantal rangen:

- 1° niveau A: zeven rangen, genummerd A1, A2, A2M, A2E, A2A, A2L en A3;
- 2° niveau B: drie rangen, genummerd B1, B2 en B3;
- 3° niveau C: drie rangen, genummerd C1, C2 en C3;
- 4° niveau D: drie rangen, genummerd D1, D2 en D3.

Binnen elk niveau worden de rangen genummerd volgens hun plaats in de hiërarchie, waarbij de hoogste rang het hoogste cijfer toegewezen krijgt.

Binnen niveau A is:

- 1° rang A2L hoger dan rang A2A
- 2° rang A2A hoger dan rang A2E
- 3° rang A2E hoger dan rang A2M
- 4° rang A2M hoger dan rang A2.

TITEL 3. ANCIËNNITEIT

Art. VI 6. Voor een ambtenaar bestaan volgende administratieve anciënniteiten:

- 1° de graadanciënniteit;
- 2° de niveauanciënniteit;
- 3° de dienstanciënniteit;
- 4° de schaalanciënniteit.

Art. VI 7. §1. De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid heeft gepresteerd in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in de graden die door de reglementering in aanmerking worden genomen voor toegang tot een andere graad, of in vergelijkbare graden.

§2. De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid heeft gepresteerd in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in een graad van het betreffend niveau, of van een vergelijkbaar niveau.

§3. De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de overheid in om het even welke hoedanigheid heeft gepresteerd.

§4. Onder "overheid" moeten in §1 tot en met §3 van dit artikel worden begrepen:

- de diensten van de Vlaamse overheid;
- de diensten en instellingen van de Belgische staat;
- de diensten en instellingen van de gemeenschappen en gewesten;
- de diensten en instellingen van de Europese Unie en/of de Europese Economische Ruimte;
- de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte;
- de provincies, gemeenten en OCMW's van België.

§5. De schaalanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die de ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid, heeft verricht in de hoedanigheden van ambtenaar op proef en vastbenoemde, in de betrokken salarisschaal.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken beslist of, en (in voorkomend geval) in welke mate, voorgaande prestaties verricht bij de diensten vermeld in §4 die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid in aanmerking komen voor de schaalanciënniteit.

Art. VI 8. Als "werkelijke diensten" worden beschouwd:

- 1° de perioden waarin krachtens dit besluit het salaris wordt doorbetaald, of bij ontstentenis van salaris, de aanspraak of bevordering tot een hoger salaris behouden blijft;
- 2° voor de toepassing van artikel VI 8: de perioden bij de diensten van de Vlaamse overheid en de andere overheden, vermeld in artikel VI 8, §4.

Art. VI 9. De graad-, de niveau-, de dienst- en de schaalanciënniteit worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze beginnen op de eerste dag van een maand.

De gedeelten van maanden worden opgeteld en gevoegd bij het aantal volledige maanden op het moment van de berekening van de nuttige anciënniteit.

TITEL 4. MOBILITEIT

Hoofdstuk 1. Herplaatsing

Art. VI 10. §1. Onder herplaatsing wordt verstaan:

- 1° de overplaatsing van een ambtenaar van rang A2E en rang A2 of lager naar een vacante statutaire betrekking van een graad van dezelfde of een lagere rang bij het eigen OPZ of het andere OPZ;
- 2° de overplaatsing van een contractueel personeelslid met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een vacante contractuele betrekking met dezelfde salarisschaal of geldelijke loopbaan of naar een vacante contractuele betrekking met als enige of als hoogste salarisschaal, een salarisschaal die overeenstemt met een lagere rang bij het eigen OPZ of het andere OPZ

wanneer de betrekking van dit personeelslid ingevolge langdurige afwezigheid vacant werd verklaard, of wanneer dit personeelslid om persoonlijke, functionele of medische redenen zijn oorspronkelijke functie niet meer kan of mag uitoefenen.

§2. Artikel I 5, §2, is van toepassing op de herplaatsing van contractuelen.

Art. VI 11. § 1. De raden van bestuur van de OPZ's richten een gezamenlijk herplaatsingsbureau op.

§2. De administrateur-generaal wijst de personeelsleden van het OPZ aan die in aanmerking komen voor herplaatsing. Die personeelsleden worden aangemeld bij het herplaatsingsbureau van de OPZ's na zorgvuldige begeleiding en ondersteuning.

Het personeelslid kan aan de administrateur-generaal vragen om aangewezen te worden voor herplaatsing.

Het herplaatsingsbureau beslist telkens na een ontvankelijkheidstoets of het personeelslid in aanmerking komt voor de herplaatsing. De ontvankelijkheidstoets omvat tenminste:

- een aanmeldingsgesprek, een intakegesprek en een opvolgingsgesprek;
- psychotechnische proeven, een interview en een persoonlijkheidsvragenlijst;
- de opmaak van een rapport.

Het personeelslid kan enkel herplaatst worden naar een functie in een lagere rang in een van de volgende gevallen:

- 1° als het herplaatsingsbureau vaststelt dat het personeelslid niet langer geschikt is om functies uit te oefenen van dezelfde rang en als het personeelslid hiermee akkoord gaat;
- 2° om medische redenen.

De administrateur-generaal kan een personeelslid, dat afgewezen is voor herplaatsing door het herplaatsingsbureau, na een trajectbegeleiding opnieuw aanmelden bij het herplaatsingsbureau.

§ 2. Het personeelslid in herplaatsing behoudt zijn dienstaanwijzing tot hij herplaatst wordt.

§ 3. De administrateur-generaal van het OPZ waar een vacante betrekking is, en het herplaatsingsbureau beslissen gezamenlijk over de geschiktheid van het personeelslid voor de functie. Als verschillende personeelsleden in herplaatsing geschikt zijn, kiest de administrateur-generaal van het OPZ waar er een vacante betrekking is op zorgvuldige wijze het meest geschikte personeelslid voor de functie. De gemotiveerde beslissing houdt rekening met de functiebeschrijving van de vacature en met het gewenste profiel.

§ 4. De lijnmanagers van de OPZ's in kwestie bepalen samen wanneer het personeelslid zijn nieuwe functie moet opnemen.

§ 6. Als de ambtenaar tweemaal een aangeboden betrekking weigert, wordt hij ambtshalve herplaatst naar de eerstvolgende betrekking, die hem wordt aangeboden.

De regeling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing in het geval van een herplaatsing naar een functie in een lagere rang.

§ 5. Het herplaatsingsbureau kan een lopend herplaatsingstraject stopzetten indien het personeelslid in herplaatsing de aangeboden mogelijkheden niet actief benut.

Art. VI 12. §1. Het herplaatste personeelslid wordt ingeschakeld in de rechtspositieregeling van het personeel van het OPZ waarin hij terecht komt.

Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, wordt de ambtenaar benoemd in de nieuwe graad en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. De ambtenaar die wordt herplaatst naar een functie in een lagere rang behoudt echter het salaris dat hij had in zijn salarisschaal van herkomst op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij in zijn organieke graad een hoger salaris bereikt.

Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, krijgt het contractuele personeelslid, vermeld in artikel VI 10, §1, 2°, een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of de geldelijke loopbaan, verbonden aan de nieuwe betrekking. In geval van een geldelijke loopbaan wordt hij ingeschaald op de overeenkomstige trap. Het contractuele personeelslid dat wordt herplaatst naar een functie in een lagere rang behoudt echter het salaris dat hij had in zijn salarisschaal van herkomst op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij een hoger salaris bereikt in zijn nieuwe betrekking.

§2. Indien overeenkomstig de IFIC-protocollen, de functiewijziging tijdelijk is, geldt de regeling van de IFIC-protocollen. Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder tijdelijk, de functiewijziging die wordt toegekend voor maximum 5 jaar, met één jaar verlengbaar.

Indien overeenkomstig de IFIC-protocollen, de functiewijziging definitief is, geldt volgende regeling:

1° Indien de toegewezen functie tot een hogere IFIC-categorie behoort, wordt het personeelslid bezoldigd in de met deze IFIC-categorie overeenstemmend IFIC-schaal.

2° Indien de toegewezen functie tot een lagere IFIC-categorie behoort, geldt volgende regeling:

- functiewijziging op verzoek van het personeelslid:
Het personeelslid wordt bezoldigd in de met deze IFIC-categorie overeenstemmende IFIC-schaal;
- functiewijziging op verzoek van de werkgever:
De functiewijziging naar een lagere IFIC-categorie kan enkel mits akkoord van het personeelslid over de functiewijziging naar de lagere IFIC-categorie en over de garantie dat hij enkel het salaris behoudt, zoals vermeld in het tweede lid, en niet het barema.

Indien het statutaire personeelslid in afwijking van het vorige lid, niet instemt met enkel het behoud van het salaris, kan de administrateur-generaal uitzonderlijk het behoud van het barema toekennen.

Het personeelslid behoudt het salaris dat hij genoot in zijn IFIC-categorie vóór de functiewijziging, tot op het ogenblik dat hij in de nieuwe IFIC-categorie een hoger salaris ontvangt.

§3. Het personeelslid dat voor zijn herplaatsing geslaagd is voor een examen voor overgang naar een hoger niveau of voor verhoging in graad of voor een vergelijkende competentieproef, behoudt de aanspraken die hij door het slagen voor een van die examens of voor die proef heeft verworven.

Art. VI 13. Het herplaatsingsbesluit wordt ambtshalve ondertekend door de administrateurs-generaal van het ontvangende en uitsturende OPZ.

Art. VI 14. Hoofdstuk 1 is niet van toepassing op de ambtenaar op proef, behalve bij herplaatsing om redenen van herstructurering.

De ontvangende administrateur-generaal bepaalt de duur van de proeftijd overeenkomstig deel III, hoofdstuk 3.

Hoofdstuk 2. Horizontale mobiliteit

Art. VI 15. §1. Onder horizontale mobiliteit wordt verstaan:

- 1° de overplaatsing van een ambtenaar van rang A2E en rang A2 of lager naar een statutaire functie van dezelfde of een lagere rang;
- 2° de overplaatsing van een contractueel personeelslid, met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een contractuele functie met dezelfde of een lagere rangindicie van de salarisschaal waarin het personeelslid voor de overplaatsing wordt uitbetaald;
- 3° de overplaatsing van een contractueel personeelslid met als enige of als beginsalarisschaal een salarisschaal die overeenstemt met rang A2E en rang A2 of lager, naar een statutaire functie met overeenstemmende of gelijkwaardige inhoud van dezelfde rang dan de rangindicie van de salarisschaal waarin het personeelslid voor de overplaatsing wordt uitbetaald.

Bij overplaatsing naar een functie waarvoor conform bijlage 3, die bij dit besluit is gevoegd, een specifiek diploma vereist is, gelden dezelfde diplomavooraarden.

§2. Een contractueel personeelslid kan alleen meedingen naar een statutaire functie via horizontale mobiliteit als het geslaagd is voor een objectief wervingsstststem met algemene bekendmaking als vermeld in deel III.

De bepalingen over de proeftijd, vermeld in deel III, hoofdstuk III, zijn van toepassing op het contractuele personeelslid dat overgeplaatst wordt naar een statutaire functie.

Art. VI 16. Een vacante betrekking die via de horizontale mobiliteit ingevuld wordt, wordt bekendgemaakt.

Art. VI 17. Ieder personeelslid kan zich kandidaat stellen voor een vacante betrekking door een gerichte kandidaatstelling naar aanleiding van een bekendmaking van een vacature.

Art. VI 18. Een personeelslid komt alleen voor overplaatsing in aanmerking als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° hij bevindt zich in de administratieve toestand van dienstactiviteit;
- 2° hij beantwoordt aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante functie uit te oefenen.

Art. VI 19. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de administrateur-generaal

De administrateur-generaal kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

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

De selector beoordeelt, in overleg met de administrateur-generaal, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van het OPZ.

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

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

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

Art. VI 20. De selector stelt, in overleg met de administrateur-generaal, per selectie een selectiereglement vast.

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de administrateur-generaal bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

Art. VI 21. Het geselecteerde personeelslid moet binnen drie maanden na de selectiebeslissing zijn nieuwe functie opnemen.

Het geselecteerde personeelslid kan een aangeboden betrekking weigeren.

Art. VI 22. Het overgeplaatste personeelslid wordt ingeschakeld in de rechtspositieregeling van het personeel van het OPZ waarin hij terechtkomt.

Het personeelslid dat voor zijn overplaatsing geslaagd is voor een examen of proef, behoudt de aanspraken die hij door het slagen daarvoor heeft verworven.

Art. VI 23. §1. Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, wordt de ambtenaar benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Hij behoudt de graadanciënniteit en de schaalanciënniteit, verworven in de laatste graad.

In afwijking van het eerste lid wordt de schaalanciënniteit bij een benoeming in een graad met een functionele loopbaan van kortere duur dan die van de laatste graad, breuksgewijs herleid pro rata het verschil in schaalanciënniteit voor het bereiken van de volgende trap.

§2. Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, krijgt het contractuele personeelslid een arbeidsovereenkomst met de salarisschaal of met de geldelijke loopbaan die verbonden is aan de nieuwe contractuele functie. De totaliteit van de prestaties in de vorige contractuele functie telt mee voor de bepaling van het salaris of de salarisschaal in de nieuwe contractuele functie.

Het contractuele personeelslid dat wordt overgeplaatst naar een statutaire functie, wordt benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal.

Art. VI 24. Het overplaatsingsbesluit wordt ambtshalve ondertekend door de administrateurs-generaal van het ontvangende en uitsturende OPZ.

Bij overplaatsing van de ambtenaar op proef met het oog op vaste benoeming of op bevordering bepaalt de ontvangende administrateur-generaal de duur van de proeftijd overeenkomstig deel III, hoofdstuk 3.

Tijdens de proeftijd bij aanwerving en bevordering kan de ambtenaar eenmaal overgeplaatst worden via de horizontale mobiliteit.

Hoofdstuk 3. Externe mobiliteit

Art. VI 25. Dit hoofdstuk bepaalt de nadere regels volgens welke een ambtenaar van een externe overheid of een vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector mobiliteit naar de OPZ's kan verkrijgen.

Het is niet van toepassing op de functies van N-niveau, van algemeen directeur, van N-1 niveau, en van preventieadviseur.

Ambtenaren komen tijdens hun stageperiode niet in aanmerking voor externe mobiliteit.

Art. VI 26. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° externe mobiliteit: de benoeming van een statutaire ambtenaar van een externe overheid of een vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector in een vacante betrekking bij een OPZ door de administrateur-generaal, nadat de ambtenaar zich daarvoor kandidaat heeft gesteld.

2° externe overheid:

- a) een entiteit van de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gedefinieerd in artikel I 2, 1° van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006.
- b) een federale overheidsdienst, een programmatorische federale overheidsdienst, alsook de diensten die ervan afhangen, het Ministerie van Landsverdediging of een van de rechtspersonen, vermeld in artikel 1, 3°, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;

- c) de diensten van de andere gemeenschappen en gewesten, van de colleges van de gemeenschapscommissies en van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen;
- d) de entiteiten en raden die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, de Vlaamse Radio- en Televisieomroep, het Algemeen Secretariaat van het Vlaams Parlement en de instellingen die verbonden zijn aan het Vlaams Parlement;
- e) de gemeenten, de provincies, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van het ziekenhuis in eigen beheer, vermeld in artikel 218 van het OCMW-decreet, de autonome gemeentebedrijven, de autonome provinciebedrijven en de OCMW-verenigingen, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen.

3° onderwijssector:

- a) de instellingen van het gemeenschapsonderwijs, vermeld in artikel 2, §1 van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
- b) de instellingen van het gesubsidieerd onderwijs, vermeld in artikel 4, §1 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
- c) de hogescholen vermeld in artikel II 3 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;
- d) de universiteiten vermeld in artikel II 2 van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;
- e) de onderwijsinspectie vermeld in artikel 45 van het decreet van 8 mei 2009 betreffende de kwaliteit van onderwijs;
- f) de inspectie en begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken vermeld in het decreet van 1 december 1991 betreffende de inspectie en de begeleiding van de levensbeschouwelijke vakken.

Art. VI 27. De administrateur-generaal kan de oproep beperken tot een of meer van de categorieën, vermeld in artikel VI 26, 2° en 3°.

Art. VI 28. Om externe mobiliteit te verkrijgen moet de ambtenaar van de externe overheid of het vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector:

- 1° de voorwaarden vervullen, vermeld in artikel III 1;
- 2° een graad, rang, functie of vakklasse bekleden die door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, als gelijkwaardig wordt erkend met de graad of rang waartoe de vacante betrekking behoort;
- 3° beantwoorden aan de vereisten, gesteld door de wetten inzake het taalgebruik in bestuurszaken;
- 4° beantwoorden aan de specifieke voorwaarden die overeenkomstig dit besluit voorgeschreven zijn om de vacante betrekking uit te oefenen;
- 5° beantwoorden aan het functieprofiel van de betrekking.

Art. VI 29. De ambtenaar of het vastbenoemd personeelslid van de onderwijssector dient zijn aanvraag voor externe mobiliteit in naar aanleiding van een aanbieding van externe mobiliteit die het OPZ heeft bekendgemaakt.

Art. VI 30. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de administrateur-generaal.

De administrateur-generaal kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

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

De selector beoordeelt, in overleg met de administrateur-generaal, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeften van het OPZ.

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

Art. VI 31. §1. De administrateur-generaal van het OPZ waar de betrekking vacant is, kiest uit de geschikte kandidaten de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie, of hij kiest uitzonderlijk niet, als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde selectiebeslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

§2. De selector stelt, in overleg met de administrateur-generaal, per selectie een selectiereglement vast.

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie, naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de administrateur-generaal bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;
- 6° het verlies en behoud van een plaats in de reserve;
- 7° de mogelijkheid om een bijkomende test te organiseren voor de vervulling van een bijkomende vacature voor dezelfde of een vergelijkbare functie.

Art. VI 32. Het OPZ dat externe mobiliteit toekent, brengt de kandidaat en de externe overheid waartoe de ambtenaar behoort, daarvan op de hoogte.

De kandidaat beschikt over een maximale termijn van drie maanden, na de selectiebeslissing, om zijn ambt overeenkomstig de statutaire bepalingen van de externe overheid waar hij benoemd is, op te nemen.

Art. VI 33. In afwijking van artikel III 2, 2°, en met behoud van de toepassing van artikel VI 34 leidt externe mobiliteit van rechtswege tot de benoeming van de ambtenaar in de graad, waartoe de vacante betrekking waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld, behoort, zodra hij de eed heeft afgelegd.

Art. VI 34. De administrateur-generaal van het OPZ dat externe mobiliteit toekent, kan een proeftijd van maximaal drie maanden opleggen. Die termijn is verlengbaar met de duur van de afwezigheden, boven het aantal van tien werkdagen afwezigheid.

Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar op proef of de administrateur-generaal van het OPZ dat externe mobiliteit toekent, met een opzeggingstermijn van drie dagen, een einde stellen aan de vooropgezette externe mobiliteit.

Art. VI 35. §1. Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, behoudt de ambtenaar de dienst-, niveau- en graadanciënniteit die hij verworven had bij de overheid van herkomst.

§2. Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, wordt de ambtenaar bezoldigd in de salarisschaal van de graad van de vacante betrekking aan het bedrag dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit.

§3. Indien aan de graad een functionele loopbaan is verbonden, dan wordt de ambtenaar, Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, ingeschaald op de trap van de functionele loopbaan op basis van de gecumuleerde schaalanciënniteit die hij op datum van de overdracht heeft.

Hoofdstuk 4. Standplaatsbepaling

Art. VI 36. §1. De administratieve standplaats is de gemeente waar het personeelslid hoofdzakelijk zijn ambt uitoefent of een zo centraal mogelijk bepaalde gemeente in zijn ambtsgebied.

§2. Voor de personeelsleden met een rang tot en met A2A of met een salarisschaal die overeenstemt met een rang tot en met A2A kan de administrateur-generaal de standplaats:

1° vaststellen, als die om dienstredenen niet samenvalt met de gemeente waar de centrale administratie of de buitendienst gevestigd is;

2° wijzigen.

§3. Voor de functies van N-niveau en algemeen directeur wordt deze bevoegdheid uitgeoefend door de raad van bestuur.

§4. De vaststelling en wijziging van de standplaats gebeurt in overeenstemming met het betrokken contractuele personeelslid.

TITEL 5. DE BEVORDERING

Hoofdstuk 1. Definitie en algemene bepalingen

Art. VI 37. Een bevorderingsbetrekking is een statutaire betrekking die overeenkomstig bijlage 3 door bevordering kan worden ingevuld.

Er zijn twee soorten van bevordering:

- 1° de bevordering door verhoging in rang binnen hetzelfde niveau;
- 2° de bevordering door overgang naar een hoger niveau.

Voor het contractuele personeelslid wordt begrepen onder bevordering: de benoeming in een bevorderingsbetrekking met dezelfde, respectievelijk een hogere, niveau-indicie dan die van de salarisschaal waarin het bij de vacantverklaring wordt uitbetaald.

Art. VI 38. De administrateur-generaal verklaart de betrekkingen van rang A2E en rang A2 en lager vacant.

De vacature wordt bekendgemaakt aan alle personeelsleden die in aanmerking komen.

Art. VI 39. §1. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de administrateur-generaal

De administrateur-generaal kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

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

De selector beoordeelt, in overleg met de administrateur-generaal, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, rekening houdend met de specifieke behoeftes van het OPZ

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

§2. De selector stelt, in overleg met de administrateur-generaal, per selectie een selectiereglement vast.

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

§3. Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de administrateur-generaal bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;

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

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

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

Art. VI 40. Het personeelslid kan een bevordering weigeren.

Art. VI 41. De administrateur-generaal laat het geselecteerde personeelslid toe tot de proeftijd en geeft het een dienstaanwijzing bij het OPZ uiterlijk binnen drie maanden na de selectiebeslissing.

Het personeelslid kan pas worden bevorderd nadat het met goed gevolg de proeftijd in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht. Voor die proeftijd gelden de bepalingen, vermeld in deel III, hoofdstuk III.

Het personeelslid dat voor de proeftijd als ambtenaar was tewerkgesteld, wordt in geval van een negatieve eindevaluatie van de proeftijd teruggeplaatst in zijn vorige graad na de definitieve beslissing van de administrateur-generaal.

Het personeelslid dat op het tijdstip van de bevordering met verlof is, gelijkgesteld met dienstactiviteit, en de preventieadviseurs mogen respectievelijk het verlof, het mandaat of de opdracht voortzetten tot aan de toegestane einddatum.

Art. VI 42. Kandidaten voor een bevorderingsbetrekking moeten voldoen aan al de volgende vereisten:

1. ambtenaar zijn of contractueel personeelslid en geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking als vermeld in deel III, hoofdstuk 2, van dit besluit;
2. geen laatste functioneringsevaluatie hebben die besloten werd met een "onvoldoende";
3. de vereisten voor de functie op de datum, vermeld in het selectiereglement.

Om toegelaten te worden tot de proeftijd in de bevorderingsbetrekking moeten de geslaagden van de bevorderingsprocedure voldoen aan al de volgende vereisten:

1. de vereisten vermeld in artikel VI 45 t.e.m. VI 47;
2. zich in dienstactiviteit bevinden;
3. geen ambtenaar op proef of contractueel personeelslid op proef meer zijn.

Art. VI 43. De regelingen die in deze titel en in bijlage 3 bij dit besluit van toepassing zijn op ambtenaren van een bepaalde rang of niveau, gelden ook voor de contractuele personeelsleden die bij de vacantverklaring van de bevorderingsbetrekking, betaald

worden in een salarisschaal met de rangindicie respectievelijk de niveau-indicie die overeenstemt met de rang respectievelijk het niveau in kwestie.

De vereisten voor schaal-, graad- of niveauanciënniteit in deze titel betreffen voor contractuele personeelsleden de loopbaanduur in een contractuele betrekking van waaruit benoeming in de bevorderingsbetrekking mogelijk is.

Hoofdstuk 2. Bevordering binnen het niveau

Art. VI 44. Voor de berekening van de "relevante beroepservaring" vermeld in dit hoofdstuk, worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

Art. VI 45. §1. Een ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring of schaalanciënniteit in één of meer salarisschalen in de betrokken graad kan worden bevorderd tot respectievelijk:

- 1° een leidinggevende functie in een graad van de rang B2, C2 en D2
- 2° of een graad van leidinggevend hoofddeskundige (B3), leidinggevend hoofdmedewerker (C3) en leidinggevend hoofdassistent (D3).

§2. Een ambtenaar van rang B2, C2 en D2 kan worden bevorderd tot respectievelijk een graad van leidinggevend hoofddeskundige (B3), leidinggevend hoofdmedewerker (C3) en leidinggevend hoofdassistent (D3).

§3. Een ambtenaar van rang A1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring, kan worden bevorderd:

- 1° tot de graad van directeur;
- 2° van de graad van arts tot de graad van directeur-arts;
- 3° van de graad van informaticus tot de graad van directeur-informaticus;
- 5° van de graad van ingenieur tot de graad van directeur-ingenieur;

§4. Een directeursfunctie is een leidinggevende functie van rang A2.

Art. VI 46. §1. Een ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan bevorderd worden tot een inhoudelijke functie in een graad van respectievelijk de rang B2, C2 en D2.

Een ambtenaar van rang B1, C1 en D1 die over twaalf jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie beschikt, kan bevorderd worden tot respectievelijk een graad van senior hoofddeskundige (B3), senior hoofdmedewerker (C3) en senior hoofdassistent (D3).

§2. Een ambtenaar van rang B2, C2 en D2 die over acht jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie beschikt, kan bevorderd worden tot respectievelijk een graad van senior hoofddeskundige (B3), senior hoofdmedewerker (C3) en senior hoofdassistent (D3).

§3. Een ambtenaar van rang A1 die beschikt over zes jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan worden bevorderd:
1° tot de graad van adviseur;

- 2° van de graad van arts tot de graad van adviseur-arts;
- 3° van de graad van informaticus tot de graad van adviseur-informaticus;
- 4° van de graad van ingenieur tot de graad van adviseur-ingenieur;

§4. Een ambtenaar van rang A1 die beschikt over twaalf jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie, kan worden bevorderd tot een graad van senior adviseur (A2E).

De ambtenaar van rang A2 of rang A2M die over acht jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie beschikt, kan worden bevorderd tot een graad van senior adviseur (A2E).

Hoofdstuk 3. Bevordering door overgang naar een hoger niveau

Art. VI 47. §1. De bevordering naar een hoger niveau staat open:

- 1° voor bevordering tot een graad van de rang A1: voor het personeelslid van niveau B of C van de OPZ's dat in beide niveaus samen ten minste drie jaar anciënniteit telt;
- 2° voor bevordering tot een graad van de rang B1: voor het personeelslid van niveau C van de OPZ's dat, wat de bevordering naar specifieke functies betreft, in het bezit is van het in de functiebeschrijving gevraagde diploma;
- 3° voor bevordering tot een graad van de rang C1: voor het personeelslid van niveau D van de OPZ's dat ten minste twee jaar anciënniteit telt in dat niveau.

§2. In afwijking van paragraaf 1 staat de bevordering naar de graad van informaticus (rang A1) open voor een personeelslid van niveau B of C dat beschikt over:

- 1° ofwel minstens een graduaats- of bachelordiploma in de informatica en drie jaar relevante informatica-ervaring;
- 2° ofwel zes jaar relevante informatica-ervaring.

TITEL 6. VRIJWILLIGE TERUGZETTING IN GRAAD

Art. VI 48. Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, kan de vastbenoemde ambtenaar op zijn verzoek tijdens zijn loopbaan eenmaal om functionele of persoonlijke redenen teruggezet worden in graad. De vrijwillige terugzetting in graad gebeurt:

- 1° voor de ambtenaar van rang A2E: in een graad van adviseur of directeur (rang A2);
- 2° voor de ambtenaar van rang A1 en C1: respectievelijk in rang B2 en D2;
- 3° voor de ambtenaar van rang B1: in rang C1;
- 4° voor de ambtenaren met een andere rang: in de onmiddellijk lagere rang dan die waarin de ambtenaar was benoemd.

Als aan de nieuwe graad een functionele loopbaan verbonden is, wordt de ambtenaar ingeschaald in de op één na hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan.

Als de terugzetting leidt tot financieel voordeel, wordt het salaris van de betrokken ambtenaar op het moment van de terugzetting in graad geblokkeerd tot op het moment dat hij in zijn organieke graad een hogere salarisschaal bereikt.

De vrijwillige terugzetting in graad is niet afhankelijk van het bestaan van een vacante betrekking.

Art. VI 49. De vrijwillige terugzetting in graad wordt toegekend door de administrateur-generaal voor de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet, na advies van de raad van bestuur

TITEL 7. DE PREVENTIEFUNCTIES

Art. VI 50. Het OPZ beschikt over een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk, hierna IDPB te noemen.

Art. VI 51. De preventieadviseur wordt contractueel geworven in een graad van rang A1 of rang A2 of in een graad die behoort tot het niveau B, C of D en krijgt een toelage als vermeld in artikel VII 58.

Art. VI 52. §1. De administrateur-generaal stelt de competenties vast waarover de preventieadviseur moet beschikken, in aanvulling op de vereisten die opgelegd zijn door de welzijnsreglementering.

§2. De selector organiseert de selectie voor een functie in overleg met de administrateur-generaal.

De administrateur-generaal kan bijzondere vereisten in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector, vaststellen.

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

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

De selector stelt, in overleg met de administrateur-generaal, per selectie een selectiereglement vast.

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

Het selectiereglement regelt in voorkomend geval ook:

- 1° een mogelijke voorselectie naargelang het aantal kandidaten;
- 2° een mogelijke beperkte procedure;
- 3° de samenstelling van de jury, waarvan de administrateur-generaal bij interne selectietesten minstens deel uitmaakt;
- 4° de regels voor de rangschikking;
- 5° de geldigheidsduur van de reserve;

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

§3. De selector beoordeelt, in overleg met de administrateur-generaal, de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie van preventieadviseur, rekening houdend met de specifieke behoeftes van het OPZ.

§4. De administrateur-generaal draagt de kandidaat die volgens hem het meest geschikt is voor de functie en die aan de voorwaarden voldoet, voor aan het overlegcomité van het OPZ. Hij draagt uitzonderlijk geen kandidaat voor als hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten. De gemotiveerde beslissing houdt rekening met:

- 1° de kandidaatstelling;
- 2° de functiebeschrijving van de vacature en het gewenste profiel;
- 3° de beoordeling van de eventuele selectietest(en).

§5. Als het overlegcomité van het OPZ een akkoord bereikt, werft de administrateur-generaal iemand aan als preventieadviseur.

§6. Als het overlegcomité van het OPZ geen akkoord bereikt over een aanwerving bij de IDPB neemt de raad van bestuur na afloop van de wettelijk voorgeschreven verzoeningsprocedure een beslissing, met behoud van de toepassing van de specifieke bepalingen in de welzijnsreglementering over de aanstelling van een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Art. VI 53. Het personeelslid met de functie van preventieadviseur kan op eigen verzoek de dienstaanwijzing in de functie van preventieadviseur beëindigen als hij een met de administrateur-generaal overeen te komen opzeggingstermijn in acht neemt.

Art. VI 54. De administrateur-generaal kan na akkoord van het overlegcomité van het OPZ om functionele redenen of om organisatorische redenen, met inachtnaam van de welzijnsreglementering, de dienstaanwijzing in de functie van preventieadviseur beëindigen.

TITEL 8. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN VAN DE AMBTENAAR

Hoofdstuk 1. Definitie en toepassingsgebied

Art. VI 55. De functionele loopbaan bestaat in de opeenvolgende toekenning aan een ambtenaar van een steeds hogere salarisschaal binnen eenzelfde rang op basis van schaalanciënniteit en zonder wijziging van graadbenaming.

Art. VI 56. De schaalanciënniteit wordt jaarlijks opgebouwd op basis van de functioneringsevaluatie:

- 1° hetzij op een normale snelheid, waarbij de in aanmerking komende diensten gelijk zijn aan de werkelijke diensten;

- 2° hetzij vertraagd, waarbij de in aanmerking komende diensten
- a) gelijk zijn aan de helft van de werkelijke diensten als de functioneringsevaluatie met de aanduiding "loopbaanvertraging" besloten wordt;
 - b) vervallen als de functioneringsevaluatie met een onvoldoende besloten wordt.

De opbouw van de schaalanciënniteit, zoals bedoeld in het eerste lid, heeft uitwerking op 1 juli van het jaar volgend op het evaluatiejaar en dit gedurende een periode van 12 maanden.

Art. VI 57. In afwijking van artikel VI 56 bouwt de ambtenaar:

- 1°
- a) met verlof voor opdracht;
 - b) met militaire dienst of burgerdienst;
 - c) met vakbondsverlof als vaste afgevaardigde, schaalanciënniteit op aan normale snelheid;
- 2°
- a) met een volledige onderbreking van de loopbaan in het kader van het zorgkrediet of een voltijdse loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof, met uitzondering van het voltijds ouderschapsverlof;
 - b) met voltijds politiek verlof;
 - c) tijdens een periode van tuchtschorsing, bedoeld in artikel VIII 4;
- geen schaalanciënniteit op.

Art. VI 58. Als een ambtenaar tussen 1 juli en 30 juni overgaat naar een volgende salarisschaal in de functionele loopbaan of naar een hogere hiërarchische graad, verkrijgt hij in zijn nieuwe salarisschaal of graad de normale loopbaansnelheid voor de resterende periode tot 30 juni.

Art. VI 59. De toekenning van de hogere salarisschaal in de functionele loopbaan of van een andere functie kan bovendien afhankelijk worden gesteld van het behalen van brevetten of getuigschriften of van het slagen voor een vergelijkende competentieproef zoals bepaald in de functiebeschrijving.

Hoofdstuk 2. De diverse functionele loopbanen

Art. VI 60. §1. Binnen de hieronder vermelde rangen geldt een functionele loopbaan. De overgang tussen de hieronder opgesomde salarisschalen geschiedt na het aantal jaren schaalanciënniteit dat ernaast vermeld wordt:

- 1° in rang A1
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 6 jaar
van A111 naar A112
A121 naar A122
A141 naar A142
A121P naar A122P
 - b) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
van A191 naar a192
 - c) van de tweede naar de derde salarisschaal na 6 jaar

- van A142 naar 143
- d) van de tweede naar de derde salarisschaal na 12 jaar
van A112 naar A113
A122 naar A123
A122P naar A 123P
- e) Van de derde naar de vierde salarisschaal na 9 jaar
A113 naar A114
A123 naar A124
A143 naar A144
- 2° in rang A2
van de eerste naar de tweede salarisschaal na 10 jaar
van A211 naar A212
A221 naar A222
A221P naar A222P
- 3° in rang B1
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
van B111 naar B112
B121 naar B122
B151 naar B152
B161 naar B162
- b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 10 jaar
van B112 naar B113
B122 naar B123
B152 naar B153
B162 naar B163
- c) van de derde naar de vierde salarisschaal na 9 jaar
van B113 naar B114
B123 naar B124
B153 naar B154
B163 naar B164
- 4° in rang B2
van de eerste naar de tweede salarisschaal na 10 jaar
van B211 naar B212
B221 naar B222
B251 naar B252
B261 naar B262
- 5° in rang C1
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
van C111 naar C112
C121 naar C122
- b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 10 jaar

- van C112 naar C113
C122 naar C123
 - c) van de derde naar de vierde salarisschaal na 9 jaar
van C113 naar C114
C123 naar C124
- 6° in rang C2
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
van C251 naar C252
C261 naar C262
 - b) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 10 jaar
van C211 naar C212
C221 naar C222
 - c) van de tweede naar de derde salarisschaal na 10 jaar
van C252 naar C253
C262 naar C263
 - d) van de derde naar de vierde salarisschaal na 9 jaar
van C253 naar C254
C263 naar C264
- 7° in rang D1
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
van D111 naar D112
D121 naar D122
D131 naar D132
 - b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 9 jaar
van D112 naar D113
D122 naar D123
D132 naar D133
- 8° in rang D2
- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 8 jaar
van D251 naar D252
 - b) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 10 jaar
van D211 naar D212
D221 naar D222
D231 naar D232
 - c) van de tweede naar de derde salarisschaal na 10 jaar
van D252 naar D253

Art. VI 61. Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, worden de procedures tot invulling van statutaire en contractuele betrekkingen via herplaatsing en horizontale mobiliteit en de procedures inzake bevordering, de loopbaanexamens en de vergelijkende bekwaamheidsproeven die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.

Art. VI 62. De personeelsleden in dienst op datum van inwerkingtreding van dit besluit behouden de anciënniteiten en functionele loopbaan die voortvloeien uit het statuut dat op hen van toepassing was vóór de inwerkingtreding van dit besluit.

DEEL VII. DE VERLONING

TITEL 1. HET SALARIS

Hoofdstuk 1. De bepaling van het salaris tegen 100%

Artikel VII 1. §1. De ambtenaar met een andere functie dan een IFIC-functie wordt bezoldigd in de salarisschaal zoals bepaald in artikel VII 17 en ontvangt het salaris dat overeenstemt met het aantal jaren geldelijke anciënniteit.

De ambtenaar met een IFIC-functie wordt bezoldigd in de IFIC-schalen zoals bepaald in bijlage 4 en ontvangt het salaris dat overeenstemt met het aantal jaren geldelijke anciënniteit.

§2. Het contractuele personeelslid met een andere functie dan een IFIC-functie geniet de beginsalarisschaal van de ambtenaar met dezelfde of een gelijkwaardige betrekking, tenzij reglementair anders is bepaald.

Het contractuele personeelslid met een IFIC-functie wordt bezoldigd in de IFIC-schalen zoals bepaald in bijlage 4 en ontvangt het salaris dat overeenstemt met het aantal jaren geldelijke anciënniteit.

De jobstudent wordt bezoldigd aan 80% van de salarisschaal D111, zoals bepaald in artikel VII 17.

§3. De geldelijke regeling van de onderstaande contractuele personeelsleden met een andere functie dan een IFIC-functie wordt bij de aanwerving vastgesteld door de Raad van Bestuur:

- 1° een contractueel personeelslid dat in het kader van de tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften, een betrekking uitoefent die niet vergelijkbaar is met andere statutaire en contractuele functies, en waarvan de geldelijke regeling niet reglementair is vastgesteld;
- 2° een contractueel personeelslid met een hooggekwalificeerde betrekking, met uitzondering van de N-functies en de functies van algemeen directeur, die bij arbeidsovereenkomst worden uitgeoefend.

§4. Het personeelslid dat een IFIC-functie uitoefent bij het OPZ op 29 april 2024 behoudt zijn salarisschaal, graad en rang van toepassing op 29 april 2024 en kan kiezen voor een inschaling in de IFIC-schalen met een eerste uitbetaling vanaf de betaling van het salaris van de maand juni 2024.

Het personeelslid deelt zijn keuze mee aan de administrateur-generaal volgens de procedure zoals voorzien in de IFIC-protocollen. De keuze voor deze

inschaling is onomkeerbaar. Als het personeelslid zijn keuze niet in de voorgeschreven periode meedeelt, wordt het geacht de inschaling in de IFIC-schalen te weigeren. Het personeelslid behoudt in dat laatste geval zijn huidige salarisschaal.

Het personeelslid wordt ingeschaald in de IFIC-categorie overeenkomstig bijlage 5 (concordantietabel) bij dit besluit, met behoud van het aantal jaren geldelijke anciënniteit. Als het personeelslid zich bevindt in een salarisschaal die gunstiger is dan de IFIC-schaal, behoudt het de huidige salarisschaal met inbegrip van de toekomstige verhogingen tot de maand waarin de IFIC-schaal gunstiger is. Vanaf die maand zal het personeelslid de IFIC-schaal krijgen.

Als gevolg van de keuze voor de inschaling in de IFIC-schalen heeft het personeelslid recht op de betaling van het overeenkomstige salaris vanaf het opnemen van de functie die aanleiding geeft tot de inschaling in de huidige IFIC-categorie maar ten vroegste vanaf 1 januari 2023. De administrateur-generaal berekent bijgevolg een eenmalige salariscorrectie voor de periode tussen ten vroegste 1 januari 2023 en 31 mei 2024. De betaling van deze salariscorrectie zal, behoudens de beroepsprocedure bedoeld in de IFIC-protocollen, ten laatste op 31/10/2024 gebeuren.

Art. VII 2. §1. Voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij aanwerving en het opnemen van een nieuwe functie valoriseert de administrateur-generaal de ervaring uit de publieke sector, als begunstigde van een beurs bij een erkende onderwijsinstelling of openbare instelling, en de functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige.

Voor de N-functies doet de Raad van bestuur de valorisatie.

§2. De perioden van afwezigheid die overeenkomstig de geldende regeling binnen het OPZ gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, worden gelijkgesteld met ervaring als vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

§3. Voor de valorisatie van ervaring uit de private sector of als zelfstandige: 1° worden de volgende gebeurtenissen gelijkgesteld met aanwerving als vermeld in paragraaf 1, eerste lid:

- a) het personeelslid verandert van hoedanigheid binnen hetzelfde OPZ;
- b) de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid wordt aangepast, op voorwaarde dat die contractwijziging via een objectieve selectie wordt doorgevoerd;

§4. Bij het opnemen van een nieuwe functie als vermeld in paragraaf 1, behoudt het personeelslid ten minste de ervaring uit de private sector of als zelfstandige die op dat ogenblik al gevaloriseerd is.

Art. VII 3. Voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie komen alle perioden van dienstactiviteit in aanmerking.

Contractuele prestaties met een deeltijds contract komen in aanmerking volgens de prestatieregeling.

Art. VII 4. §1. De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand.

De duur van de gevaloriseerde prestaties in zowel de publieke als de private sector mag nooit meer bedragen dan de werkelijke duur van de gepresteerde diensten.

§2. In afwijking van paragraaf 1 komen de gepresteerde onvolledige kalendermaanden toch in aanmerking als de begindatum van de tewerkstelling vóór of op de 15de van de maand valt of als de einddatum op of na de 15de van de maand valt.

Art. VII 5. Voor het personeelslid dat bevorderd is tot niveau A, wordt de geldelijke anciënniteit aangerekend vanaf de leeftijd van 23 jaar.

Art. VII 6. De deeltijdse prestaties die binnen de openbare dienst verplicht zijn in het kader van de stages van jongeren, komen met ingang van 1 januari 2007 in aanmerking voor de berekening van het salaris.

De onvolledige prestaties tegen 80% die conform het koninklijk besluit nr. 259 van 31 december 1983 betreffende de duur der prestaties van de personeelsleden tijdens het eerste jaar van de indiensttreding als volledige prestaties beschouwd zijn, komen in aanmerking voor de berekening van het salaris.

Art. VII 7. §1. Een ambtenaar die bevorderd wordt in graad of salarisschaal heeft nooit een lager salaris dan hij in zijn vorige graad of salarisschaal zou hebben genoten volgens de regeling die van toepassing is op de datum van de bevordering.

§2. Het personeelslid dat wordt herplaatst, overgeplaatst, een specifieke graadverandering krijgt of wordt teruggezet in graad, wordt ingeschaald conform artikel VI 12, VI 22, VI 23 en VI 48.

§3. Als aan het bekleden van een bepaalde functie een hogere salarisschaal verbonden is, dan verliest de ambtenaar het recht op die salarisschaal in geval van wijziging van dienstaanwijzing.

Art. VII 8. Voor een ambtenaar die een onvoldoende als functioneringsevaluatie heeft gekregen, wordt de eerstvolgende periodieke salarisverhoging gedurende zes maanden uitgesteld.

Art. VII 9. §1. Als het salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, van een ambtenaar van 21 jaar lager is dan 13.749,00 euro (100%), wordt het verschil toegekend in de vorm van een bijslag op het salaris.

§2. Als het salaris voor volledige prestaties, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, van een contractueel die 21 jaar oud is, lager is dan 12.977,66 euro (100%), wordt het verschil toegekend in de vorm van een bijslag op het salaris.

§3. Voor het bepalen van de leeftijd van het personeelslid wordt de verjaardag die niet op de eerste van de maand valt, steeds verschoven naar de eerste van de volgende maand.

Art. VII 10. Voor de berekening van de verbrekingsvergoeding vermeld in artikel XI 6 en XI 9, wordt het bruto weksalaris bekomen door het bruto maandsalaris te delen door dertien en te vermenigvuldigen met drie.

Hoofdstuk 2. De verrekening van onbezoldigde afwezigheden

Art. VII 11. §1. Als het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de volgende formule:

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

Daarbij geldt:

M = het te betalen maandloon (100%)

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

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

n% = het percentage waaraan het personeelslid prestaties verricht;

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

§2. Het personeelslid dat afwezig is als gevolg van verlof voor deeltijdse prestaties ontvangt een salarisbonus berekend overeenkomstig paragraaf 3 als aan één van de volgende voorwaarden voldaan is:

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

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

3° het personeelslid heeft als éénouder gezin ten minste één kind jonger dan vijftien jaar ten laste;

4° het personeelslid verstrekt mantelzorg aan een inwonend gezins- of familielid in de eerste of tweede graad.

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

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

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

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

Het quotiënt wordt berekend tot op vier decimalen.

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

§4. Voor de ambtenaar die erkend is als een personeelslid met een handicap of chronische ziekte, en door de arbeidsarts werd toegelaten tot de deeltijdse prestaties wegens handicap of chronische ziekte vermeld in artikel X 27bis van het Vlaams personeelsstatuut, bedraagt het in paragraaf 3, eerste lid, vermelde percentage van het deeltijds niet-gepresteerde deel 30%.

Het salarisplafond vermeld in paragraaf 3, eerste en tweede lid is niet van toepassing.

§5. De afwezigheidsdagen waarop volgens deel X van dit besluit en de titels 5, 5bis, 6, 6bis, 10 en 13bis van deel X van het Vlaams personeelsstatuut het salaris wordt doorbetaald, worden met gepresteerde werkdagen gelijkgesteld, onverminderd artikel VIII 3 en VIII 4 en artikel IX 4.

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

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

Art. VII 12. Als een ambtenaar overlijdt wordt het volledige maandsalaris betaald aan zijn rechthebbende(n).

Art. VII 13. Het contractuele personeelslid dat als arbeider in dienst werd genomen en arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, heeft na het verstrijken van de periode waarin het loon volledig is gewaarborgd, recht op aanvullend loon volgens de regeling die geldt in de privésector.

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

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

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

Hoofdstuk 3. De betaling van het maandsalaris

Art. VII 14. Het salaris volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het rijk worden gekoppeld, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

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

Art. VII 15. Het maandsalaris is gelijk aan 1/12 van het geïndexeerde salaris. Het wordt na verlopen termijn via een Europese SEPA-overschrijving betaald, met als valutadatum de laatste werkdag van de maand.

Art. VII 16. §1. Als bij de indiensttreding niet onmiddellijk het juiste maandsalaris kan worden betaald, wordt als voorschot het beginsalaris betaald. Als het personeelslid op de laatste werkdag van de maand van de indiensttreding nog geen voorschot ontvangen heeft, ontvangt hij van rechtswege nalatigheidsintresten, berekend op het beginsalaris met ingang van het tijdstip waarop het eisbaar wordt.

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

In afwijking van het eerste lid, gebeurt bij pensionering een uitbetaling van de niet-opgenomen vakantiedagen, in volgende gevallen:

1° op verzoek van het personeelslid, mits voorafgaandelijk akkoord van de administrateur-generaal.

Voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de algemeen directeur geeft de raad van bestuur zijn voorafgaandelijk akkoord.

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

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

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

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

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

Art. VII 17. Aan de hieronder vermelde graden worden de salarisschalen verbonden die overeenkomen met de lettercijfercode die ernaast vermeld worden. De salarisschalen zijn

opgenomen als bijlage 6 bij dit besluit.

1° Algemeen personeel

Administrateur-generaal (mandaat)	A311
Projectleider N-niveau (mandaat)	A311
Directeur-generaal (terugvalgraad)	A311
Afdelingshoofd (mandaat)	A285
na zes jaar schaalanciënniteit in A285	A286
Projectleider N-1 (mandaat)	A285
na zes jaar schaalanciënniteit in A285	A286
Hoofdadviseur (terugvalgraad)	A212
na 10 jaar schaalanciënniteit	A213
Senior adviseur	A213
Adviseur-arts, adviseur-informaticus, na 10 jaar schaalanciënniteit in schaal A221	A221 A222
Adviseur	A211
na 10 jaar schaalanciënniteit in schaal A211	A212
Directeur-arts, directeur-informaticus na 10 jaar schaalanciënniteit in A221	A221 A222
Directeur-arts-specialist na 10 jaar schaalanciënniteit in A221P	A221P A222P
Directeur	A211
na 10 jaar schaalanciënniteit in A211	A212
Arts-specialist	A121P
na 6 jaar schaalanciënniteit in A 121P	A122P
na 12 jaar schaalanciënniteit in A 122P	A123P
Arts, informaticus	A121
na 6 jaar schaalanciënniteit in A121	A122
na 12 jaar schaalanciënniteit in A122	A123
na 9 jaar schaalanciënniteit in A123	A124
Apotheker	A121
na 6 jaar schaalanciënniteit in A 121	A122
na 12 jaar schaalanciënniteit in A 122	A123
na 9 jaar schaalanciënniteit in A123	A124
Geestelijk raadsman	A 191

na 8 jaar schaalanciënniteit in A 191	A 192
Lekenconsulent	A 191
na 8 jaar schaalanciënniteit in A 191	A 192
Adjunct van de directeur	A111
na 6 jaar schaalanciënniteit in A111	A112
na 12 jaar schaalanciënniteit in A112	A113
na 9 jaar schaalanciënniteit in A113	A114
Leidinggevend hoofddeskundige	B311
Senior hoofddeskundige	B311
Hoofddeskundige	B251
na 10 jaar schaalanciënniteit in B 251	B252
Gegradueerd hoofdverpleegkundige	B261
na 10 jaar schaalanciënniteit in B 261	B262
Gegradueerd verpleegkundige	B161
na 8 jaar schaalanciënniteit in B 161	B162
na 10 jaar schaalanciënniteit in B 162	B163
na 9 jaar schaalanciënniteit in B 163	B164
Deskundige	B151
na 8 jaar schaalanciënniteit in B 151	B152
na 10 jaar schaalanciënniteit in B 152	B153
na 9 jaar schaalanciënniteit in B 153	B154
Leidinggevend hoofdmedewerker	C311
Senior hoofdmedewerker	C311
Hoofdtechnicus	C221
na 10 jaar schaalanciënniteit in C221	C222
Hoofdmedewerker	C211
na 10 jaar schaalanciënniteit in C211	C212
Gebrevetteerd verpleegkundige	C261
na 8 jaar schaalanciënniteit in C 261	C262
na 10 jaar schaalanciënniteit in C 262	C263
na 9 jaar schaalanciënniteit in C 263	C264
Verpleegassistent	C251
na 8 jaar schaalanciënniteit in C 251	C252
na 10 jaar schaalanciënniteit in C 252	C253
na 9 jaar schaalanciënniteit in C 253	C254

Technicus	C121
na 8 jaar schaalanciënniteit in C121	C122
na 10 jaar schaalanciënniteit in C122	C123
na 9 jaar schaalanciënniteit in C123	C124
Medewerker	C111
na 8 jaar schaalanciënniteit in C111	C112
na 10 jaar schaalanciënniteit in C112	C113
na 9 jaar schaalanciënniteit in C113	C114
Leidinggevend hoofdassistent	D311
Senior hoofdassistent	D311
Ziekenhuishelper	D251
na 8 jaar schaalanciënniteit in D 251	D252
na 10 jaar schaalanciënniteit in D 252	D253
Speciaal hoofdassistent	D231
na 10 jaar schaalanciënniteit in D231	D232
Technisch hoofdassistent	D221
na 10 jaar schaalanciënniteit in D221	D222
Hoofdassistent	D211
na 10 jaar schaalanciënniteit in D211	D212
Speciaal assistent	D131
na 8 jaar schaalanciënniteit in D131	D132
na 9 jaar schaalanciënniteit in D132	D133
Technisch assistent	D121
na 8 jaar schaalanciënniteit in D121	D122
na 9 jaar schaalanciënniteit in D122	D123
Assistent	D111
na 8 jaar schaalanciënniteit in D111	D112
na 9 jaar schaalanciënniteit in D112	D113
2° <u>Contractuele betrekkingen</u>	
Jobstudent 80% van	D111
3° <u>Overgangsbepaling</u>	
Directeur-generaal, administrateur-generaal	A311
Adjunct-directeur-generaal (terugvalgraad)	A288

Art. VII 18. §1. In afwijking van artikel VII 17 blijft degene voor wie bij de inschakeling in de nieuwe loopbaanstructuur, ingevoerd voor de inwerkingtreding van dit besluit, een overgangsschaal bepaald werd, die overgangsschaal verder genieten tot een organieke salarisschaal voordeliger wordt. Ingeval die ambtenaar wordt bevorderd in graad of salarisschaal, is artikel VII 7, §1, van toepassing.

§2. Een mandaathouder geniet de salarisschaal, vermeld in artikel VII 17, tenzij de salarisschaal verbonden aan de organieke graad voordeliger is.

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

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

TITEL 2. DE TOELAGEN

Hoofdstuk 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. VII 19. De hieronder vermelde toelagen worden uitbetaald:

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

Art. VII 20. De toelage is niet verschuldigd:

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

De regeling, vermeld in het eerste lid, 1°, is niet van toepassing op de toelage, vermeld in artikel VII 45.

De regeling, vermeld in het eerste lid, 2°, is niet van toepassing op de toelagen, vermeld in artikel VII 24, VII 26, VII 40, VII 46, VII 56, VII 67, VII 121, VII 122 en VII 123.

Art. VII 21. §1. Het personeelslid dat slachtoffer is van een arbeidsongeval en dat maximaal 35 werkdagen afwezig is, ontvangt:

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

§2. Artikel VII 20 is van toepassing op de betaling van de toelagen bij een afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval van meer dan 35 werkdagen.

Art. VII 22. Tenzij anders is bepaald, worden:

- 1° de toelagen maandelijks na vervallen termijn betaald;
- 2° de forfaitaire toelagen naar rata van de prestaties betaald, zoals bepaald in artikel VII 11;
- 3° de toelagen afgerond op de hogere cent.

Art. VII 23. De toelagebedragen die hierna tegen 100 % vermeld zijn en de toelagen die op het salaris berekend worden, volgen de evolutie van het indexcijfer zoals bepaald in artikel VII 14.

Hoofdstuk 2. Algemene toelagen

Afdeling 1. De haard- en standplaatstoelage

Art. VII 24. §1. Een gehuwd personeelslid, een personeelslid dat samenleeft of een alleenstaand personeelslid aan wie de kinderbijslag wordt uitbetaald, heeft recht op een haardtoelage van:

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

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

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

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

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

Art. VII 25. De bezoldiging van een personeelslid van wie het salaris hoger is dan 16.671,84 euro, respectievelijk 18.945,86 euro mag niet kleiner zijn dan in het geval het salaris gelijk zou zijn aan dat bedrag. In voorkomend geval wordt een gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage toegekend.

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

Afdeling 2. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage

Onderafdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. VII 26. §1. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage zijn een percentage van het brutosalaris zoals hieronder is bepaald.

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

- 1° brutosalaris: het geïndexeerde jaarsalaris desgevallend verhoogd met de haard- of standplaatstoelage en de salarisbonus, vermeld in artikel VII 11, §2, §3, §4 en §5;
- 2° brutomaandsalaris: het brutosalaris, gedeeld door 12.

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

§4. In afwijking van artikel VII 27, §2, en VII 34, §2, wordt bij de beëindiging van de tewerkstelling bij de werkgever of bij de wijziging van hoedanigheid, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage berekend op het brutosalaris voor volledige prestaties van de laatste maand van tewerkstelling, en wordt het vakantiegeld en de eindejaarstoelage betaald tijdens de maand die volgt op de beëindiging van de bovengenoemde tewerkstelling.

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

§6. Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage van een ambtenaar wordt niet verminderd gedurende het geboorteverlof tijdens welke de ambtenaar geen recht heeft op een volledig salaris.

Onderafdeling 2. Vakantiegeld

Art. VII 27. §1. Onder referentieperiode wordt verstaan, het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar.

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

§3. Wat het vakantiegeld voor jonge werknemers betreft, wordt, uitgezonderd voor de jobstudenten, de periode vanaf 1 januari van de referentieperiode tot de dag voor de datum waarop het personeelslid in dienst wordt genomen eveneens in aanmerking genomen, op voorwaarde dat het personeelslid:
1° minder dan 25 jaar oud is op het einde van de referentieperiode;
2° uiterlijk in dienst is getreden op de laatste werkdag van de vier maanden die volgen op het einde van zijn studies als rechtgevende op kinderbijslag, of de leerovereenkomst.

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

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

Onderafdeling 3. Eindejaarstoelage

Art. VII 28. §1. Onder referteperiode wordt verstaan, de periode van 1 januari tot en met 30 september.

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

Rang/salarisschaal VPS	%
voor rang A2 en hoger, A118, A119, A129,	66,71
voor rang A1, B3, B2, C3 en C2	73,97
voor rang B1, C1, D3 en D2	80,68
voor rang D1	88,12

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

§4. In afwijking van paragraaf 3 kan het personeelslid er vóór de aanvang van de referteperiode, vermeld in paragraaf 1, uitdrukkelijk voor kiezen om de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 117.

§5. Het personeelslid dat er met toepassing van paragraaf 4 voor kiest om de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 117, doet voor de periode waarop de fietsleasing betrekking heeft definitief afstand van het recht op de gehele of gedeeltelijke eindejaarstoelage.

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

Afdeling 3. Toelagen voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling

Art. VII 29. § 1. Een aanvullingswedde voor buitengewone prestaties wordt toegekend aan de personeelsleden van het OPZ, titularis van één der volgende graden: ziekenhuishelper, verpleegassistent, gebrevetteerd verpleegkundige, gegradueerd verpleegkundige, gegradueerd hoofdverpleegkundige, medewerker, hoofdmedewerker, deskundige, hoofddeskundige en adjunct van de directeur voor zover ze een verpleegkundige, verzorgende of opvoedkundige functie uitoefenen.

§ 2. De personeelsleden, titularis van de graad van gegradueerd hoofdverpleegkundige en adjunct van directeur hebben slechts recht op de in § 1 bedoelde aanvullingswedde voor zover zij worden opgenomen in de beurtregeling van het OPZ.

Art. VII 30. Onder de in artikel VII 29 van dit besluit bedoelde buitengewone prestaties dient te worden verstaan:

- 1° nachtdienst;
- 2° werk op zon- en feestdagen;
- 3° wisselende dienstprestaties of onderbroken diensten.

Art. VII 31. De in artikel VII 29 van dit besluit bedoelde aanvullingswedde wordt bepaald op 11 % van het salaris van het betrokken personeelslid.

De aanvullingswedde wordt toegekend voor zover het betrokken personeelslid twee van de drie in artikel VII 30 van dit besluit vermelde prestaties doorlopend vervult.

De aanvullingswedde wordt tegelijk met het salaris en onder dezelfde voorwaarden als deze uitbetaald.

De aanvullingswedde wordt in aanmerking genomen voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage.

Art. VII 32. §1. Een personeelslid dat op vraag van de administrateur-generaal of zijn gemachtigde overuren verricht, krijgt compenserende inhaalrust, gelijk aan het aantal overuren, of overloon zoals in artikel VII 36 bepaald. De administrateur-generaal beslist in welke mate het personeelslid hierin de keuzevrijheid heeft. Als de inhaalrust niet binnen de vier maanden na de overuren genomen is, wordt ambtshalve overloon betaald.

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

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

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

Art. VII 33. Een personeelslid dat bij uitzondering buiten zijn dienstverplichtingen of permanentieplicht opgeroepen wordt, ontvangt een verstoringstoelage zoals bepaald in artikel VII 36.

Art. VII 34. §1. Een personeelslid dat op vraag van de administrateur-generaal prestaties verricht 's nachts, op zaterdag of op zondag, krijgt een toelage per verricht uur zoals bepaald in artikel VII 36.

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

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

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

Art. VII 35. § 1. Een toelage voor nachtprestaties wordt toegekend aan het verplegend, verzorgend, opvoedkundig en paramedisch personeel van het OPZ, wanneer zij ertoe verplicht zijn nachtprestaties te verrichten.

§ 2. Nachtprestaties zijn die welke verricht worden tussen 22 uur en 6 uur.

Prestaties verricht tussen 18 uur en 8 uur worden gelijkgesteld met nachtprestaties op voorwaarde dat ze eindigen om of na 22 uur of beginnen om of voor 6 uur. Per nacht worden maximaal 11 uren in aanmerking genomen.

§ 3. Het bedrag van de toelage bedoeld in § 1 wordt vastgesteld als volgt:
2,05 euro (100 %) per uur prestatie. Dit bedrag wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de gezondheidsindex.

§ 4. De toelage wordt maandelijks en na vervallen termijn betaald. Het gedeelte van een uur dat een prestatie eventueel omvat, wordt afgerond tot het volle uur indien het gelijk is aan of meer belooft dan 30 minuten; het valt weg indien het deze duur niet bereikt.

Art. VII 36. De toelagen vermeld in deze afdeling, worden berekend en toegekend volgens de onderstaande bepalingen:

	Bedrag	Berekeningsbasis	Voorwaarden
Overloon	1/1850 per uur	salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor tijdelijke functieverzwaren, de examentoeelage en de bevorderingspremie	
Verstoringstoelage	4/1850	Idem	
Zondagprestaties	1/1850 per uur	Idem	prestaties op zondag of op een wettelijke, decretale of reglementaire feestdag tussen 0 uur en 24 uur
Nachtprestaties voor de nachtwakers	3 euro/ uur tegen 100 %		- tussen 22 uur en 6 uur - tussen 18 uur en 8 uur indien beëindigd op of na 22 uur of begonnen op of vóór 6 uur
Zaterdagprestaties	25% van 1/1976 van de jaarwedde		prestaties op zaterdag tussen 0 uur en 24 uur

Art. VII 37. §1. De continudiensten of diensten met een beurtroelsysteem waar vóór 1 januari 1994 een andere regeling van toepassing was, behouden die regeling.

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

1° het personeelslid van de rang A1 die een diensthoofdentoelage geniet als vermeld in artikel VII 128;

Afdeling 4. De gevaartoeelage

Art. VII 38. Een personeelslid die een werk verricht dat opgenomen is in bijlage 7, ontvangt een gevaartoeelage waarvan het bedrag wordt bepaald als volgt:

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

Afdeling 5. Toelage voor slopend werk

Art. VII 39. Aan al het in dienst zijnde personeel van het OPZ, hetzij administratief, technisch, werklieden, verplegend en paramedisch personeel met uitzondering van het medisch personeel, wordt een toelage voor slopend werk toegekend ten belope van 2,5 euro (100 %) per dag voor werkelijke en volledige prestaties.

Deze toelage wordt maandelijks na vervallen termijn vereffend.

Afdeling 6. De prestatietoelagen

Onderafdeling 1. De managementstoelage

Art. VII 40. De administrateur-generaal, de algemeen directeur en de personeelsleden van het middenkader kunnen een managementstoelage ontvangen tussen 0 en 20 % van hun salaris als zij beantwoorden aan de voorwaarden vermeld in artikel VII 44, §1.

Art. VII 41. Het percentage van managementstoelage wordt voor de administrateur-generaal, en de algemeen directeur bepaald door de Raad van bestuur en voor het middenkader door de administrateur-generaal.

Onderafdeling 2. Functioneringstoelage

Art. VII 42. De personeelsleden die beantwoorden aan de voorwaarden vermeld in artikel VII 44, §1, kunnen een functioneringstoelage krijgen tot maximaal 15 % van hun salaris.

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

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

Art. VII 43. Het managementorgaan van het OPZ beslist over de toekenning van de functioneringstoelage, tenzij de evaluatoren geen deel uitmaken van het OPZ. In dat geval beslist de Raad van Bestuur.

Onderafdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. VII 44. §1. Een prestatietoelage kan toegekend worden als uit de functioneringsevaluatie blijkt dat de betrokkene uitstekend heeft gepresteerd ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd.

§2. Onder salaris als vermeld in artikel VII 40 en VII 42 wordt verstaan, het geïndexeerde jaarsalaris dat van toepassing is in de maand december van het evaluatiejaar en in voorkomend geval het bedrag de toelage voor tijdelijke functieverzwarende of de mandaattoelage zoals gedefinieerd in art. V 11, §2.

§3. Een prestatietoelage kan ook toegekend worden op basis van de evaluatie zoals bepaald in de artikelen IV 1 en V 13, §1.

Art. VII 45. De prestatietoelagen worden uitbetaald voor 1 augustus van het jaar dat volgt op het evaluatiejaar.

Afdeling 7. De bevorderingspremie

Art. VII 46. §1. Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, heeft een ambtenaar die vanaf 1 januari 1994 bevorderd werd naar het hoger niveau, steeds een bezoldiging die ten minste het in §3 vermelde bedrag hoger is dan het salaris in zijn salarisschaal op het ogenblik van de bevordering.

§2. Onder bezoldiging, vermeld in §1, wordt verstaan, het salaris in de bevorderingsgraad en de bevorderingspremie samen.

§3. Het bedrag van de bevorderingspremie aan 100% is maximaal gelijk aan:

- 1.240 euro bij bevordering naar niveau A;
- 870 euro bij bevordering naar niveau B;
- 745 euro bij bevordering naar niveau C.

Afdeling 8. Permanentietoelage

Art. VII 47. §1. Aan de personeelsleden die door de administrateur-generaal worden aangewezen om zich buiten de diensturen voor interventies thuis beschikbaar te houden, wordt een permanentietoelage toegekend.

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

aantal uren permanentie per maand	maandelijkse toelage (aan 100%)
-----------------------------------	---------------------------------

21 £ aantal uren £ 50	75 euro
51 £ aantal uren £ 100	100 euro
101 £ aantal uren £ 200	125 euro
aantal uren > 200	140 euro

Afdeling 9. Wachtdienstentoeelage

Art. VII 48. § 1. De administrateur-generaal, het afdelingshoofd van de medische afdeling en de artsenspecialisten die opgenomen zijn in de wachtdienstenregeling hebben recht op een wachtdienstentoeelage. De raad van bestuur kan aan andere personeelsleden uit hoofde van hun functie in het ziekenhuis en het verzorgingstehuis en ten individuele titel eenzelfde recht toekennen.

§ 2. Deze toelage bedraagt 10 % van het bruto bedrag van het gemiddelde van de salarisschaal.

§ 3. De wachtdienstentoeelage wordt bij deeltijdse wachtdiensten pro rata berekend ten opzichte van voltijdse wachtdiensten.

Art. VII 49. Het recht op een wachtdienstentoeelage kan door de Raad van Bestuur ten individuele titel ingetrokken worden indien het personeelslid niet binnen een redelijke termijn na oproep aanwezig kan zijn in het OPZ.

Art. VII 50. Het recht op een wachtdienstentoeelage vangt aan bij de aanstelling in de functie en vervalt de dag waarop men die functie definitief niet meer uitoefent.

Bij een onderbreking van de normale dienst van meer dan 35 werkdagen verliezen de belanghebbenden de wachtdienstentoeelage tot aan het hernemen van de functie.

Afdeling 10. Toelage voor tijdelijke functieverzwarening

Art. VII 51. §1. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° functieverzwarening: een verzwarening van de functie waarbij de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklaas zwaarder weegt dan de basisfunctie;
- 2° oorspronkelijk salaris: het jaarsalaris tegen 100%, in voorkomend geval verhoogd met de toelagen voor specifieke personeelscategorieën als vermeld in hoofdstuk 3, dat het personeelslid ontvangt vóór de aanvang van de tijdelijke functieverzwarening.

§2. De administrateur-generaal kan, na advies van het managementorgaan van het OPZ, aan het personeelslid dat binnen het OPZ tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefent waardoor de functie zwaarte tijdelijk verhoogt, een toelage toekennen voor de tijd dat het personeelslid de bijkomende of zwaardere taken uitoefent.

§3. Wanneer de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarening vooraf kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal vijf jaar. De administrateur-generaal kan, na advies van het managementorgaan van het OPZ, die periode na afloop maximaal één keer verlengen met een periode van maximaal één jaar.

Wanneer de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwaaring vooraf niet kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal één jaar. De administrateur-generaal kan, na advies van het managementorgaan van het OPZ, die periode maximaal één keer verlengen met een periode van maximaal één jaar.

§4. De tijdelijke functieverzwaaring wordt vastgesteld aan de hand van de functiematrix, die als bijlage 8 bij dit besluit is toegevoegd.

§5. Het bedrag van de toelage (100%) is gelijk aan het verschil tussen het oorspronkelijk salaris van de functiehouders en een bedrag dat vastgesteld moet worden binnen de ondergrens en de bovengrens van de functieklasse waarin de verzwaarde functie wordt ingedeeld, zoals vastgesteld in bijlage 9 bij dit besluit.

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

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

Afdeling 11. Toelage voor carpooling

Art. VII 52. Het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig, en één of meerdere andere personeelsleden meeneemt, ontvangt een toelage voor carpooling.

Het bedrag van deze toelage is gelijk aan de helft van de kilometervergoeding zoals bepaald in artikel VII 72 van hetzelfde besluit.

Het OPZ heeft de keuze tussen een maandelijkse of jaarlijkse betaling.

Afdeling 12. Vervangende toelage maaltijdcheques

Art. VII 53. Een personeelslid ontvangt de volgende toelage per maaltijdcheque, die niet binnen de door de RSZ-reglementering voorgeschreven termijn is toegekend:

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

Afdeling 13. Attractiviteitspremie

Art. VII 54 §1. Alle personeelsleden ontvangen een attractiviteitspremie die bestaat uit volgende elementen:

1^{ste} deel: de premie van 148,74 € en de premie van 12,67 € (bedrag aan 100%)

2^{de} deel: een forfaitair complement van 356,56 € à 100%

3^e deel: 225,25 à 100% € bruto

§2. Het eerste deel van de attractiviteitspremie (161,41 euro) is geïntegreerd in het verhoogde vakantiegeld (92% van het salaris van de maand april).

§3. Het tweede deel van de attractiviteitspremie wordt toegekend ten belope van de financiering van de premie door de federale overheid. Dit gedeelte wordt samen met de eindejaarstoelage uitbetaald.

De verhogingen van de eindejaarstoelage die voortvloeien uit de sectorale akkoorden voor de Vlaamse ambtenaren en eventuele volgende verhogingen worden aangerekend op het tweede gedeelte van de attractiviteitspremie.

Het brutobedrag van de eindejaarstoelage, vermeerderd met het brutobedrag van het tweede gedeelte van de attractiviteitspremie mag het brutosalarij van de maand november niet overschrijden.

§4. Vanaf het jaar 2022 wordt een verhoging van de attractiviteitspremie toegekend met een forfaitair bedrag van 400 euro bruto (werknemer). De indexering van deze (aanvulling op de) attractiviteitspremie van 400 euro moet de indexering volgen van de attractiviteitspremie van 480 euro die in het kader van het sociaal akkoord 2005-2010 is toegekend en die zij aanvult.

Hoofdstuk 3. Toelagen voor specifieke personeelscategorieën

Afdeling 1. Forfaitaire toelage aan de arts-specialist verantwoordelijk voor de gedwongen opnamen

Art. VII 55. Volgens het koninklijk besluit van 18 juli 1991, genomen in uitvoering van de wet van 26 juni 1990 betreffende de bescherming van de persoon van de geesteszieke, wordt aan de arts bevoegd om de beschermingsmaatregelen te nemen, jaarlijks een forfaitaire toelage toegekend op voorwaarde dat er gedurende dat dienstjaar ten minste één geesteszieke, ten aanzien van wie er een beschermingsmaatregel gelast werd, opgenomen werd.

Er wordt een bijkomende forfaitaire toelage toegekend per geesteszieke die gedurende het dienstjaar in de dienst opgenomen werd.

De bedragen van deze forfaitaire toelagen zijn vastgesteld in artikel 8 van voormeld koninklijk besluit.

Afdeling 2. toelage voor leidinggevende ziekenhuisfuncties

Art. VII 56. § 1. Er wordt een toelage voor leidinggevende ziekenhuisfuncties toegekend aan het personeelslid met de graad van arts-specialist, arts, adjunct van de directeur of gegradueerd hoofdverpleegkundige die:

- in een dienst van het OPZ;
- waar de ziekenhuiswet een leidinggevende functie voorschrijft;
- en waar op het organigram geen betrekking van rang A2 vastgesteld is, een

leidinggevende functie uitoefent.

De administrateur-generaal stelt, na overleg met het afdelingshoofd, het diensthoofd aan. De Raad van Bestuur kan de toekenning van deze toelage uitbreiden tot andere personeelsleden die leidinggevende functies in het ziekenhuis en het verzorgingstehuis uitoefenen.

§ 2. De toelage bedraagt 10 % van het geïndexeerd salaris. Zij wordt maandelijks en na verlopen termijn betaald. Ingeval de toelage niet volledig verschuldigd is, wordt zij betaald overeenkomstig de bepalingen van het artikel VII 11, §2.

Deze toelage geldt eveneens voor de stagiair.

Afdeling 3. Kastoelage

Art. VII 57. Het personeelslid dat een financiële verantwoordelijkheid heeft overeenkomstig zijn functiebeschrijving en die in de dagelijkse praktijk financiële verrichtingen uitvoert en opvolgt onder handtekening van de administrateur-generaal, of zijn gedelegeerde, ontvangt een kastoelage van 71,50 euro tegen 100%/maand.

Afdeling 4. Gemeenschappelijke of Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

Art. VII 58. De preventieadviseur bij de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk ontvangt een van de volgende toelagen:

1° een toelage van 2590,50 euro (100%) op jaarbasis als hij houder is van het getuigschrift van aanvullende vorming van het eerste niveau;

2° een toelage van 1785 euro (100%) op jaarbasis als hij houder is van het getuigschrift van aanvullende vorming van het tweede niveau.

Afdeling 5. Arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten

Art. VII 59. §1. Aan een arts wordt een arbeidsmarkttoelage toegekend van 4.650 euro (100%) op jaarbasis. De toekenning van de toelage mag niet tot gevolg hebben dat het salaris, verhoogd met de toelage, meer bedraagt dan 51.360 euro (100%). In voorkomend geval wordt de toelage verminderd tot 2.250 euro (100%).

§2. Aan een arts-specialist wordt een arbeidsmarkttoelage toegekend van 6.000 euro (100%) op jaarbasis. Als de arts-specialist titularis is van een C- of P-schaal wordt die toelage pas toegekend vanaf twaalf jaar geldelijke anciënniteit.

§3. De toelagen worden pro rata van de prestaties toegekend.

Afdeling 6 Bijzondere beroepstitel, bijzondere beroepsbekwaamheid en specialisatiecomplement

Art. VII 60. §1. Verpleegkundigen met een toepasselijke bijzondere beroepstitel of bijzondere beroepsbekwaamheid ontvangen hiervoor jaarlijks in september de vastgelegde premie, en dit conform het Koninklijk besluit van 28 december 2011 betreffende uitvoering van het attractiviteitsplan voor het verpleegkundig beroep, in

bepaalde federale gezondheidssectoren, wat betreft de premies voor de titels en bijzondere beroepsbekwaamheden en ongemakkelijke prestaties

§2. Medewerkers die houder zijn van een bijzondere beroepstitel of bijzondere beroepsbekwaamheid, en die onder IFIC vallen, ontvangen in afwijking van paragraaf 1, het specialisatiecomplement zoals voorzien in het Koninklijk besluit van 17 juli 2022 tot invoering van een specialisatiecomplement voor verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepstitel of bijzondere beroepsbekwaamheid in de federale privé en publieke gezondheidssectoren.

Afdeling 7. Extra compensatie bij de wachtdiensttoelage

Art. VII 61. De artsen-specialisten die opgenomen zijn in de wachtdienstenregeling, ontvangen bovenop de wachtdiensttoelage, hetzij:

- de terbeschikkingstelling van een dienstvoertuig van categorie 2 overeenkomstig het wagenreglement van het agentschap;
- een verhoging van de wachtdiensttoelage tot 839,91 (100%) euro bruto op maandbasis.

Afdeling 8. Functiecomplement

Art. VII 62. §1. Er wordt een functiecomplement ten bedrage van jaarlijks 816,80 € (gezondheidsindex op 1 juli 2005) toegekend aan personeelsleden die aan de volgende voorwaarden voldoen:

1. Reële uitoefening van de functie "hoofdverpleegkundigen", "verpleegkundigen-hoofd van dienst" of paramedische diensthoofden";
2. 18 jaar geldelijke anciënniteit op datum van 31 december 2007;
3. Voor de hoofdverpleegkundigen en de verpleegkundige diensthoofden van het middenkader: beantwoorden aan de opleidingsvoorwaarden opgenomen in artikel 3 van het koninklijk besluit van 13 juli 2006 tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 oktober 1964 tot bepaling van de normen die door de ziekenhuizen en hun diensten moeten worden nageleefd;
4. Voor de paramedische diensthoofden: beantwoorden aan de opleidingsvoorwaarden opgenomen in het koninklijk besluit betreffende hun beroepstitel

§2 Het functiecomplement wordt maandelijks uitbetaald aan de rechthebbenden. Op het functiecomplement worden de algemene bepalingen voor toelagen uit het VPS (artikel VII 20 en VII 22) toegepast.

§3. Het functiecomplement is niet van toepassing voor de medewerkers die onder IFIC vallen.

Hoofdstuk 4. Cumulatiebepalingen

Art. VII 63. Het personeelslid dat van een toelage geniet als vermeld in de linkerkolom van de onderstaande tabel, kan niet genieten van de toelagen vermeld in de rechterkolom.

overloon à 125 of 150% (VII 32 en VII 36)	verstoringstoelage (VII 33 en VII 36)- genot van het gunstigste stelsel
---	---

functioneringstoelage (VII 42 – VII 43)	Managementstoelage (VII 40 – VII 41)
artsentoelage (VII 59)	diensthooftoelage (VII 128)
Toelage voor slopend werk (VII 39)	Toelage voor gevaarlijk werk (VII 38)
Aanvullingswedde (VII 29 – VII 32)	Toelage voor onregelmatige prestaties (VII 32 – VII 36)
Wachtdiensttoelage (VII 48)	Permanentietoelage (VII 47)

Art. VII 64. De personeelsleden die bezoldigd worden in een IFIC-schaal, hebben geen recht op:

- het functiecomplement zoals bepaald in artikel VII 62;
- de premie voor bijzondere beroepstitel, bijzondere beroepsbekwaamheid zoals bepaald in artikel VII 60;
- De toelage voor leidinggevende ziekenhuisfuncties zoals bepaald in artikel VII 56;
- De toelage voor tijdelijke functieverzwaren zoals bepaald in artikel VII 51.

TITEL 3. DE VERGOEDINGEN

Hoofdstuk 1. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. VII 65. De hierna bepaalde vergoedingen worden verleend als terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten voor rekening van de werkgever.

Art. VII 66. §1. De vergoedingen die hierna “tegen 100%” vermeld zijn, volgen de evolutie van het gezondheidsindexcijfer zoals vermeld in artikel VII 14. Het te betalen bedrag wordt afgerond op de hogere cent.

§2. Tenzij het anders bepaald is, worden de forfaitaire vergoedingen maandelijks na vervallen termijn betaald.

§3. Ingeval een vergoeding werd geforfaitariseerd en op maandbasis wordt uitbetaald, wordt de betaling stopgezet:

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

§4. Paragraaf 3 is van toepassing op de betaling van forfaitaire vergoedingen bij een afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval van meer dan 35 werkdagen.

Art. VII 67. Onder motorvoertuig wordt verstaan auto, bromfiets of motorfiets.

Hoofdstuk 2. Vergoedingen voor binnenlandse dienstreizen

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. VII 68. De kosten die een personeelslid heeft gemaakt in het kader van een binnenlandse dienstreis, worden terugbetaald onder de voorwaarden, vermeld in dit hoofdstuk.

Art. VII 69. Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een bestemming die niet de vaste plaats van tewerkstelling is, en die het personeelslid maakt in opdracht van de administrateur-generaal.

De verplaatsingen die het personeelslid maakt om de volgende redenen worden gelijkgesteld met een dienstreis:

- 1° medisch onderzoek;
- 2° deelname aan een vormingsactiviteit;
- 3° zijn personeelsdossier inkijken als de te consulteren documenten niet elektronisch geraadpleegd kunnen worden;
- 4° een proef of examen afleggen;
- 5° een arbeids(weg)ongeval;
- 6° een gesprek met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- 7° deelname aan een zitting van de raad van beroep als assessor.

Art. VII 70. De administrateur-generaal beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

Art. VII 71. Het personeelslid dient op straffe van verval van recht binnen een termijn van vier maanden een kostenstaat in bij de administrateur-generaal.

Een volledig ingevulde kostenstaat, ingediend binnen de termijn vermeld in het eerste lid, en die drie maand na de indiening nog niet werd betaald, wordt vanaf de vierde maand na indiening verhoogd met de wettelijke intrestvoet.

Afdeling 2. Reiskosten

Art. VII 72. §1. Het personeelslid dat een eigen motorvoertuig gebruikt, ontvangt een forfaitaire kilometervergoeding, als vermeld in artikel 74 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

Als een fiets of speedpedelec wordt gebruikt, bedraagt de vergoeding 0,25 euro per kilometer.”;

§2. Noodzakelijke parkeerkosten worden terugbetaald op voorlegging van de bewijsstukken.

§3. De kilometervergoeding voor motorvoertuigen wordt per kwartaal herzien na beslissing van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

Het aangepaste bedrag van de kilometervergoeding als een eigen motorvoertuig wordt gebruikt, als vermeld in paragraaf 1, is van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking van het aangepaste bedrag in het Belgisch Staatsblad.”.

Art. VII 73. §1. Voor een dienstreis met het openbaar vervoer stelt het OPZ het personeelslid een vervoersbewijs ter beschikking.

Als het OPZ het personeelslid vooraf geen vervoersbewijs ter beschikking stelt, worden de door het personeelslid gemaakte kosten voor een dienstreis met het openbaar vervoer terugbetaald op voorlegging van de bewijsstukken.

§2. Het personeelslid dat een dienstreis maakt met het openbaar vervoer, reist in tweede klasse of economy class.

§3. Eventuele taxikosten worden uitzonderlijk terugbetaald op voorlegging van de bewijsstukken.

Afdeling 3. Maaltijdvergoeding

Art. VII 74. §1. De maaltijdvergoeding bedraagt 9,50 euro (tegen 100%) en wordt toegekend onder de voorwaarden, vermeld in dit hoofdstuk:

middagmaal	dienstreis van minimaal zes uur
avondmaal	dienstreis van minimaal zes uur die begint om 14 uur of later

Het bedrag, vermeld in het eerste lid, wordt na indexatie verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque, vermeld in artikel VII 111.

§2. De vergoeding voor middagmaal en de vergoeding voor avondmaal kunnen worden gecumuleerd voor dienstreizen die minstens twaalf uur duren.

§3. Er wordt geen maaltijdvergoeding toegekend voor dienstreizen binnen een straal van 5 kilometer vanaf de stand- of woonplaats, of binnen een straal van 25 kilometer als het personeelslid zich verplaatst met een motorvoertuig. Voor het bepalen van de afstand, zo ook de 5- en 25 kilometergrens, wordt de werkelijke afstand in aanmerking genomen.

De Raad van bestuur kan op het principe, vermeld in het eerste lid, tijdelijk en individueel een uitzondering verlenen waardoor het betrokken personeelslid toch een maaltijdvergoeding ontvangt.

Afdeling 4. Forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch dienstvoertuig of een dienstvoertuig dat een plug-in hybride is

Art. VII 75. Het personeelslid dat voor een binnenlandse dienstreis gebruik maakt van volledig elektrisch dienstvoertuig of van een dienstvoertuig dat een plug-in hybride is, en dat voertuig mee naar huis neemt, ontvangt de volgende forfaitaire vergoeding:

	bedrag per keer dat het personeelslid het dienstvoertuig mee naar huis neemt
volledig elektrisch dienstvoertuig	6,67 euro
dienstvoertuig dat een plug-in hybride is	2,73 euro

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, herziet minstens om de twee jaar de vergoeding vermeld in het voorgaande lid, op basis van:

- 1° de gemiddelde eenheidsprijs van elektriciteit in euro per kWh, vastgesteld door de Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt;
- 2° de evoluties in de batterijtechnologie;
- 3° andere nieuwe technologische ontwikkelingen.

Het personeelslid dat met toepassing van artikel V 12 of VII 113 beschikt over een volledig elektrisch dienstvoertuig of een dienstvoertuig dat een plug-in hybride is, kan geen aanspraak maken op de vergoeding, vermeld in het eerste lid.

In afwijking van het derde lid ontvangt het personeelslid de vergoeding, vermeld in het eerste lid, in afwachting van de installatie van een thuislaadpunt als vermeld in artikel VII 116.

Afdeling 5. Binnenlandse dienstreis met overnachting

Art. VII 76. De hotelkosten die het personeelslid maakt in het kader van een binnenlandse dienstreis met overnachting, worden op voorlegging van de bewijsstukken vergoed binnen de grenzen van de maximale logementsvergoeding, die is vastgesteld met toepassing van artikel VII 78.

Afdeling 6. Reizende functies

Art. VII 77. §1. Het managementorgaan van het OPZ wijst de personeelsleden aan die een reizende functie uitoefenen.

§2. Voor de reizende functies kan een maandelijkse forfaitaire kilometervergoeding voor motorvoertuigen worden toegekend, alsook een forfaitaire maaltijdvergoeding (tegen 100%).

Hoofdstuk 3. Buitenlandse dienstreis

Afdeling 1. Algemene bepaling

Art. VII 78. De kosten die een personeelslid maakt in het kader van een buitenlandse dienstreis, worden terugbetaald onder de voorwaarden, vermeld in dit hoofdstuk.

Derden die een buitenlandse dienstreis maken in opdracht van het OPZ, hebben recht op dezelfde vergoedingen onder dezelfde voorwaarden, vermeld in dit hoofdstuk, met uitzondering van de vergoeding voor representatiekosten, vermeld in artikel VII 89.

Afdeling 2. Aanvraag

Onderafdeling 1. Zendingsaanvraag

Art. VII 79. §1. Zendingsopdrachten in het buitenland worden gegeven door de administrateur-generaal.

De raad van bestuur verleent toestemming voor een zendingsopdracht van de administrateur-generaal.

§2. De administrateur-generaal beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is op basis van de volgende criteria:

- 1° kostprijs;
- 2° snelheid;
- 3° veiligheid;
- 4° duurzaamheid.

Er wordt niet met het vliegtuig gereisd als de bestemming op minder dan vijfhonderd kilometer ligt of de reis over het land minder dan zes uur in beslag neemt, tenzij de verplaatsing met een ander vervoermiddel dan het vliegtuig een onevenredig verlies van tijd of middelen meebrengt, of om andere zwaarwichtige redenen niet opportuun of praktisch uitvoerbaar wordt geacht.

Onderafdeling 2. Voorschotten

Art. VII 80. Het personeelslid heeft recht op een voorschot voor bepaalde kosten, als vermeld in artikel VII 82, VII 84, VII 86 en VII 89.

Afdeling 3. Kosten

Onderafdeling 1. Reiskosten

Art. VII 81. §1. De kosten van de reis naar het buitenland en de verplaatsing naar de bestemming in het buitenland worden integraal terugbetaald nadat de bewijsstukken zijn voorgelegd.

§2. Zendingsopdrachten naar het buitenland die na de toestemming van de administrateur-generaal noodzakelijk met eigen voertuig plaatsvinden, worden terugbetaald aan de hand van de forfaitaire vergoedingen, vermeld in artikel VII 72, §1.

§3. Een personeelslid dat een buitenlandse dienstreis maakt met de trein mag eerste klasse reizen.

§4. Vliegtuigreizen worden aangevraagd in economy class.

Vliegtuigreizen van minstens acht uur kunnen in business class worden aangevraagd.

Als de administrateur-generaal in business class wil reizen voor een vliegtuigreis van minder dan acht uur, motiveert hij die keuze.

Art. VII 82. Het personeelslid heeft recht op een voorschot van 75% van de totale geraamde reiskosten als het een deel van de kosten of alle kosten eerst zelf betaalt.

Als het personeelslid vóór de vertrekdatum de volledige reiskosten zelf betaalt, heeft het personeelslid, nadat het de bewijsstukken heeft voorgelegd, recht op een voorschot van 100% van de totale reiskosten.

Onderafdeling 2. Logies

Art. VII 83. De kosten voor de overnachting en ontbijt worden, nadat de bewijsstukken zijn voorgelegd, terugbetaald volgens de tabel van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, waarin de maximale bedragen worden weergegeven.

In uitzonderlijke gevallen en met een degelijke motivatie kan een afwijking van de bedragen, vermeld in het eerste lid, binnen redelijke perken worden toegestaan door de administrateur-generaal.

Voor de administrateur-generaal is de afwijking, vermeld in het tweede lid, onderworpen aan de goedkeuring van de raad van bestuur.

Art. VII 84. Het personeelslid heeft recht op een voorschot van 75% van de geraamde kosten als de kosten voor de overnachting en het ontbijt ter plaatse vereffend moeten worden.

Als het personeelslid de kosten voor de overnachting en het ontbijt zelf betaalt, heeft het personeelslid, nadat het de bewijsstukken heeft voorgelegd, recht op een voorschot van 100% bovenvermelde kost.

Onderafdeling 3. Dagvergoeding

Art. VII 85. §1. Het personeelslid ontvangt een dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding conform de bedragen, vermeld in de tabel van de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.

Het bedrag van de dagvergoeding, vermeld in het eerste lid wordt na indexering verminderd met de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque, als vermeld in artikel VII 111.

§2. Als de werkelijke kosten van de maaltijden, met uitzondering van de ontbijtkosten en van de andere uitgaven meer bedragen dan de dagvergoeding, kunnen de werkelijke kosten worden terugbetaald nadat de bewijsstukken van alle elementen van de dagvergoeding zijn voorgelegd.

§3. Voor buitenlandse dienstreizen die langer dan een etmaal duren, wordt de dagvergoeding voor de dagen van vertrek en terugkeer, herleid tot de helft.

Op de halve dagvergoeding, vermeld in het eerste lid, worden de verminderingen, vermeld in paragraaf 5, niet toegepast;

§4. In een land met verschillende dagvergoedingen is de dagvergoeding die gekoppeld is aan de plaats van de laatste overnachting, bepalend voor de eerstvolgende dag. De voormelde regel geldt ook voor een dienstreis waarbij het personeelslid verschillende landen aandoet

§5. Als het logies of de inschrijvingskosten door het OPZ of derden worden terugbetaald of ten laste genomen en die kosten ook bepaalde maaltijden of andere

uitgaven omvatten, wordt het bedrag van de dagvergoeding, naar gelang van het geval, verminderd met:

- 1° 35% van de dagvergoeding, voor het middagmaal;
- 2° 45% van de dagvergoeding, voor het avondmaal;
- 3° 20% van de dagvergoeding, voor de andere uitgaven.

Art. VII 86. Het personeelslid heeft recht op een voorschot van 50% van de dagvergoeding.

Art. VII 87. In afwijking van artikel VII 85 en VII 86, wordt het personeelslid dat een eendaagse buitenlandse dienstreis maakt, vergoed conform de bepalingen van hoofdstuk 2.

Onderafdeling 4. Inschrijvingskosten

Art. VII 88. Inschrijvingsgelden voor seminaries, opleidingen, colloquia en dergelijke meer, worden integraal betaald door het OPZ of onmiddellijk terugbetaald aan het betrokken personeelslid.

Onderafdeling 5. Representatiekosten

Art. VII 89. Personeelsleden die belast zijn met een zendingsopdracht in het kader van de officiële vertegenwoordiging van de Vlaamse overheid in het buitenland, kunnen een bedrag aanvragen voor representatieve doeleinden. Dat kan het volledig bedrag zijn of een voorschot als de juiste kosten vooraf niet gekend zijn. De aanvraag is gemotiveerd.

Als een delegatie met een zendingsopdracht in het buitenland belast is, kan alleen de hoogste in rang representatiekosten aanvragen.

Afdeling 4. Verslaggeving

Art. VII 90. Na afloop van de buitenlandse zendingsopdracht kunnen zowel de administrateur-generaal als het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken het personeelslid vragen een zendingsverslag te bezorgen.

Afdeling 5. Afrekening

Onderafdeling 1. Terugbetaling van kosten

Art. VII 91. De kosten die verbonden zijn aan een buitenlandse zendingsopdracht, zijn ten laste van het OPZ conform de voorwaarden, vermeld in afdeling 3.

Na afloop van de buitenlandse zendingsopdracht worden de kosten afgerekend aan de hand van een kostenstaat en met overlegging van de bewijsstukken, behalve voor de dagvergoeding, als ze beperkt blijven tot het forfaitaire bedrag.

Op straffe van verval van recht wordt een kostenstaat ingediend binnen vier maanden vanaf de dag van de terugkomst.

Een volledig ingevulde kostenstaat die ingediend is binnen vier maanden, en die drie maanden na de indiening nog niet is terugbetaald, wordt vanaf de vierde maand verhoogd met een intrest van 3% op jaarbasis.

Onderafdeling 2. Terugvordering van voorschotten

Art. VII 92. Voorschotten die ten onrechte zijn overgemaakt of te veel zijn betaald, worden binnen vijf werkdagen na de eenvoudige schriftelijke vraag van de betrokken vereffenaar teruggestort.

Hoofdstuk 4. Terugbetaling van de kosten voor een beeldschermbril

Art. VII 93. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, bepaalt de voorwaarden voor de terugbetaling van de kosten van een beeldschermbril.

TITEL 4. DE SOCIALE VOORDELEN

Hoofdstuk 1. De vergoeding voor begrafeniskosten

Art. VII 94. §1. Bij het overlijden van een personeelslid wordt een vergoeding uitgekeerd aan de natuurlijke persoon die bewijst dat hij de begrafeniskosten van de overledene heeft gedragen. Als verschillende natuurlijke personen die kosten hebben gedragen, wordt de vergoeding evenredig aan hun bijdrage verdeeld.

Bij het overlijden van de volgende personen wordt de vergoeding voor begrafeniskosten, vermeld in het eerste lid, niet uitgekeerd:

1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;

§2. De vergoeding stemt overeen met de werkelijke kosten, maar wordt beperkt tot een twaalfde van het bedrag, vermeld in artikel 39 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Art. VII 95. De Raad van bestuur of haar gemachtigde kan, wegens het gedrag van de gerechtigde ten opzichte van de overledene, in uitzonderlijke gevallen beslissen om de vergoeding niet uit te keren of om ze ten bate van een of meer gerechtigden uit te keren.

Hoofdstuk 2. Woon-werkverkeer met het openbaar vervoer

Art. VII 96. §1. Het OPZ neemt de kosten van een abonnement of van een alternatieve vervoersformule op het openbaar vervoer naar en van de plaats van het werk volledig ten laste.

Het supplement voor een abonnement of alternatieve vervoersformule in eerste klasse van de NMBS is ten laste van het personeelslid, met uitzondering van een personeelslid met een handicap of chronische ziekte bij wie de tegemoetkoming eerste klasse als maatregel is opgenomen in het inclusieprotocol.

Werknemers nemen voor hun verplaatsing de vervoersformule op het openbaar vervoer die om functionele en financiële redenen het meest verantwoord is. De administrateur-generaal neemt de beslissing.

§2. Bij een ononderbroken afwezigheid van ten minste drie maanden wordt het abonnement op het openbaar vervoer stopgezet.

Het abonnement wordt stopgezet vanaf de ingangsdatum van de afwezigheid, als op dat ogenblik vaststaat dat de afwezigheid ten minste drie maanden ononderbroken zal duren.

In het andere geval, dan het geval, vermeld in het tweede lid, wordt het abonnement stopgezet vanaf het moment dat er zekerheid is dat de afwezigheid ten minste drie maanden ononderbroken zal duren.

Hoofdstuk 3. Woon-werkverkeer naar een moeilijk bereikbare werkplaats

Art. VII 97. Het personeelslid dat zijn werkplaats moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer kan bereiken:

- ofwel omdat de werkplaats te ver ligt van een halte van het gemeenschappelijk openbaar vervoer;
- ofwel wegens de door de overheid opgelegde arbeidstijdregeling;
- ofwel door de gebrekkige uurregeling van het gemeenschappelijk openbaar vervoer aan de werkplaats;

heeft recht op een tegemoetkoming zoals bepaald in artikel VII 98, VII 99 of VII 100.

Art. VII 98. §1. Aan de bestuurders van dienstwagens die in het kader van het woon-werkverkeer geregeld andere personeelsleden gaan ophalen die op een moeilijk bereikbare werkplaats werken als vermeld in artikel VII 97, wordt een jaarlijkse forfaitaire toelage van 254 euro tegen 100 % toegekend.

§2. De toelage volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer, overeenkomstig de bepalingen van artikel VII 14.

§3. In voorkomend geval wordt de toelage uitbetaald pro rata van het aantal maanden waarin het personeelslid in voldoende mate anderen is gaan ophalen.

Art. VII 99. §1. Bij gebrek aan dienstvervoer heeft het personeelslid dat met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare werkplaats komt, recht op een tegemoetkoming ten bedrage van de volledige maandelijkse kostprijs van een treinkaart 2e klas voor dezelfde afstand. Ook de eventuele passagiers hebben recht op deze tegemoetkoming.

§2. Bij een ononderbroken afwezigheid van ten minste één maand wordt de tegemoetkoming, vermeld in paragraaf 1, stopgezet.

De voormelde tegemoetkoming wordt stopgezet vanaf de ingangsdatum van de ononderbroken afwezigheid.

Art. VII 100. De administrateur-generaal kan beslissen dat aan een personeelslid dat bij gebrek aan dienstvervoer af en toe met een eigen motorvoertuig naar de moeilijk bereikbare werkplaats komt, een dagelijkse tegemoetkoming toegekend wordt ten

bedrage van 1/20 van de volledige kostprijs van een maandtreinkaart 2de klas voor dezelfde afstand.

Ook de eventuele passagiers hebben recht op die tegemoetkoming.

De in het eerste lid vermelde vergoeding wordt eveneens toegekend aan het personeelslid dat voor hetzelfde traject een fietsvergoeding ontvangt overeenkomstig artikel VII 101.

Hoofdstuk 4. Fietsvergoeding

Art. VII 101. §1. Het personeelslid dat de verplaatsing van en naar de vaste tewerkstellingsplaats geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, ontvangt een maandelijks fietsvergoeding op basis van het aantal dagen dat hij de verplaatsing naar de vaste tewerkstellingsplaats effectief aflegt.

§2. De vergoeding, vermeld in paragraaf 1, is gelijk aan 0,25 euro per kilometer.

§3. De vergoeding, vermeld in paragraaf 1, is niet verschuldigd als de afstand minder dan 1 kilometer enkele rit per dag bedraagt.

§4. Het personeelslid dat op ten minste 80% van het aantal dagen dat hij zich verplaatst naar de vaste tewerkstellingsplaats, het traject geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, heeft voor datzelfde traject geen recht op een tegemoetkoming in de kosten van het openbaar vervoer als vermeld in artikel VII 96.

§5. Het personeelslid dat minder dan 80% van het aantal dagen dat hij zich verplaatst naar de vaste tewerkstellingsplaats, het traject geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, heeft ook recht op een tegemoetkoming in de kosten van het openbaar vervoer als vermeld in artikel VII 96.

§6. Op straffe van verval van recht, dient het personeelslid de aanvraag van een fietsvergoeding uiterlijk in op de laatste dag van de maand die volgt op de maand waarop de fietsvergoeding betrekking heeft.

Hoofdstuk 5. Woon-werkverkeer voor personen met een handicap

Art. VII 102. § 1. Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet om over een parkeerkaart te beschikken die wordt uitgereikt door de bevoegde federale overheidsdienst, ontvangt een tegemoetkoming voor de woon-werkverplaatsing met de wagen.

De tegemoetkoming, vermeld in het eerste lid, is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse voor deze woon-werkverplaatsing. De tegemoetkoming bedraagt 1/20 van het maandbedrag voor de dagen dat de verplaatsing naar de vaste werkplek wordt afgelegd.

§2. Voor een personeelslid met een handicap of chronische ziekte is de tegemoetkoming voor de woon-werkverplaatsing met de wagen gelijk aan de kostprijs van een treinkaart

eerste klasse voor deze woon-werkverplaatsing, voor zover dat als maatregel is opgenomen in het inclusieprotocol.

Het inclusieprotocol kan ook andere tegemoetkomingen bevatten in de woon-werkverplaatsing die door de ernst en aard van de handicap of ziekte van het personeelslid noodzakelijk zijn.

Het inclusieprotocol bevat de modaliteiten over de toekenning en de uitbetaling van de tegemoetkoming, vermeld in tweede lid.

Als de tegemoetkoming, vermeld in het eerste en het tweede lid, forfaitair is vastgesteld, wordt ze uitbetaald tegen 1/20 van het maandbedrag voor de dagen dat het personeelslid de verplaatsing naar de vaste werkplek aflegt.

§3. De tegemoetkoming, vermeld in paragraaf 1 en 2, is voor hetzelfde deeltraject niet cumuleerbaar met het voordeel, vermeld in artikel VII 96.

Hoofdstuk 6. Verhoogde rente in geval van arbeidsongeval en ongeval op weg naar het werk

Art. VII 103. Voor de toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector wordt de rente in geval van blijvende invaliditeit en in geval van overlijden, toegekend ingevolge een arbeidsongeval of een ongeval naar en van het werk, berekend op basis van de jaarlijkse bezoldiging van het personeelslid, beperkt tot 123.946,77 euro per jaar en per persoon.

Hoofdstuk 7. Tegemoetkoming stoffelijke schade

Art. VII 104. De personeelsleden die schade leiden aan hun eigen voertuig bij dienstverplaatsingen krijgen hiervoor een tegemoetkoming overeenkomstig de regeling die geldt bij de diensten van de Vlaamse overheid die vallen onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Hoofdstuk 8. Hospitalisatieverzekering

Art. VII 105. De personeelsleden in dienstactiviteit hebben recht op een hospitalisatieverzekering overeenkomstig de regeling die geldt bij de diensten van de Vlaamse overheid die vallen onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Hoofdstuk 9. Rechtsbijstand

Art. VII 106. De personeelsleden die door derden gerechtelijk vervolgd worden, krijgen hiervoor rechtsbijstand overeenkomstig de regeling die geldt bij de diensten van de Vlaamse overheid die vallen onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Hoofdstuk 10. Aanvulling uitkering voor een contractuele personeelslid bij de geboorte van een kind

Art. VII 107. Als de totaliteit van de moederschapsuitkeringen, uitbetaald tijdens de moederschapsrust, minder bedraagt dan het nettosalaris dat overeenstemt met dezelfde periode, verkrijgt het contractuele personeelslid een aanvulling die gelijk is aan het verschil. Die aanvulling wordt uitbetaald voor maximaal vijftien weken, in geval van geboorte van één kind, en voor maximaal negentien weken, in geval van geboorte van een meerling.

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig artikel 39, vijfde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de aanvulling voor de duur van de verlenging, en maximaal gedurende 24 weken doorbetaald.

De regeling vermeld in het eerste en tweede lid is overeenkomstig van toepassing in geval de moederschapsrust naar aanleiding van het overlijden of de hospitalisatie van de moeder van het kind wordt omgezet naar vaderschaps- of meemoederschapsverlof.

Art. VII 108. Als de totaliteit van de netto-uitkeringen, uitbetaald tijdens de periode van de vierde tot en met de tiende dag van het geboorteverlof, minder bedraagt dan het nettosalaris dat overeenstemt met dezelfde periode, ontvangt het contractuele personeelslid FBE een aanvulling die gelijk is aan het verschil.

Hoofdstuk 11. Hybride werken

Art. VII 109. §1. In geval van hybride werken stelt de administrateur-generaal middelen ter beschikking van het personeelslid. De administrateur-generaal bepaalt, afhankelijk van de functie en de behoeften, welke middelen ten laste worden genomen.

Het personeelslid mag die middelen aanwenden voor persoonlijk gebruik.

In geval van hybride werken heeft een personeelslid recht op een thuiswerkvergoeding van 20 euro per maand.

De administrateur-generaal neemt in geval van professioneel gebruik van de eigen internetverbinding een van de volgende beslissingen:

- 1° de kostprijs van de internetaansluiting en het internetabonnement ten laste nemen via het derde-betalersysteem;
- 2° een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen voor het professionele gebruik van de eigen internetverbinding van het personeelslid.

§2. De administrateur-generaal kan een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toekennen voor het professionele gebruik van de eigen ICT-toestellen tijdens hybride werken als de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- 1° het professionele gebruik van een eigen ICT-toestel tijdens hybride werken past binnen het veiligheidsbeleid van het OPZ;
- 2° het personeelslid beschikt niet over een door de werkgever ter beschikking gesteld ICT-toestel dat hij in het kader van hybride werken kan gebruiken.

§3. Alleen het personeelslid dat structureel en op regelmatige basis aan thuiswerk doet, krijgt de vergoedingen en de terugbetalingen, vermeld in dit artikel. In het eerste lid wordt verstaan onder structureel en op regelmatige basis thuiswerken: het equivalent van één werkdag per week, te beoordelen op maandbasis.

In het kader van hybride werken heeft het personeelslid geen recht op andere vergoedingen of op de terugbetaling van andere kosten dan de vergoedingen of de terugbetaling, vermeld in dit artikel.

Hoofdstuk 12. Maaltijdcheques

Art. VII 110. Elk personeelslid heeft per effectieve werkdag recht op één maaltijdcheque, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties.

In afwijking van het eerste lid bepaalt de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, de diensten en personeelscategorieën waar het aantal toe te kennen maaltijdcheques wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal te delen door 7.36 uur. Als die bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Als het aldus verkregen getal groter is dan het maximale aantal werkbare dagen van de voltijds tewerkgestelde werknemer in het kwartaal, wordt het tot dat laatste getal beperkt.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken bepaalt tevens de uitreikingsmodaliteiten van de maaltijdcheques.

Art. VII 111. De nominale waarde van de maaltijdcheque bedraagt 8,00 euro, waarvan 1,09 euro werknemersbijdrage en 6,91 euro werkgeversbijdrage.

Art. VII 112. In geval van een verlof als vermeld in artikel X 24 tot en met X 25 van het Vlaams personeelsstatuut; artikel X 31 tot en met X 35 van het Vlaams personeelsstatuut, en artikel X 37 tot en met X 40 van het Vlaams Personeelsstatuut, blijft het recht op maaltijdcheques behouden als het salaris door de Vlaamse overheid wordt doorbetaald.

In geval van dienstvrijstelling die een volledige werkdag in beslag neemt is er geen recht op maaltijdcheques, met uitzondering van dienstvrijstelling als vermeld in artikel X 54 en de dienstvrijstelling die vergelijkbaar is met een gewerkte dag of voor de oproeping voor het gerecht of door een andere overheid.

Er is geen recht op maaltijdcheques in geval van tuchtschorsing als vermeld in artikel VIII 2, 3°, of in geval van schorsing in het belang van de dienst zoals vermeld in deel IX. In geval van deelname aan een georganiseerde werkonderbreking als vermeld in artikel X 5, verliest het personeelslid het recht op maaltijdcheques als die dag geen prestaties worden verricht. In geval van lock-out, waarbij het personeelslid de toegang tot de werkplaats werd verhinderd, is er recht op een maaltijdcheque als het personeelslid die dag een prestatie levert of de afwezigheid via een attest verantwoordt.

Hoofdstuk 13. Privégebruik van een dienstwagen

Art. VII 113. Met inachtneming van de fiscale en parafiscale wetgeving kan om functionele redenen aan personeelsleden het privégebruik van een dienstwagen worden toegestaan.

Het privégebruik kan de volgende componenten omvatten:

1° woon-werkverkeer

2° ander privégebruik binnenland
3° privégebruik buitenland.

De administrateur-generaal beslist over het privégebruik van de dienstwagen en bepaalt per personeelslid voor welke component of componenten van het privégebruik de toestemming wordt verleend.

Hoofdstuk 14. Kinderbijslag

Art. VII 114. De gezinsbijslagen worden toegekend tot de bedragen en onder de voorwaarden, vermeld in de reglementering die van toepassing is binnen de bevoegde deelentiteit.

De bevoegde deelentiteit wordt vastgesteld conform artikel 2 van het samenwerkingsakkoord van 6 september 2017 tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Waalse Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Duitstalige Gemeenschap, betreffende de aanknopingsfactoren, het beheer van de lasten van het verleden, de gegevensuitwisseling inzake de gezinsbijslagen en de praktische regels betreffende de bevoegdheidsoverdracht tussen de kinderbijslagfondsen.

Hoofdstuk 15. Aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden

Art. VII 115. Het contractuele personeelslid heeft recht op een aanvullend pensioen, dat de werkgever financiert met vaste bijdragen van 4% van het salaris.

Voor de berekening van de bijdrage, vermeld in het eerste lid, wordt het gemiddelde genomen van het voltijdse brutomaandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand van het kalenderjaar, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage en vermenigvuldigd met de factor 13,82.

Het recht, vermeld in het eerste lid, wordt opgebouwd naar rata van de prestaties.

De periodes van afwezigheid door ziekteverlof, moederschapsrust, vader- of meemoederschapsverlof, geboorteverlof en de dienstvrijstelling in het kader van artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met werkelijk geleverde prestaties.

Het aanvullend pensioen wordt bij pensionering uitbetaald in de vorm van een eenmalig kapitaal, tenzij het personeelslid de omzetting in rente vraagt. Als het personeelslid overlijdt voor hij met pensioen gaat, worden de verworven reserves uitbetaald aan de begunstigde(n).

De volgende personen zijn uitgesloten van de aanvullende pensioenregeling, vermeld in het eerste tot en met het vijfde lid:

1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;

Het contractuele personeelslid valt onder de aanvullende pensioentoezegging vanaf de datum van de contractuele indiensttreding.

Hoofdstuk 16. Kosten voor de installatie en het jaarlijkse onderhoud van een thuislaadpunt voor volledig elektrische dienstvoertuigen en dienstvoertuigen die plug-in hybrides zijn

Art. VII 116. Het OPZ neemt de kosten voor de installatie en het jaarlijkse onderhoud van een thuislaadpunt volledig ten laste voor het personeelslid dat met toepassing van artikel V 12 of VII 113 beschikt over een volledig elektrisch dienstvoertuig of over een dienstvoertuig dat een plug-in hybride is.

Hoofdstuk 17. Fietsleasing

Art. VII 117. Het personeelslid dat er met toepassing van artikel VII 28, §4, of artikel X 9, §4, uitdrukkelijk voor kiest om de eindejaarstoelage, jaarlijkse vakantiedagen of een combinatie van beide geheel of gedeeltelijk in te zetten tegen voordelen in het kader van fietsleasing, bouwt gedurende de referentieperiode, vermeld in artikel VII 28, §1, een budget op om de voordelen in het kader van fietsleasing te financieren en verbindt zich er toe van die voordelen gebruik te maken conform het geldende fietsbeleid zoals goedgekeurd door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken. De waarde van een jaarlijkse vakantiedag die het personeelslid met toepassing van artikel X 9, §4, inzet, wordt berekend door het bruto jaarsalaris van de maand november van het jaar vóór het vakantiejaar, verhoogd met de eventuele hard- of standplaatstoelage, te delen door 260.

De volgende personeelsleden zijn uitgesloten van de voordelen in het kader van fietsleasing, vermeld in het eerste lid:

1) het personeelslid dat niet onder de Belgische sociale zekerheid ressorteert.

De voordelen in het kader van fietsleasing, vermeld in het eerste lid, zijn niet cumuleerbaar met het mobiliteitskrediet, vermeld in artikel V 12.

TITEL 5. OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Overgangsbepalingen van toepassing vóór 1 januari 2015

Art. VII 118. §1. De personeelsleden die van een federaal ministerie, of van een van dat ministerie afhankelijk bestuur of regie, naar de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest werden overgeheveld, behouden enkel de verkeersvoordelen waarop ze op het ogenblik van hun overheveling recht hadden.

§2. De raad van bestuur stelt de praktische modaliteiten bij omzendbrief vast.

Art. VII 119. §1. Het personeelslid dat voor 1 januari 2000 in dienst getreden is en dat uit hoofde van zijn functie over een privéaansluiting op het telefoonnet moet beschikken, ontvangt een forfaitaire vergoeding van 300 euro per jaar (100%).

§2. De vergoeding vermeld in §1, dekt alle kosten van telefoonaansluiting, abonnement en gesprekken en wordt maandelijks en na vervallen termijn betaald.

§3. De administrateur-generaal stelt jaarlijks de lijst vast van de in §1 bedoelde personeelsleden. De administrateur-generaal beslist in welke mate het gsm-gebruik dient beperkt te worden.

Art. VII 120. De ambtenaar die op 1 januari 1994 bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in dienst was, behoudt het salaris dat hij genoot vóór zijn vrijwillige terugzetting tot hij op basis van de nieuwe salarisschaal een salaris krijgt dat ten minste daaraan gelijk is.

Art. VII 121. §1. De ambtenaar die geslaagd is voor een vergelijkend examen of voor een vergelijkende bekwaamheidsproef naar het andere niveau waarvan het proces-verbaal van het vergelijkende examen of de vergelijkende bekwaamheidsproef dateert van voor 1 oktober 2004 en die twee jaar na de datum van het proces-verbaal van dat examen niet bevorderd is in de graad waarvoor hij het examen heeft afgelegd, krijgt de volgende examentoeelage:

vergelijkend examen	bedrag tegen 100 % per jaar
niveau A	1.120 euro
niveau B en C	500 euro

§2. De toekenning van de examentoeelage mag niet tot gevolg hebben dat de bezoldiging van betrokkene hoger is dan het bedrag dat hij zou genieten als hij bevorderd werd in de graad waarvoor hij het examen heeft afgelegd. Met bezoldiging wordt hier bedoeld het salaris, en elke andere toelage of elk ander salariscomplement.

§3. De ambtenaar die de bevordering naar de graad, vermeld in paragraaf 1, weigert, verliest onmiddellijk de examentoeelage.

Art. VII 122. Het contractuele personeelslid dat op of na 1 januari 2002 werd geüpgraded naar een contractuele betrekking met een salarisschaal van niveau D, heeft steeds een bezoldiging die ten minste 620 euro hoger is dan het salaris in de salarisschaal die het onmiddellijk voorafgaand aan deze inschaling genoot.

Onder "bezoldiging" wordt in het eerste lid begrepen: het salaris in de betrekking met een salarisschaal van niveau D en de upgradingspremie samen. De upgradingspremie bedraagt maximaal 620 euro (100 %).

Art. VII 123. De ambtenaar die op of na 1 januari 2002 werd bevorderd van niveau E naar een betrekking in niveau D, heeft steeds een bezoldiging die ten minste 620 euro hoger is dan het salaris in de salarisschaal die hij genoot onmiddellijk voorafgaand aan deze inschaling.

Onder "bezoldiging" wordt in het eerste lid begrepen: het salaris in de betrekking met een salarisschaal van niveau D en de bevorderingspremie samen. De bevorderingspremie bedraagt maximaal 620 euro (100%).

Art. VII 124. In afwijking van artikel VII 26, §4, worden het vakantiegeld en de eindejaarstoelage niet vooruitbetaald maar betaald door de nieuwe werkgever op de normale betaaldatum, in geval van uitdiensttreding met toepassing van:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;
- het besluit van de Vlaamse Regering houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de strategische adviesraden;

Art. VII 125. §1. De ambtenaar van rang A1 of A2 die in december 1993 het salariscomplement genoot vermeld in artikel 13 van het besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 1992 *tot vaststelling van de weddeschalen van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap*, ontvangt een toelage van 20% van het geïndexeerde salaris voor zover hij de taken van informaticus daadwerkelijk en uitsluitend in een informaticadienst blijft uitoefenen.

§2. Het recht op die toelage vervalt als de ambtenaar bevorderd wordt in rang of in salarisschaal. In voorkomend geval wordt voor de toepassing van artikel VII 7 dit salariscomplement samen met het salaris in de berekening opgenomen. De toelage wordt maandelijks en na verlopen termijn betaald; zij wordt verminderd overeenkomstig artikel VII 11.

Art. VII 126. Als de bezoldiging van het contractuele personeelslid na de vaststelling overeenkomstig de bepalingen vermeld in dit besluit lager is dan de bezoldiging die het contractuele personeelslid vóór de wijziging van de benaming van zijn functie genoot, blijft de oorspronkelijke contractueel overeengekomen bezoldigingsregeling van toepassing.

Art. VII 127. Voor de toekenning van de salarisverhoging worden de werkelijke en volledige prestaties die het contractuele personeelslid als tewerkgestelde werkloze heeft verricht ten belope van maximaal 6 jaar mee in aanmerking genomen.

De periodes van afwezigheid gedurende een tewerkstelling als tewerkgestelde werkloze die overeenstemmen met de administratieve toestand dienstactiviteit waarin een ambtenaar zijn aanspraak op salarisverhoging behoudt, worden eveneens als werkelijke en volledige prestaties beschouwd.

Art. VII 128. Ambtenaren van rang A1 die op 1 juni 2008 de diensthoofdtoelage bedoeld in artikel XIII 25 en XIII 26 van het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid zoals gewijzigd bij besluit van 16 maart 2007 genieten, behouden in de volgende gevallen deze toelage:

1° de huidige titularissen van de A1-diensthoofdtoelage die bevorderd worden tot een functie van N-2 en wiens salaris in N-2 lager is dan het A1-salaris verhoogd met 10% totdat hun salaris in rang A2 hoger wordt dan de som van hun salaris in rang A1 verhoogd met de diensthoofdtoelage;

2° de huidige titularissen van de A1-diensthooftoelage die niet bevorderd worden in een functie van N-2, maar die de functie blijven uitoefenen en niet gevat worden door toepassing van vermelde overgangsregel, behouden ten persoonlijke titel de A1-diensthooftoelage.

Art. VII 129. In afwijking van artikel VII 2, §1, behouden de personeelsleden die op 1 maart 2014 tewerkgesteld zijn bij de diensten van de Vlaamse overheid, de geldelijke anciënniteit die ze hebben opgebouwd.

Art. VII 130. In afwijking van artikel VII 51 behoudt de ambtenaar die op 1 maart 2014 is aangesteld als projectleider of in een hoger ambt, de toelage, toegekend op basis van de regeling die gold op de datum van zijn aanstelling.

Voor de toepassing van artikel VII 16, §3, artikel VII 36, artikel VII 50, §2 en artikel VII 94, §1 wordt de in het eerste lid vermelde toelage in aanmerking genomen.

DEEL VIII. TUCHTREGELING

TITEL 1. TUCHTSTRAFFEN

Artikel VIII 1. De ambtenaar kan worden onderworpen aan een tuchtprocedure:

- 1° bij tekortkoming aan zijn plichten, bepaald in deel II;
- 2° na strafrechtelijke veroordeling.

Art. VIII 2. De volgende tuchtstraffen kunnen worden uitgesproken:

- 1° blaam;
- 2° inhouding van salaris;
- 3° tuchtschorsing;
- 4° lagere inschaling;
- 5° terugzetting in graad;
- 6° ontslag van ambtswege;
- 7° afzetting.

Art. VIII 3. De inhouding van salaris wordt toegepast gedurende ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van de nettobezoldiging bedragen.

Art. VIII 4. De tuchtschorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden en kan aanleiding geven tot een inhouding van salaris die niet hoger mag liggen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Tijdens de tuchtschorsing bevindt de ambtenaar zich in de administratieve toestand non-activiteit met behoud van salaris, onverminderd het eerste lid. De ambtenaar heeft geen recht op bevordering in graad en op verhoging in salaris en salarisschaal.

Art. VIII 5. De lagere inschaling is de toekenning van een lagere salarisschaal binnen dezelfde graad.

De ambtenaar neemt in de nieuwe salarisschaal rang in op de datum waarop de lagere salarisschaal uitwerking heeft.

De lagere inschaling mag er in geen geval toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggezet in graad.

Voor een ambtenaar die ervoor gekozen heeft om te ressorteren onder de IFIC-schalen, betekent de lagere inschaling dat de geldelijke anciënniteit in zijn IFIC-schaal maximaal teruggezet wordt naar 0.

Art. VIII 6. De terugzetting in graad is de toekenning van een graad van een lagere rang die binnen hetzelfde niveau of binnen een lager niveau is ingedeeld.

De terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet.

De ambtenaar neemt in de nieuwe graad rang in op de datum waarop de lagere graad uitwerking heeft.

Voor een ambtenaar die ervoor gekozen heeft om te ressorteren onder de IFIC-schalen, houdt de terugzetting in graad bovendien een toewijzing aan een IFIC-categorie van die graad in en een beslissing over een eventueel verlies van de opgebouwde geldelijke anciënniteit.

TITEL 2. TUCHTPROCEDURE

Hoofdstuk 1. De bevoegde overheden

Art. VIII 7. §1. Onverminderd de mogelijkheid van beroep zoals bepaald in deze titel bestaat een tuchtprocedure uit een voorstel en een uitspraak en desgevallend uit een definitieve uitspraak, na advies van de raad van beroep.

§2. De overheden die bevoegd zijn om ten aanzien van een ambtenaar een voorstel, uitspraak of definitieve uitspraak te doen, voldoen aan de volgende algemene voorwaarden :

- 1° de tuchtstraf wordt voorgesteld door een functionele chef van de ambtenaar;
- 2° de tuchtstraf wordt uitgesproken door een functionele chef van het voorstellend personeelslid; deze functionele chef is een personeelslid van tenminste rang A1.
- 3° de tuchtstraf wordt definitief uitgesproken door een functionele chef van het personeelslid dat in eerste instantie de tuchtstraf heeft uitgesproken.

§3. De bevoegde overheid die de tuchtstraf uitspreekt over een ziekenhuisarts, wint vooraf het advies in van de Medische Raad, ter uitvoering van artikel 137, 8° van de ziekenhuiswet.

Art. VIII 8. §1. Als de tuchtstraf werd voorgesteld door de administrateur-generaal, wordt ze uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein.

Als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het hoofd van het OPZ, wordt ze definitief uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein.

Als de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het managementorgaan van het beleidsdomein, wordt ze definitief uitgesproken door de functioneel bevoegde Vlaamse ministers.

§2. De afzetting en het ontslag van ambtswege worden, na advies van de raad van beroep, definitief uitgesproken door de administrateur-generaal. Deze bevoegdheid kan niet gedelegeerd worden.

Indien de administrateur-generaal de afzetting of het ontslag van ambtswege heeft voorgesteld of in eerste instantie uitgesproken, is §1 van toepassing.

§3. Voor de administrateur-generaal of de functie van N-niveau die overeenkomstig deel V van dit besluit aangewezen werd bij eenzijdige administratieve rechtshandeling wordt de tuchtstraf voorgesteld door de raad van bestuur, uitgesproken door twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse Regering en definitief uitgesproken door de Vlaamse Regering. De betrokken ministers nemen geen deel aan de beraadslaging over de definitieve uitspraak door de Vlaamse Regering.

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. VIII 9. Het voorstel dat ertoe strekt een tuchtstraf op te leggen wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en meegedeeld aan de betrokken ambtenaar.

Het personeelslid dat het voorstel heeft gedaan, stuurt tezelfdertijd het voorstel aan de bevoegde overheid voor uitspraak.

Art. VIII 10. §1. De overheid die bevoegd is voor het uitspreken van de tuchtstraf roept, binnen 15 kalenderdagen volgend op de datum van het voorstel, de ambtenaar via een beveiligde zending op om gehoord te worden in zijn verdediging.

§2. De belanghebbende en zijn raadgever mogen het tuchtdossier op hun verzoek raadplegen voordat de verdediging plaats heeft. Met toepassing van artikel 23, lid 1, i), van de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) beschikken zij, in afwijking van artikel 12, lid 3, van de voormelde verordening, voor de inzage van het dossier over een termijn van ten minste vijftien kalenderdagen nadat ze de oproepingsbrief ontvangen hebben.

§3. Van de zitting wordt er een proces-verbaal gemaakt waarvan de betrokkene of zijn raadgever een kopie krijgt. De ambtenaar of zijn raadgever kan binnen 15 kalenderdagen na de mondelinge verdediging schriftelijk de middelen ter verdediging uiteenzetten. Het verweerschrift wordt bij het dossier gevoegd, indien het tijdig werd ingediend.

Art. VIII 11. De bevoegde overheid spreekt de tuchtstraf uit binnen 20 kalenderdagen na het horen van de ambtenaar in zijn verdediging.

De tuchtstraf wordt aangezegd bij met een beveiligde zending binnen de twee werkdagen na de uitspraak en gaat in op de derde werkdag volgend op de datum van de beveiligde zending, behalve ingeval van afzetting en ontslag van ambtswege. Enkel in het geval van afzetting en ontslag van ambtswege schort het beroep, ingesteld door de ambtenaar tegen deze tuchtstraffen, de uitwerking ervan op. De ambtenaar wordt in deze gevallen wel van rechtswege geschorst in het belang van de dienst vanaf de derde werkdag volgend op de datum van de beveiligde zending waarmee hem de tuchtstraf wordt meegedeeld, tot op de dag dat de tuchtstraf definitief is geworden in toepassing van artikel VIII 12.

Art. VIII 12. De tuchtstraf is definitief de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep of nadat de bevoegde overheid na advies van de raad van beroep haar beslissing heeft meegedeeld via beveiligde zending.

Art. VIII 13. De ambtenaar tegen wie een tuchtstraf uitgesproken wordt, kan hiertegen gemotiveerd beroep instellen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen, ingaande de dag volgend op de ontvangst van de beveiligde zending houdende mededeling van de uitspraak.

Art. VIII 14. De raad van beroep beraadslaagt binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

Art. VIII 15. Onverminderd artikel I 16, §1, tweede lid van het Vlaams personeelsstatuut, stuurt de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen na het uitbrengen van het gemotiveerd advies het dossier aan de overheid bevoegd voor het definitief uitspreken van de tuchtstraf.

Terzelfdertijd wordt het advies aan de verzoeker betekend.

Art. VIII 16. De bevoegde overheid voor de definitieve uitspraak neemt binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep een beslissing.

Zij kan geen andere feiten ter sprake brengen dan de feiten die als motief gediend hebben voor het advies van de raad van beroep.

De beslissing van de bevoegde overheid wordt binnen twee werkdagen met een beveiligde zending verstuurd aan de betrokken ambtenaar en meegedeeld ter informatie aan de secretaris van de raad van beroep.

Hoofdstuk 3. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

Art. VIII 17. Wanneer meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit niettemin slechts aanleiding geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf.

Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven zonder dat de lopende procedure onderbroken wordt.

Art. VIII 18. Behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan niemand het voorwerp zijn van een tuchtvordering voor reeds gesanctioneerde feiten.

Art. VIII 19. De bevoegde overheid noch de raad van beroep kunnen een zwaardere tuchtstraf definitief uitspreken dan de straf die uitgesproken is voor het beroep.

Zij mogen alleen feiten in aanmerking nemen die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.

Als de raad van beroep unaniem beslist dat de tuchtstraf ongegrond is, kan de raad aansluitend bij eenparigheid van stemmen beslissen om geen of een lichtere straf toe te kennen dan de straf die uitgesproken is voor het beroep.

Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.

Art. VIII 20. De tuchtprocedure wordt geschorst in de gevallen zoals bepaald door de federale wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Art. VIII 21. §1. De tuchtprocedure wordt van rechtswege opgeschort vanaf het verzoek van de ambtenaar om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst tot na het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar het mogelijk verband tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

§2. De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan de ambtenaar en aan de administrateur-generaal.

§3. Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, kan de bevoegde overheid de tuchtprocedure verder zetten.

§4. Als de Vlaamse Ombudsman meent dat er een mogelijk verband bestaat tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de tuchtprocedure te beëindigen.

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

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

§5. Dit artikel is niet van toepassing in het geval van opheffing van de bescherming, ingevolge artikel II 3, §2.

Art. VIII 22. De tuchtvordering mag alleen betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaande aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

Bij de beoordeling van de strafmaat mogen evenwel relevante vermeldingen die in het persoonlijk dossier opgetekend werden, in aanmerking genomen worden.

Art. VIII 23. De in deze titel vastgestelde termijnen worden opgeschort in de maand augustus en tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

Art. VIII 24. §1. Elke tuchtstraf behalve de afzetting en het ontslag van ambtswege wordt in het persoonlijk dossier van de ambtenaar doorgehaald onder de in §2 bepaalde voorwaarden.

§2. De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op:

- één jaar voor de blaam;
- twee jaar voor de inhouding van salaris;
- drie jaar voor de tuchtschorsing;
- vier jaar voor de lagere inschaling of de terugzetting in graad.

DEEL IX. SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Artikel IX 1. De ambtenaar in effectieve dienst kan onder de in dit deel bepaalde voorwaarden in het ambt worden geschorst, wanneer het belang van de dienst dat vereist.

Art. IX 2. De schorsing in het belang van de dienst kan alleen worden uitgesproken door een instantie die een tuchtstraf kan uitspreken.

Overheden die een tuchtstraf kunnen voorstellen, kunnen ook een schorsing in het belang van de dienst voorstellen.

De overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt mag niet dezelfde zijn als deze welke haar voorstelt.

De bevoegde overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt over een ziekenhuisarts, wint vooraf het advies in van de Medische Raad, ter uitvoering van artikel 137, 8° van de ziekenhuiswet.

Art. IX 3. De ambtenaar wordt vooraf gehoord over de feiten die betrokkene ten laste worden gelegd. De ambtenaar mag zich hierbij laten bijstaan door een raadgever.

De redenen om over te gaan tot schorsing in het belang van de dienst worden ten laatste drie werkdagen voorafgaand aan het verhoor schriftelijk meegedeeld aan de ambtenaar.

De ambtenaar viseert de voorstellen en beslissingen tot schorsing in het belang van de dienst.

Art. IX 4. De overheid bevoegd voor het uitspreken van de schorsing in het belang van de dienst kan aan de in artikel IX 1 bedoelde ambtenaar het recht ontzeggen aanspraak te maken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal en het salaris kan worden verminderd in de volgende gevallen :

- 1° wanneer de ambtenaar strafrechtelijk vervolgd wordt;
- 2° wanneer de ambtenaar tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij de ambtenaar op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De inhouding van salaris mag niet meer bedragen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Art. IX 5. De schorsing in het belang van de dienst gaat in de dag nadat de ambtenaar de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst heeft geviseerd, ofwel de dag na de datum van de beveiligde zending waarmee de beslissing aan de ambtenaar wordt meegedeeld.

Art. IX 6. De ambtenaar kan na 15 kalenderdagen sedert de dag dat de schorsing in het belang van de dienst uitwerking gekregen heeft, beroep instellen bij de raad van beroep.

Indien de raad van beroep ongunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, wordt de schorsing in het belang van de dienst gehandhaafd.

Indien de raad van beroep gunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, beslist de overheid die bevoegd is om een tuchtstraf definitief uit te spreken, onverminderd de toepassing van artikel I 16, §1, tweede lid van het Vlaams personeelsstatuut.

Art. IX 7. De ambtenaar die over nieuwe elementen beschikt, kan tegen zijn schorsing in het belang van de dienst een nieuw beroep instellen, van zodra minstens drie maanden verstreken zijn sedert het vorige ongunstige advies van de raad van beroep of de vorige beslissing tot handhaving van zijn schorsing.

Art. IX 8. Behoudens strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst ten hoogste zes maanden bedragen.

Bij strafrechtelijk onderzoek en/of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst maximum voor de duur van het onderzoek en/of de vervolging gelden.

Art. IX 9. Indien de overheid in kennis wordt gesteld van de strafrechtelijke uitspraak, de minnelijke schikking of seponering, beslist zij om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor de duur van de tuchtprocedure.

Art. IX 10. Aan de schorsing in het belang van de dienst komt van rechtswege een einde bij het definitief worden van de tuchtrechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor de ambtenaar in het belang van de dienst werd geschorst, behalve in geval van afzetting of ontslag van ambtswege.

Art. IX 11. Indien de ambtenaar buiten vervolging wordt gesteld, zijn dossier geseponeerd wordt of wanneer een strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vrijspraak volgt die kracht van gewijsde gekregen heeft, worden de beslissingen genomen krachtens artikel IX 4 inzake inhouding van salaris en ontzeggen van de aanspraken op verhoging in salaris en salarisschaal, ongedaan gemaakt.

Art. IX 12. De beslissing waarbij de ambtenaar geschorst wordt in het belang van de dienst kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de datum waarop de schorsing is uitgesproken.

Art. IX 13. Indien de ambtenaar na afloop van het tuchtonderzoek een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, vindt die schorsing plaats met terugwerkende kracht, in afwijking van artikel VIII 11, tweede lid en artikel VIII 19, vierde lid. In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, tot de nodige termijn, op de duur van de tuchtschorsing aangerekend.

De schorsing gaat evenwel niet verder terug dan de dag waarop de bij toepassing van artikel IX 4 getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad.

DEEL X. DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN

TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel X 1. Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

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

Art. X 2. §1. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op salaris en op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris, tenzij anders bepaald.

Het recht op bevordering in graad wordt voor het contractuele personeelslid vervangen door het recht op mededinging voor een vaste betrekking in een gelijkwaardige functie via de horizontale mobiliteit.

Het recht op bevordering in salarisschaal geldt voor het contractuele personeelslid slechts in die mate dat meerdere salarisschalen aan de functie verbonden zijn, overeenkomstig de van kracht zijnde rechtspositie.

§2. Het personeelslid in non-activiteit heeft geen recht op salaris en op bevordering in graad, salarisschaal en salaris tenzij anders bepaald.

Voor het contractuele personeelslid is §1, tweede en derde lid, van dit artikel van toepassing.

§3. De ambtenaar kan niet in non-activiteit gesteld of gehouden worden als hij aan de voorwaarden voldoet om gepensioneerd te worden.

Art. X 3. Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve toestand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem in non-activiteit plaatst.

Art. X 4. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, is het personeelslid dat zonder toestemming of kennisgeving afwezig is, in non-activiteit tenzij in geval van overmacht.

Art. X 5. In afwijking van art. X 4 is het personeelslid dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking in dienstactiviteit en verliest hij enkel zijn salaris voor de duur van de afwezigheid.

Art. X 6. §1. Onverminderd andersluidende bepalingen, worden de verloven, vermeld in dit deel, toegestaan en toegekend door de administrateur-generaal.

§2. Het arbeidsreglement stelt met betrekking tot de verloven de volgende zaken vast:

- 1° de aanvraagtermijnen;

2° de opzegtermijnen en de mogelijkheid tot opzegging van het verlof;
3° het kader waaraan de beslissing tot toekenning van een verlof wordt getoetst.

Art. X 7. De raad van bestuur kan waar nodig voor functiegroepen met een specifiek arbeidsregime, omrekeningsregels bepalen voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het per soort verlof toegekend totaal aantal dagen overschreden wordt.

Art. X 8. Het personeelslid dat in de 4-dagenweek is tewerkgesteld, heeft, wat betreft de verloven die in werkdagen uitgedrukt zijn, recht op een gelijkwaardig aantal van het in dit deel bepaald aantal verlofdagen.

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

Art. X 9. §1. Het personeelslid heeft met inachtneming van de behoeften van de dienst een jaarlijks recht op 35 werkdagen vakantie.

Het personeelslid heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, 4 werkdagen vakantie te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan gesteld worden.

Boven op de 35 werkdagen vakantie heeft het personeelslid van 52 jaar of ouder van het agentschap, dat niet valt onder §3 van dit artikel, recht op

- | | |
|---------------------------|----------|
| 1. vanaf 52 jaar: | 2 dagen |
| 2. vanaf 53 jaar: | 5 dagen |
| 3. vanaf 54 jaar: | 7 dagen |
| 4. vanaf 55 jaar: | 10 dagen |
| 5. vanaf 56 jaar: | 12 dagen |
| 6. vanaf 57 jaar: | 15 dagen |
| 7. vanaf 58 tot 59 jaar: | 17 dagen |
| 8. vanaf 60 jaar: | 18 dagen |
| 9. vanaf 61 jaar: | 19 dagen |
| 10. vanaf 62 tot 64 jaar: | 20 dagen |

Het personeelslid kan jaarlijks maximaal elf werkdagen verlof opsparen. Het opgespaarde verlof kan nooit meer dan 150 werkdagen bedragen. Het personeelslid wendt het opgespaarde verlof aan in de volgende kalenderjaren. Het personeelslid heeft het recht dit opgespaarde verlof op te nemen vóór zijn pensionering met behoud van de toepassing van artikel VII 16, §2.

In afwijking van het vierde lid kan het personeelslid dat het onbetaald verlof vermeld in artikel X 62, §1, 1° van het Vlaams personeelsstatuut, opneemt in het jaar waarin het dit onbetaald verlof heeft opgenomen maximaal vijf werkdagen naar het volgende jaar overdragen.

Een personeelslid dat door ziekteverlof niet in staat was om tijdens het lopende kalenderjaar al zijn jaarlijkse vakantiedagen op te nemen, kan bovenop de elf dagen vermeld in het vierde lid of de vijf dagen vermeld in het vijfde lid maximaal dertien

bijkomende dagen jaarlijkse vakantiedagen overdragen naar het volgende kalenderjaar. De jaarlijkse vakantiedagen die op grond van dit lid werden overgedragen, tellen niet mee voor de berekening van het maximum van 150 werkdagen vermeld in het vierde lid en moeten binnen de twee jaar die volgen op de overdracht van de jaarlijkse vakantiedagen worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de twee jaar na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren.

In afwijking van het zesde lid kan een personeelslid dat door ziekteverlof niet in staat was om tijdens het lopende kalenderjaar al zijn jaarlijkse vakantiedagen op te nemen en dat door het bereiken van de grens van 150 werkdagen vermeld in het vierde lid de elf dagen vermeld in het vierde lid of de vijf dagen vermeld in het vijfde lid niet of niet volledig kon overdragen bijkomend respectievelijk maximaal elf of vijf dagen jaarlijkse vakantiedagen overdragen naar het volgende jaar die binnen de twee jaar na de overdracht moeten worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de twee jaar na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren.

Ingeval het personeelslid door ziekte of arbeidsongeval zijn vakantieverlofdagen niet heeft kunnen opnemen vóór de pensionering, worden de bepalingen van artikel VII 16, §2 toegepast. Deze regeling is overeenkomstig van toepassing op het verlof dat met toepassing van het zesde en zevende lid werd overgedragen.

§2. Het personeelslid in continudienst heeft recht op 35 vakantiedagen omgerekend in verhouding tot de normale dagelijkse arbeidsduur.

§3. *In afwijking van paragraaf 1 3^{de} lid, wordt vrijstelling van arbeidsprestaties toegekend aan:*

1° de hierna volgende personeelsleden:

a) Verplegend- en verzorgend personeel, kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten, diëtisten, patiëntenvervoer, opvoeders geïntegreerd in de zorgteams, sociaal verpleegkundigen, logistieke assistenten, assistenten in de ziekenhuisverzorging, maatschappelijk assistenten, psychologische assistenten, psychologen, orthopedagogen en pedagogen tewerkgesteld in de zorgunits of geïntegreerd in het therapeutisch programma en personen bedoeld met artikels 54bis en 54ter van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidsberoepen;

b) Het gelijkgesteld personeel, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 13 maart 2006 tot wijziging, wat de financiering van eindeloopbaanmaatregelen betreft, van het koninklijk besluit van 25 april 2002 betreffende de vaststelling en de vereffening van het budget van financiële middelen van de ziekenhuizen;

c) Bijkomende automatisch rechthebbenden: de personeelsleden van wie de functiebeschrijving of het takenpakket overeenstemt met deze van de personeelsleden onder punt a);

2° onder de volgende voorwaarden bij voltijdse tewerkstelling:

a) vanaf 45 jaar: recht op 12 betaalde dagen van vrijstelling van prestaties per jaar, met uitzondering van het personeel met diploma verpleegkunde, dat i.p.v. vrijstelling van arbeidsprestaties ook kan kiezen voor een premie, gelijk aan 5,26% berekend op het voltijds geïndexeerd jaarsalaris.

b) vanaf 50 jaar: recht op 24 betaalde dagen van vrijstelling van prestaties per jaar, met uitzondering van het personeel met diploma verpleegkunde, dat i.p.v. vrijstelling ook kan kiezen voor een premie, gelijk aan 10,52% berekend op het voltijds geïndexeerd jaarsalaris.

c) vanaf 55 jaar: recht op 36 betaalde dagen van vrijstelling van prestaties per jaar, met uitzondering van het personeel met diploma verpleegkunde, dat i.p.v. vrijstelling ook kan kiezen voor een premie van 15,78% berekend op zijn voltijds geïndexeerd jaarsalaris.

De deeltijds werkende personeelsleden hebben op dezelfde tijdstippen recht op een bijkomend aantal compensatiedagen (of een equivalente premie voor het verpleegkundig personeel) gelijk aan de proportionele toepassing van de vrijstelling van arbeidsprestaties (of de premie).

§4. Het personeelslid kan er uiterlijk vóór de aanvang van het vakantiejaar voor kiezen om jaarlijkse halve of volledige vakantiedagen om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 117.

Het aantal jaarlijkse vakantiedagen dat het personeelslid conform het eerste lid kan omzetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 117, wordt in mindering gebracht van het maximale aantal jaarlijkse vakantiedagen dat het personeelslid met toepassing van paragraaf 1, vierde en vijfde lid, voor het vakantiejaar in kwestie kan opsparen.

§5. Het personeelslid dat er met toepassing van paragraaf 4 voor kiest om jaarlijkse vakantiedagen om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing als vermeld in artikel VII 117, doet voor de periode waarop de fietsleasing betrekking heeft definitief afstand van het recht op de jaarlijkse vakantiedagen.

In het geval de leaseprijs lager is dan de waarde van de met toepassing van paragraaf 4 ingezette vakantiedagen, wordt het saldo jaarlijks uitbetaald als toelage.

Art. X 10. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, wordt zijn vakantieverlof in evenredige mate verminderd tijdens het lopende jaar.

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde verlofdagen tijdens het lopende jaar en, indien niet meer mogelijk, tijdens het daaropvolgende jaar.

In afwijking van het derde lid, ondergaat het jaarlijks vakantieverlof van het contractuele personeelslid geen evenredige vermindering in geval van:

- 1 afwezigheid wegens ziekte of ongeval;
- 2° moederschapsrust;
- 3° afwezigheid wegens militaire dienst die geen volle kalendermaand beslaat;
- 4° vaderschaps- of meemoederschapsverlof
- 5° geboorteverlof;
- 6° pleegzorgverlof en pleegouderverlof.
- 7° het onbetaalde verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.

In afwijking van het derde lid wordt het jaarlijkse vakantieverlof van de ambtenaar niet evenredig verminderd in geval van:

- 1° pleegzorg;
- 2° pleegouderverlof;
- 3° het geboorteverlof waarin de ambtenaar geen recht heeft op een volledig salaris;
- 4° het onbetaald verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.

Art. X 11. §1. Het personeelslid heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen en op 2 en 15 november en 26 december.

§2. Ter vervanging van de in §1 vermelde vakantiedagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag, krijgt het personeelslid in evenredige mate vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

§3. Het personeelslid tewerkgesteld in continudienst die werkt of in rust is op de in §1 vermelde dagen krijgt hiervoor vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

§4. Het personeelslid dat vóór 31 december het OPZ verlaat ingevolge pensionering krijgt vervangende vakantiedagen gelijk aan het aantal feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag tijdens het gedeelte van het jaar voorafgaand aan de pensionering.

Art. X 12. De in deze titel bedoelde vakantiedagen worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Een personeelslid dat voorafgaand aan zijn jaarlijks verlof ziek wordt, kan het jaarlijks verlof intrekken.

Een personeelslid dat tijdens zijn jaarlijkse vakantie ziek wordt of een ongeval heeft, kan de periode van jaarlijkse vakantie die overeenstemt met de periode gedurende welke men door de ziekte of ongeval arbeidsongeschikt was, omzetten naar ziekteverlof. Opdat de jaarlijkse vakantiedagen naar ziekteverlof kunnen worden omgezet, moet:

- 1° het personeelslid een getuigschrift van zijn behandelend arts indienen waaruit de startdatum en duur van de arbeidsongeschiktheid blijkt;
- 2° de arbeidsongeschiktheid melden overeenkomstig de regeling die is opgenomen in het arbeidsreglement.

TITEL 3. MOEDERSCHAPSRUST, OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGGOUDEVERLOF

Hoofdstuk 1. Moederschapsrust

Art. X 13. De moederschapsrust wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, met uitzondering van het recht op salaris voor het contractueel personeelslid.

Art. X 14. De periode dat moederschapsrust voor de ambtenaar bezoldigd wordt, mag niet meer dan vijftien weken bedragen bij één kind, en niet meer dan negentien weken bij een meerling, tenzij
1° de bevalling plaatsvindt na de vermoedelijke bevallingsdatum;

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig artikel 39, vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de bezoldiging gedurende de duur van deze verlenging, en maximaal gedurende 24 weken, doorbetaald.

Hoofdstuk 2. Vader- of meemoederschapsverlof

Art. X 15. §1. In geval van overlijden van de moeder, heeft de ambtenaar die vader of meemoeder is van het kind recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof, waarvan de duur het deel van de moederschapsrust dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden, niet mag overschrijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis, heeft de ambtenaar die vader of meemoeder is van het kind recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof, dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven kalenderdagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het in het eerste lid bedoelde vaderschaps- of meemoederschapsverlof verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van de moederschapsrust dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§3. Het vaderschaps- en meemoederschapsverlof, vermeld in paragraaf 1 en paragraaf 2 wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§4. Aan het contractueel personeelslid wordt het vader- of meemoederschapsverlof toegekend op grond van de arbeidswetgeving. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens het verlof heeft het contractueel personeelslid onverminderd artikel VII 107, geen recht op salaris.

Hoofdstuk 3. Opvangverlof

Art. X 16. Het personeelslid krijgt op zijn aanvraag opvangverlof wanneer een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. De zes weken opvangverlof worden op de volgende wijze opgetrokken:

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Indien beide ouders het kind adopteren dan worden de bijkomende weken onderling verdeeld.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind een handicap heeft.

De maximumduur van het opvangverlof wordt met twee weken per personeelslid verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Indien slechts één van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Het opvangverlof wordt aan het contractuele personeel toegekend als het contractuele personeelslid niet gebruikmaakt van de regeling voor het adoptieverlof, vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Hoofdstuk 4. Pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Art. X 17. Een personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

In geval van langdurige pleegzorg heeft het personeelslid dat in het kader van een langdurige pleegzorg een kind in zijn gezin opvangt, voor de zorg voor dat kind, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken.

Het pleegouderverlof van zes weken wordt als volgt opgetrokken:

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf uiterlijk 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf uiterlijk 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf uiterlijk 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf uiterlijk 1 januari 2027.

Als beide ouders zijn aangesteld als pleegouder, dan worden de bijkomende weken onderling verdeeld.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het kind dat in het gezin opgenomen wordt, een handicap heeft.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per personeelslid verlengd als meerdere pleegkinderen tegelijkertijd langdurig in het gezin worden opgenomen.

In het zesde lid wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Het pleegzorgverlof wordt aan het contractueel personeelslid toegekend op grond van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de uitvoeringsbesluiten.

Het pleegzorgverlof en het pleegouderverlof worden aan de ambtenaar op overeenkomstige wijze toegekend als aan het contractueel personeelslid op grond van de arbeidsovereenkomstenwet.

Het pleegzorgverlof en pleegouderverlof worden met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Tijdens het pleegzorgverlof heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutoloon en ontvangt het contractueel personeelslid geen salaris.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof hebben het statutair en contractueel personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris en ontvangt een contractueel personeelslid geen salaris.

TITEL 4. ZIEKTEVERLOF

Art. X 18. §1. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht heeft ziekteverlof.

§2. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Een contractueel personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris voor de afwezigheid waarvoor een beroep kan worden gedaan op ziekte-uitkeringen of een andere inkomensvervangende uitkering.

Art. X 19. §1. Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan. Het geneeskundig controleorgaan wordt aangewezen door de raad van bestuur.

§2. Ingeval het personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, kan hij een beroep doen op een arbitrageprocedure.

Art. X 20. De nadere bepalingen van de ziektecontrole en de arbitrageprocedure worden vastgesteld in het arbeidsreglement.

Art. X 21. Indien de ambtenaar tijdens de loopbaan 666 werkdagen afwezig is geweest wegens ziekte, kan de administrateur-generaal de ambtenaar doorverwijzen voor onderzoek naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar.

De berekening van de afwezigheid wegens ziekte van de personeelsleden met een specifieke werktijdregeling gebeurt pro rata.

Indien de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar mededeelt dat een ambtenaar een onderzoek in het kader van de vroegtijdige oppensioenstelling wegens gezondheidsredenen heeft belemmerd of geweigerd, dan vraagt de administrateur-generaal aan de ambtenaar om de redenen hiervan mee te delen binnen de veertien dagen. Indien de ambtenaar geen gevolg geeft aan deze vraag om toelichting te geven of geen geldige reden aantoont, wordt hij in non-activiteit gezet vanaf de dag waarop hij het onderzoek heeft belemmerd of geweigerd tot de dag van herneming van het werk.

Art. X 22. §1. Een ambtenaar die afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht kan in het kader van de re-integratie in een voltijds arbeidsregime de arbeid deeltijds hervatten onder de vorm van deeltijdse prestaties wegens ziekte.

De deeltijdse prestaties wegens ziekte worden toegekend door het geneeskundig controleorgaan, dat eveneens de duurtijd van deeltijdse prestaties wegens ziekte, als het prestatieregime tijdens de deeltijdse prestaties wegens ziekte bepaalt.

De duurtijd vermeld in het tweede lid, bedraagt maximaal drie maanden en kan voor zover de deeltijdse prestaties wegens ziekte blijven bijdragen tot de voltijdse hervatting van de arbeid meermaals worden verlengd met een periode van maximaal drie maanden.

Het prestatieregime vermeld in het tweede lid bedraagt minimaal 50% van een voltijdse arbeidsduur.

§2. De deeltijdse prestaties vermeld in §1 zijn gedurende de eerste zes maanden van het re-integratietraject een recht.

Vanaf de zevende maand kunnen de deeltijdse prestaties wegens ziekte, na advies van het geneeskundig controleorgaan, worden toegestaan als ze blijven bijdragen tot de voltijdse re-integratie van de ambtenaar en de administrateur-generaal instemt met de verderzetting van de deeltijdse prestaties wegens ziekte.

Van het minimum prestatieregime vermeld in §1, vierde lid, kan worden afgeweken als de administrateur-generaal hiermee instemt.

§3. De afwezigheid van de ambtenaar tijdens de periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof en met dienstactiviteit gelijkgesteld. De aanrekening op het aantal dagen vermeld in artikel X 21 gebeurt pro rata.

§4. Aan het contractuele personeelslid wordt de gedeeltelijke werkhervatting toegekend overeenkomstig de regels die zijn opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de ZIV-wetgeving.

De gedeeltelijke werkhervatting is gedurende de eerste zes maanden een recht. Vanaf de zevende maand kan de gedeeltelijke werkhervatting, na advies van de adviserend arts van de mutualiteit, verder worden toegekend als de administrateur-generaal hiermee instemt.

Een contractueel personeelslid kan het werk gedeeltelijk hervatten met een arbeidsregime dat minder dan 50% van een voltijdse arbeidsduur bedraagt als de administrateur-generaal hiermee instemt.

Art. X 23. §1. Ziekteverlof wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van:

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg naar en van het werk;
- 3° een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;
- 4° een beroepsziekte;
- 5° de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen de 6 weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Ingeval van geboorte van een meerling wordt deze periode verlengd tot 8 weken.

Deze dagen afwezigheid worden niet aangerekend op het contingent vermeld in artikel X 21, doch wel na consolidatie voor de gevallen vermeld in 1° tot en met 4°.

Voor contractuelen is de afwezigheid vermeld in 1°, 2° en 4° gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§2. Is de afwezigheid te wijten aan de in §1, 1° tot en met 4° vermelde redenen dan ontvangt de ambtenaar het salaris alleen als voorschot dat betaald wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

De Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs treedt in het in het vorige lid bedoelde geval van rechtswege in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen die de getroffene mocht kunnen doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval tot het bedrag van het salaris.

§3. De administrateur-generaal neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen en van ongevallen op de weg naar en van het werk en met betrekking tot de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Indien de tijdelijke arbeidsongeschiktheid minder dan dertig kalenderdagen duurt en indien het personeelslid een medisch attest van genezing zonder blijvende arbeidsongeschiktheid indient, deelt de administrateur-generaal per aangetekend schrijven een beslissing tot genezenverklaring zonder blijvende arbeidsongeschiktheid mee aan het personeelslid.

TITEL 5. TEWERKSTELLING TEN BEHOEVE VAN EEN EXTERNE WERKGEVER OF BIJ EEN VLAAMS MINISTERIEEL KABINET

Hoofdstuk 1. De tijdelijke tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een werkgever buiten OPZ voor de uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid

Art. X 24. Als een ambtenaar of groep van ambtenaren tijdelijk taken die van belang zijn voor de Vlaamse overheid, uitoefent ten behoeve van een werkgever buiten het OPZ, wordt tussen de werkgevers een overeenkomst gesloten die na akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, de arbeidsvoorwaarden bepaalt die voor de betrokken ambtenaren zullen gelden gedurende de uitvoering van de taken.

Deze arbeidsvoorwaarden die in de overeenkomst tussen de werkgevers worden vastgesteld, zijn ambtshalve van toepassing op de betrokken ambtenaren.

Art. X 25. §1. In de overeenkomst, vermeld in artikel X 24, kan bepaald worden dat de werkgever het salaris (door)betaalt van de ambtenaar die voor taken ten behoeve van een werkgever buiten OPZ wordt ingezet, en dat de werkgever buiten OPZ dat salaris geheel of gedeeltelijk terugbetaalt.

§2. De ambtenaar die voor taken ten behoeve van een werkgever buiten OPZ wordt ingezet, kan onder het functioneel gezag van die werkgever worden geplaatst.

§3. De ambtenaar is in dienstactiviteit tijdens de periode van uitvoering van de taken ten behoeve van de werkgever buiten OPZ.

Hoofdstuk 2. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet

Art. X 26. De ambtenaar krijgt verlof wanneer hij door één van volgende instanties wordt aangewezen om een ambt uit te oefenen op hun kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet :

- een lid van een regering of een regeringscommissaris;
- een lid van de bestendige deputatie, de gouverneur van een provincie of de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad;
- een burgemeester of een schepen;
- de fracties in de gemeenteraad of provincieraad;
- een OCMW-voorzitter;
- een districtsburgemeester;
- een Europees commissaris;
- de voorzitter van een wetgevende vergadering.

De aanwijzing gebeurt na akkoord van de functionele minister, die het advies inwint van de administrateur-generaal.

Art. X 27. §1. Aan de ambtenaar op proef kan om functionele redenen enkel een verlof voor opdracht worden toegekend om een ambt uit te oefenen bij het kabinet van een Vlaams minister.

§2. Tijdens het verlof wordt de proefperiode niet geschorst, en blijft de betrokkene onderworpen aan de verplichtingen tijdens de proefperiode, eventueel mits aanpassing van het programma aan de uitoefening van een ambt op een ministerieel kabinet.

Art. X 28. Het verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. X 29. Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij hij naar een ander kabinet overgaat, krijgt de ambtenaar, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

Dit verlof wordt eveneens gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. X 30. Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor uitoefening van een ambt bij een kabinet en na uitoefening van een ambt bij een kabinet, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

Hoofdstuk 3. Verlof voor opdracht

Art. X 31. §1. De ambtenaar krijgt verlof voor de uitoefening van een opdracht, bij een externe werkgever waarvan de raad van bestuur het algemeen belang erkent.

§2. De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht voor :

- de uitoefening van taken in internationale of supranationale instellingen, aangeboden door een regering of een van de voormelde instellingen;
- de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp;
- de uitoefening van een opdracht bij de Vlaamse overheid op grond van een beslissing van de Vlaamse Regering.

Art. X 32. §1. Het verlof voor opdracht wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en bedraagt maximum 4 jaar.

De tijdsbeperking geldt niet voor de opdrachten vermeld in art. X 31, §2.

Het salaris van de ambtenaar kan worden doorbetaald voor de duur van de opdracht en teruggevorderd, tenzij de bezoldiging reglementair verplicht is, of wordt bij beslissing van de functionele minister, na advies van de administrateur-generaal, geheel of gedeeltelijk doorbetaald zonder terugvordering.

§2. Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 24.

Art. X 33 . Iedere functionele minister kan, met instemming van de betrokkene, een ambtenaar met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan iedere ambtenaar, met akkoord van de functionele minister de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van de administrateur-generaal.

Art. X 34. §1. Aan de ambtenaar met verlof wegens een internationale opdracht die hem door de Vlaamse Regering werd toevertrouwd, kan een vergoeding worden toegekend onder de voorwaarden en voor het bedrag bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§2. De in dit artikel bedoelde vergoeding mag niet worden toegekend aan de met een opdracht belaste ambtenaar die hetzij krachtens andere reglementaire bepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, voordelen geniet die ten minste gelijkwaardig zijn aan het salaris dat hij zou gekregen hebben indien hij in dienst was gebleven.

Art. X 35. De functionele minister kan op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht of het verlof voor opdracht.

Hoofdstuk 4. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België

Art. X 36. §1. De ambtenaar wordt door de functionele minister ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België gesteld, op hun verzoek.

§2. Voor de tijd dat de ambtenaar ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België wordt gesteld, krijgt hij verlof.

§3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.
Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 24.

Hoofdstuk 5. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

Art. X 37. §1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep in een wetgevende vergadering krijgt de ambtenaar, met zijn instemming en voor zover het belang van de dienst zich er niet tegen verzet, verlof om een ambt uit te oefenen bij die erkende politieke groep of bij die voorzitter.

§2. Onder een erkende politieke groep in een wetgevende vergadering wordt verstaan een politieke groep die erkend is overeenkomstig het reglement van de wetgevende vergadering van de federale overheid, de gemeenschappen, de gewesten of het Europees Parlement.

§3. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.
Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 24.

Art. X 38. Het verlof wordt toegestaan door de functionele minister, na advies van de administrateur-generaal.

Art. X 39. Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

Hoofdstuk 6. Gemeenschappelijke bepaling

Art. X 40. Onverminderd artikel X 27 heeft de ambtenaar op proef geen recht op verlof voor tewerkstelling bij een andere werkgever.

TITEL 6. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Art. X 41. De administrateur-generaal kent het vormingsverlof en de dienstvrijstelling voor vorming toe.

Art. X 42. Onverminderd artikel X 41 krijgt het personeelslid dienstvrijstelling voor alle interne of externe opleidingsactiviteiten die worden toegestaan.
De periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL 7. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Art. X 43. Aan het personeelslid wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld :

1°	Huwelijk van het personeelslid en het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid	4 werkdagen
2°	opgeheven	
3°	Overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner	4 werkdagen
	1. Overlijden van de echtgeno(o)te of samenwonende partner, van een kind van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	10 werkdagen
	2. Overlijden van de pleegvader, pleegmoeder, stiefpleegvader of stiefpleegmoeder van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden]	4 werkdagen
	3. Overlijden van een pleegkind of van de pleegmoeder, pleegvader, stiefpleegvader of stiefpleegmoeder van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden	1 werkdag
4°	Huwelijk of wettelijke samenwoning van een kind of een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het huwelijk of in het verleden van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner	2 werkdagen

5° Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in om het even welke graad die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner	2 werkdagen
6° Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid, de echtgen(o)t(e) of de samenwonende partner	1 werkdag
7° Huwelijk of wettelijke samenwoning van een bloed- of aanverwant - in de eerste graad, die geen kind is, - of in de tweede graad.	de dag van de plechtigheid
8° zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was en dit gemeld had aan de leidinggevende conform artikel 2 van het koninklijk besluit van 2 mei 1995.	2 werkdagen

In het eerste lid wordt verstaan onder:

1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg, vermeld in artikel X 17, zevende lid, waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft;

2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°.

3° zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Het personeelslid neemt het omstandigheidsverlof, vermeld in het eerste lid, 3°/1, op de volgende wijze op:

1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;

2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op het overlijden.

In overleg met de administrateur-generaal kan van de opnameperiodes, vermeld in het vierde lid, worden afgeweken.

Voor de toepassing van het eerste lid, 5° tot en met 7°, worden de verwantschappen binnen een pleegzorgsituatie gelijkgesteld met de respectieve verwantschappen buiten een pleegzorgsituatie, vermeld in het eerste lid, 5° tot en met 7°. De gebeurtenissen, vermeld in punt 5° tot en met 7°, geven alleen aanleiding tot omstandigheidsverlof als de voormelde verwantschappen kaderen in een situatie van langdurige pleegzorg op het moment van de gebeurtenis of in het verleden.

TITEL 8. GEBOORTEVERLOF

Art. X 44. §1. Een ambtenaar heeft recht op geboorteverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de ambtenaar vaststaat.

Bij ontstentenis van een persoon die geboorteverlof opneemt op grond van de afstamming met het kind, heeft de ambtenaar die gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind recht op het geboorteverlof.

Het recht op moederschapsverlof, vermeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit voor een zelfde ouder het recht op geboorteverlof uit.

Het geboorteverlof bedraagt vijftien werkdagen. Het wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het geboorteverlof moet binnen een termijn van vier maanden die start op de dag waarop het kind geboren wordt, worden opgenomen.

Het geboorteverlof wordt in mindering gebracht van het recht op opvangverlof vermeld in artikel X 16.

Voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023 bedraagt het geboorteverlof 20 werkdagen.

§2. Het contractueel personeelslid heeft recht op geboorteverlof op grond van de arbeidsovereenkomstenwet en de uitvoeringsbesluiten.

§3. Het geboorteverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Wat de geboortes betreffen die vanaf 1 januari 2021 plaatsvinden geldt de volgende verloningsregeling:

1° een ambtenaar heeft gedurende de:

- a) eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris;
- b) vijf resterende dagen recht op 82% van het brutosalaris. Voor de bepaling van dit salaris wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26230€ (100%).

2° een contractueel personeelslid heeft gedurende de:

- a) eerste drie dagen recht op een doorbetaling van het salaris;
- b) twaalf resterende dagen onverminderd VII 108 geen recht op salaris.

Wat de geboortes betreffen die vanaf 1 januari 2023 plaatsvinden geldt de volgende verloningsregeling:

1° een ambtenaar heeft gedurende de:

- a) eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris;
- b) tien resterende dagen recht op 82% van het brutosalaris. Voor de bepaling van dit salaris wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26230€ (100%);

2° een contractueel personeelslid heeft gedurende de:

- a) eerste drie dagen recht op een doorbetaling van het salaris;
- b) zeventien resterende dagen onverminderd VII 108 geen recht op salaris.

Art. X 45. §1. Het personeelslid dat zijn functie met volledige prestaties uitoefent, heeft, volgens de hierna vermelde regelen, recht op politiek verlof voor het uitoefenen van een politiek mandaat of een ambt dat ermee gelijkgesteld kan worden, mits naleving van de onverenigbaarheden en verbodsbepalingen die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen op hem van toepassing zijn.

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaar die minimaal 80% van de normale arbeidsduur werkt door verlof voor deeltijdse prestaties. Het deeltijdse contractuele personeelslid wordt gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties.

§2. Het verlof of de dienstvrijstelling wordt aangevraagd bij en toegestaan door de administrateur-generaal.

Art. X 46. Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde grenzen, twee dagen per maand dienstvrijstelling verleend om de volgende politieke mandaten uit te oefenen:

- 1° gemeenteraadslid;
- 2° lid van de raad voor maatschappelijk welzijn, dat geen gemeenteraadslid is;
- 3° lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst dat geen gemeenteraadslid of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn is;
- 4° lid van de districtsraad;
- 5° lid van de provincieraad.

De dienstvrijstelling, vermeld in het eerste lid, is niet van toepassing als het personeelslid naast een mandaat als vermeld in het eerste lid, ook een of meer van de volgende mandaten uitoefent:

- 1° burgemeester;
- 2° schepen;
- 3° districtsburgemeester;
- 4° districtsschepen;
- 5° voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst;
- 6° lid van het vast bureau van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat een andere gemeente bedient dan de gemeente Voeren of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 7° voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 8° gedeputeerde.

Art. X 47. Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde grenzen, facultatief politiek verlof toegekend om de volgende politieke mandaten uit te oefenen:

- 1° gemeenteraadslid, lid van de raad voor maatschappelijk welzijn dat geen lid is van de gemeenteraad, lid van het bijzonder comité voor de sociale dienst, dat geen

gemeenteraadslid of lid van de raad voor maatschappelijk welzijn is of districtsraadslid:

- a) in een gemeente of district tot en met 80.000 inwoners: twee dagen per maand;
 - b) in een gemeente of district van 80.001 of meer inwoners: vier dagen per maand;
- 2° schepen, voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 of districtsburgemeester:
- a) in een gemeente of district tot en met 30.000 inwoners: vier dagen per maand;
 - b) in een gemeente of district van 30.001 tot en met 50.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - c) in een gemeente of district van 50.001 tot en met 80.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
- 3° districtsschepen:
- a) in een district tot en met 10.000 inwoners: twee dagen per maand;
 - b) in een district van 10.001 tot en met 20.000 inwoners: drie dagen per maand;
 - c) in een district van 20.001 of meer inwoners: vijf dagen per maand;
- 4° burgemeester:
- a) in een gemeente tot en met 30.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - b) in een gemeente van 30.001 tot en met 50.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
- 5° provincieraadslid dat geen gedeputeerde is: vier dagen per maand.

Het politiek verlof, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt niet toegekend als het personeelslid ook een of meer van de volgende mandaten uitoefent:

- 1° burgemeester;
- 2° schepen;
- 3° districtsburgemeester;
- 4° districtsschepen;
- 5° voorzitter van het bijzonder comité voor de sociale dienst;
- 6° lid van het vast bureau van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat een andere gemeente bedient dan de gemeente Voeren of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996;
- 7° voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996.

Art. X 48. Het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken met politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

- 1° burgemeester van een gemeente:
 - a) tot 20.000 inwoners: 3 dagen per maand;
 - b) van 20.001 tot 30.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - c) van 30.001 tot 50.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
 - d) met meer dan 50.000 inwoners: voltijds.

De districtsburgemeesters worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een burgemeester van een gemeente waarbij de duur van het

ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de burgemeester die zij ontvangen.

- 2° schepen :
- a) tot 20.000 inwoners: 2 dagen per maand;
 - b) van 20.001 inwoners tot 30.000 inwoners: 4 dagen per maand;
 - c) van 30.001 tot 50.000 inwoners: een vierde van een voltijds ambt;
 - d) van 50.001 tot 80.000 inwoners: de helft van een voltijds ambt;
 - e) met meer dan 80.000 inwoners: voltijds.

De districtsschepenen worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een schepen van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de schepenen die zij ontvangen.

- 2°/1 voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente Voeren bedient, of een gemeente als vermeld in artikel 7 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1996: de regeling voor schepen, vermeld in punt 2 is overeenkomstig van toepassing;
- 3° de gedeputeerde: voltijds;
- 4° lid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of van de Senaat : voltijds;
- 5° lid van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement: voltijds;
- 6° lid van het Europees Parlement: voltijds;
- 7° lid van de federale regering: voltijds;
- 8° lid van de Brusselse hoofdstedelijke regering: voltijds;
- 9° staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest: voltijds;
- 10° lid van de Commissie van de Europese Unie: voltijds.

Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

Art. X 49. In afwijking van artikel X 45 wordt het personeelslid dat zijn functie met deeltijdse prestaties van minder dan 80% van de normale arbeidsduur uitoefent niettemin met voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van een in artikel X 48 vermeld politiek mandaat, voorzover daaraan een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt bedraagt.

Art. X 50. Het personeelslid dat voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepen of voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn of een districtsburgemeester recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

Het personeelslid dat voor de uitoefening van een in het eerste lid vermeld mandaat recht heeft op halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

Het politiek verlof dat in toepassing van het eerste en tweede lid wordt verkregen, wordt gelijkgesteld met politiek verlof van ambtswege wat betreft de weerslag die het heeft op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid.

Art. X 51. De afwezigheden wegens facultatief politiek verlof en politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 47 en in artikel X 48, eerste lid, 1^o, 2^o en 3^o, vermeld politiek mandaat worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris.

Het voltijds politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 48, eerste lid, 4^o tot en met 10^o, vermeld politiek mandaat wordt gelijkgesteld met een periode van non-activiteit.

Art. X 52. §1. Het politiek verlof voor een in artikel X 46, artikel X 47 en artikel X 48, eerste lid, 1^o, 2^o en 3^o, vermeld politiek mandaat eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die tijdens dewelke het mandaat eindigt.

Het politiek verlof voor een in artikel X 48, eerste lid, 4^o tot en met 10^o, vermeld politiek mandaat loopt tot zes maanden na de beëindiging van het mandaat. Vanaf dat ogenblik herkrijgt de betrokkene alle statutaire rechten.

§2. Het personeelslid mag na wederindiensttreding het salaris niet cumuleren met enig voordeel verbonden aan de uitoefening van het afgelopen mandaat.

TITEL 10. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

Art. X 53. Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op volgende verloven:

- verrichten in vreedstijd van militaire of burgerlijke prestaties of prestaties als vrijwilliger bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- opgeheven
- vakbondsverlof;
- ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte.

TITEL 11. DIENSTVRIJSTELLINGEN

Art. X 54. Het personeelslid heeft recht op dienstvrijstelling voor vakbondsactiviteiten overeenkomstig de federale bepalingen.

Art. X 55. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening
 - als actieve vrijwilliger van het Rode kruis
- a rato van telkens maximum 5 werkdagen per jaar.

Art. X 56. Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct-)secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau werkt bij de verkiezingen, krijgt dienstvrijstelling:

- de dag van de verkiezingen, indien hij dan moest werken;
- de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen op voorwaarde dat het personeelslid afziet van het presentiegeld en de werkzaamheden in het stembureau of stemopnemingsbureau tot na middernacht hebben voortgeduurd.

Art. X 57. §1. Het personeelslid dat onbezoldigd topsporter of hun begeleider is kan dienstvrijstelling krijgen voor bepaalde sportmanifestaties waarvan de maximumduur vastgesteld is op 90 werkdagen per jaar.

Voor het internationale jurylid geldt een maximum van 20 werkdagen per jaar.

§2. De administrateur-generaal beslist over de toekenning van de dienstvrijstelling, na het advies te hebben ingewonnen van de bevoegde managementfunctie op N-niveau van het beleidsdomein voor de sport.

Art. X 58. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- voor het afstaan van beenmerg a rato van maximum 4 werkdagen per afname
- voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

Art. X 59. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de onbezoldigde inzet bij het begeleiden en bijstaan van personen met een handicap en zieken tijdens de voor deze personen georganiseerde vakantiereizen en verblijven in het binnen- of buitenland a rato van de helft van het aantal te besteden verlofdagen met een maximum van 5 werkdagen per jaar.

Art. X 60. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de benodigde tijd om bloed, plasma of bloedplaatjes af te staan en voor een maximale verplaatsingsijd van 2 uur.

Art. X 61. §1. Het zwangere personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de duur van het prenataal onderzoek dat tijdens de diensturen plaats heeft.

§2. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd.

§3. De ambtenaar die op grond van artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 vrijgesteld werd van arbeid krijgt dienstvrijstelling.

Voor het contractueel personeelslid wordt deze afwezigheid geregeld op grond van de arbeidswet en gelijkgesteld met dienstactiviteit zonder doorbetaling van het salaris.

Art. X 62. Een personeelslid krijgt gedurende zijn volledige loopbaan bij de diensten van de Vlaamse overheid, OPZ Geel en OPZ Rekem twintig dagen dienstvrijstelling voor medische onderzoeken en psychologische begeleiding in het kader van transgenderzorg.

Art. X 63. §1. De gedelegeerd bestuurder bepaalt de wijze van aanvragen en opnemen van de dienstvrijstellingen. Het arbeidsreglement bepaalt de vereiste attesten tot staving van de afwezigheid of aanvraag.

§2. De administrateur-generaal beslist over de toekenning van andere niet in dit besluit vermelde dienstvrijstellingen.

§3. De dienstvrijstellingen worden met dienstactiviteit gelijkgesteld.

TITEL 12. OVERGANGSBEPALINGEN

Art. X 64. De stand van het ziektekrediet op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit opgebouwd binnen de entiteit van oorsprong blijft behouden binnen het OPZ.

Art. X 65. De overeenkomsten die afgesloten werden of de reglementaire bepalingen die van toepassing waren voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit inzake arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing op personeelsleden ingezet ten behoeve van een andere werkgever, blijven behouden.

Art. X 66. De verloven voor opdracht die toegekend werden vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit worden verdergezet onder de voorwaarden die van toepassing waren bij de toekenning.

Art. X 67. De periode van onbetaald verlof van 5 jaar, vermeld in artikel X 62, §1, 2° van het Vlaams personeelsstatuut, wordt verminderd met de gelijkaardige periodes van onbetaald verlof die de ambtenaar verkreeg krachtens de rechtspositie waaronder hij vóór de inwerkingtreding van dit besluit ressorteerde.

Art. X 68. Het personeelslid aan wie een verlof was toegestaan overeenkomstig de reglementering van kracht vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geniet dit verlof tot het einde van de periode waarvoor het was toegestaan zonder het te kunnen verlengen overeenkomstig de oude reglementering.

Art. X 69. De ambtenaar die zich schriftelijk heeft verbonden tot halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd, kan die schriftelijke verbintenis intrekken.

Art. X 70. Op het ziektecontingent vermeld in artikel X 21 wordt voor wat betreft de ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming of vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies wordt overgeheveld het ziekteverlof en de disponibiliteit wegens ziekte aangerekend dat zich sinds 1 januari 1994 voordeed.

Op het ziektecontingent vermeld in artikel XI 7 wordt voor wat betreft de ambtenaar die vanaf 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming of vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies wordt overgeheveld het ziekteverlof en de disponibiliteit wegens ziekte aangerekend dat zich sinds de 60ste verjaardag van de ambtenaar voordeed.

Art. X 71. §1. De loopbaanonderbreking, algemeen stelsel, die werd aangevat voor 2 september 2016 loopt verder tot de geplande einddatum overeenkomstig de bepalingen die golden op het moment van de toekenning van de loopbaanonderbreking.

§2. De deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen die werd aangevat voor 2 september 2016 loopt verder overeenkomstig de bepalingen die golden op het moment van de toekenning van de loopbaanonderbreking.

Een personeelslid wiens deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen voor 2 september 2016 aanvatte en die deze loopbaanonderbreking na 1 september 2016 stopzet om overeenkomstig artikel X 32 van het Vlaams personeelsstatuut palliatief verlof op te nemen, kan zijn deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen na afloop van het palliatief verlof terug opnemen.

Een personeelslid wiens deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen voor 2 september 2016 aanvatte en die het onderbrekingspercentage van de loopbaanonderbreking wijzigt om zijn tewerkstelling te hervatten of meer te gaan werken ingevolge de coronacrisis en nadien de loopbaanonderbreking hervat, binnen de periode van 16 maart 2020 tot en met 1 juli 2020 of 3 mei 2021 tot en met 31 augustus 2021, kan zijn deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen na afloop van deze periode terug opnemen.

§3. Het personeelslid dat op 1 januari 2017 in het kader van de zesde staatshervorming van de RVA naar de VDAB werd overgeheveld, kan de loopbaanonderbreking algemeen stelsel en de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen die op 31 december 2016 effectief liepen, na overdracht verderzetten tot en met de voorziene einddatum en dit overeenkomstig de bepalingen die golden op het moment van de toekenning van de loopbaanonderbreking.

§ 4. De personeelsleden, vermeld in paragraaf 2 en 3, kunnen na voorafgaand akkoord van de lijnmanager een van de volgende opties kiezen:
1° de deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen tijdelijk stopzetten om weer voltijds te werken;
2° hun vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van deeltijdse loopbaanonderbreking tot aan het pensioen tijdelijk omzetten in een vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde van een voltijds ambt.

De minimumduur van de stopzetting of de omzetting, vermeld in het eerste lid, bedraagt altijd één maand.

Tijdens de voormelde periode van de stopzetting of de omzetting kan het personeelslid de arbeidsprestaties niet verminderen of voltijds onderbreken.

Art. X 72. De verloven die voor 1 januari 2018 effectief aanvingen, blijven overeenkomstig de regeling, opgenomen in deel X van het Vlaams personeelsstatuut , die gold bij toekenning van het verlof doorlopen tot en met de toegestane einddatum.

Op de verdeeltijdste arbeidsovereenkomst die voor 1 januari 2018 aanvingen, blijft de regeling die gold op het moment van de verdeeltijdsing van kracht.

Art. X 73. §1. Het verlof voor deeltijdse prestaties dat voor 1 januari 2018 werd opgenomen of aanvatte, wordt niet aangerekend op de zestig maanden vermeld in artikel X 25, §1.

§2. Het met volledige maanden opgenomen onbetaald verlof dat voor 1 januari 2018 werd opgenomen of aanvatte, wordt aangerekend op de twaalf maanden vermeld in artikel X 62, §1, 2° van het Vlaams personeelsstatuut. Het wordt niet aangerekend op de twaalf maanden vermeld in artikel X 62, §1, 3° van het Vlaams personeelsstatuut.

Art. X 74. De deeltijdse prestaties wegens ziekte die door het controleorgaan werden toegekend voor 1 juni 2019 en die een einddatum hebben na 31 mei 2019 blijven doorlopen tot en met de voorziene einddatum en dit overeenkomstig de regeling die gold bij toekenning. Een verlenging gebeurt overeenkomstig de regeling die geldt vanaf 1 juni 2019.

De deeltijdse prestaties wegens ziekte die werden opgenomen overeenkomstig de regeling die gold voor 1 juli 2019 worden niet aangerekend op de zes maanden vermeld in artikel X 22, §2.

Art. X 75. Het corona-ouderschapsverlof wordt niet aangerekend op het maximum voorzien in artikel X 36 van het Vlaams personeelsstatuut.

De periode gedurende welke een lopend ouderschapsverlof, medisch bijstandsverlof, palliatief verlof of zorgkrediet wordt omgezet naar corona-ouderschapsverlof wordt niet aangerekend op de maxima vermeld in artikel X 28, §1, X 32, X 34 en X 36 van het Vlaams personeelsstatuut.

Het personeelslid kan de resterende duur van het omgezette ouderschapsverlof medisch bijstandsverlof, palliatiefverlof of zorgkrediet op een later moment opnemen, ook als deze resterende duur niet voldoet aan de minimale duur van het verlof zoals voorzien in artikel X 28, §2, X 32, X 34 en X 36 van het Vlaams personeelsstatuut.

DEEL XI. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

Hoofdstuk 1. De redenen en gevolgen voor de ambtenaar

Artikel XI 1. §1. Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór het einde van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of door dit besluit.

§2. Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar op de laatste dag van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, behalve in geval van schorsing in het belang van de dienst van de ambtenaar of als een tuchtprocedure tegen de ambtenaar loopt. In die gevallen wordt ambtshalve een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar na afloop van de schorsing in het belang van de dienst en eventueel van de tuchtprocedure.

§3. In afwijking van paragraaf 2, kan de administrateur-generaal een

ambtenaar na het einde van de maand waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt nog verder in dienst houden voor een periode van maximaal één jaar, telkens verlengbaar met maximaal één jaar. Hij behoudt zolang zijn hoedanigheid van ambtenaar.

In afwijking van het eerste lid neemt de raad van bestuur die beslissing voor de statutaire mandaathouder van de managementfunctie van N-niveau, met behoud van artikel V 14;

Art. XI 2. De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

De ambtenaar van wie de betrekking wordt afgeschaft krijgt een passende dienstaanwijzing binnen het OPZ .

Onder voorbehoud van de IFIC-protocollen, behoudt de ambtenaar zijn salaris, zijn aanspraken op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris.

Art. XI 3. §1. Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor:

- 1° de ambtenaar van wie de benoeming onregelmatig bevonden wordt binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure. Die termijn geldt niet in geval van arglist of bedrog van de ambtenaar;
- 2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste, die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of van wie de medische ongeschiktheid na uitputting van het ziektecontingent behoorlijk werd vastgesteld door de federale medische dienst, bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar;
- 3° de ambtenaar die zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft, op voorwaarde dat die ambtenaar behoorlijke en vooraf gewaarschuwd of om opheldering verzocht werd;
- 4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;
- 5° de ambtenaar die om tuchtredekenen wordt ontslagen van ambtswege of die wordt afgezet.

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaren die op de datum van de inwerkingtreding van dit artikel tijdelijk ontzet zijn uit de hoedanigheid van ambtenaar.

Art. XI 4. §1. De ambtenaar wiens onregelmatige benoeming, in het in artikel XI 3, 1°, bedoelde geval, niet te wijten is aan arglist of bedrog in zijn hoofde, krijgt een verbrekingsvergoeding, die berekend wordt overeenkomstig artikel XI 9.

Op deze verbrekingsvergoeding worden de werkgevers- en werknemersbijdragen

ingehouden voor de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

§2. In de andere in artikel XI 3 vermelde gevallen, vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. De werkgever betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor opname van de betrokken ambtenaar in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsbescherming.

§3. De duur van de periode gedekt door inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.

§4. Het ontslag bij het OPZ wordt gegeven door de administrateur-generaal.

Art. XI 5. Tot ambtsneerlegging geven aanleiding:

- 1° het vrijwillig ontslag;
- 2° de pensionering ingevolge leeftijd of medische ongeschiktheid;
- 3° Het ontslag na twee onvoldoendes, zoals bepaald in artikel XI 8.

De bepaling onder 3° van dit artikel is niet van toepassing op de ambtenaar in proeftijd.

Art. XI 6. §1. Een ambtenaar die vrijwillig ontslag neemt, bezorgt zijn beslissing schriftelijk aan de administrateur-generaal.

Naast de beslissing tot vrijwillig ontslag omvat de schriftelijke melding vermeld in het eerste lid de begindatum en de duur van de door de ambtenaar te respecteren opzeggingstermijn.

Het vrijwillig ontslag als ambtenaar treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd §2.

De opzeggingstermijn start op de maandag die volgt op de week waarin het vrijwillig ontslag schriftelijk ter kennis aan de administrateur-generaal werd gebracht.

De door de ambtenaar te respecteren opzeggingstermijn wordt als volgt vastgesteld:

Anciënniteit bij het OPZ	opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan drie maanden	1 week
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2 weken
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3 weken
Van twaalf maanden tot minder dan 18 maanden	4 weken

Van 18 maanden tot minder dan 24 maanden	5 weken
Van 2 jaar tot minder dan 4 jaar	6 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	7 weken
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	9 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	10 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	12 weken
Vanaf 8 jaar	13 weken

Voor de bepaling van de anciënniteit in het kader van de vaststelling van de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de periodes van ononderbroken tewerkstelling als personeelslid het OPZ. Periodes gedurende welke de ambtenaar met een verlof was, tellen mee voor de berekening van de anciënniteit vermeld in dit lid.

Onverminderd het zesde lid wordt eveneens de tewerkstelling als personeelslid meegerekend die werd gepresteerd bij de federale overheid of bij een provincie door de ambtenaar die krachtens de staatshervorming of in het kader van de afslanking van de provincies van de federale overheid of een provincie naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgeheveld.

In afwijking van het zesde lid gelden voor ambtenaren die op 31 mei 2024 in dienst zijn bij het OPZ de periodes van ononderbroken tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid voor de bepaling van de anciënniteit in het kader van de vaststelling van de opzegtermijn.

In onderling akkoord tussen de administrateur-generaal en de ambtenaar kan worden overeengekomen dat er geen opzeggingstermijn moet worden gepresteerd of dat de te presteren opzeggingstermijn afwijkt van de termijn vastgesteld op grond van dit artikel.

§2. In afwijking van paragraaf 1, derde lid, gaat het vrijwillig ontslag als ambtenaar onmiddellijk in mits de ambtenaar een verbrekingsvergoeding betaalt.

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn, die overeenkomstig artikel XI 6, §1, had moeten worden gepresteerd, moest worden uitbetaald. Bij de berekening van de verbrekingsvergoeding wordt ook rekening gehouden met de voordelen die de ambtenaar op basis van het statuut verwierf.

De verbrekingsvergoeding wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag als gevolg van de opname van verlof voor deeltijdse prestaties, deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of een handicap, een vermindering in het kader van zorgkrediet of een vermindering in het kader van een medisch bijstandsverlof niet voltijds werkt.

In afwijking van het derde lid wordt de vergoeding niet pro rata verminderd als een ambtenaar op het moment van het ontslag niet voltijds werkt als gevolg van een deeltijdse prestaties wegens ziekte of een vermindering in het kader van een ouderschapsverlof of palliatief verlof.

§3. Een benoeming bij een andere overheid dan het OPZ die definitief

geworden is, wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag. Het vrijwillig ontslag gaat in, zonder opzeggingstermijn, op de dag waarop de ambtenaar benoemd wordt bij de andere overheid.

In afwijking van het vorige lid wordt een tijdelijke benoeming bij een administratief rechtscollege van de Vlaamse overheid niet gelijkgesteld met vrijwillig ontslag.

Art. XI 7. De ambtenaar die de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt, wordt op rust gesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij, zonder definitief ongeschikt te zijn bevonden, sedert zijn drieënzestigste verjaardag komt tot een totaal van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte.

Als de ambtenaar de vakantieverlofdagen niet heeft kunnen opnemen vóór de datum van opruststelling, wordt artikel VII 16, §2, toegepast.

Art. XI 8. §1. Een ambtenaar kan ontslagen worden als hij na een eerste evaluatie onvoldoende naar aanleiding van één van de tien eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie onvoldoende krijgt.

De administrateur-generaal neemt de beslissing tot ontslag van de ambtenaar binnen de 30 kalenderdagen die volgen op de datum waarop de onvoldoende definitief is geworden. In het geval dat de raad van beroep beslist tot de onontvankelijkheid van het beroep, begint de termijn van 30 kalenderdagen niettegenstaande hetgeen is voorzien in artikel I 16, §1, derde lid van het Vlaams Personeelsstatuut, te lopen vanaf de datum van kennisgeving van de uitspraak van de raad van beroep aan de entiteit. Indien de administrateur-generaal de beslissing tot ontslag niet binnen de voormelde 30 kalenderdagen neemt, dan wordt de ambtenaar geacht niet te zijn ontslagen.

Bij de afdanking wegens beroepsongeschiktheid van een ziekenhuisarts wint de raad van bestuur vooraf het advies in van de Medische Raad, ter uitvoering van artikel 137,7° van de ziekenhuiswet.

Indien de administrateur-generaal beslist om de ambtenaar vermeld in het eerste lid niet te ontslaan of als de termijn vermeld in het tweede lid verstreken is, dan kan de administrateur-generaal pas naar aanleiding van een volgende evaluatie die met een onvoldoende werd afgesloten, beslissen om de ambtenaar vermeld in het eerste lid te ontslaan.

§2. Als de administrateur-generaal beslist om de ambtenaar te ontslaan, dan bezorgt hij deze beslissing schriftelijk per beveiligde zending aan de ambtenaar.

Het ontslag als ambtenaar treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd artikel XI 9.

De startdatum en duur van de opzeggingstermijn worden in het geschrift vermeld in het eerste lid aan de ambtenaar meegedeeld.

§3. De opzeggingstermijn start op de maandag die volgt op de week waarin de beveiligde zending uitwerking heeft.

§4. De door de administrateur-generaal te respecteren opzeggingstermijn wordt als volgt vastgesteld:

Anciënniteit bij het OPZ	Opzeggingstermijn
0 jaar tot minder dan 1 jaar	7 weken
1 tot minder dan 2 jaar	11 weken
2 tot minder dan 3 jaar	12 weken
3 tot minder dan 4 jaar	13 weken
4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken
5 jaar tot minder dan 6 jaar	18 weken
6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken
7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken
8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken
9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken
10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken
11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken
12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken
13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken
14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken
15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken
16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken
17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken
18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken
19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken
20 jaar tot minder dan 21 jaar	62 weken
21 jaar tot minder dan 22 jaar	63 weken
22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken
23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken
24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken
25 jaar tot minder dan 26 jaar	67 weken
26 jaar tot minder dan 27 jaar	68 weken
27 jaar tot minder dan 28 jaar	69 weken
28 jaar tot minder dan 29 jaar	70 weken
29 jaar tot minder dan 30 jaar	71 weken
30 jaar tot minder dan 31 jaar	72 weken
31 jaar tot minder dan 32 jaar	73 weken
32 jaar tot minder dan 33 jaar	74 weken
33 jaar tot minder dan 34 jaar	75 weken
34 jaar tot minder dan 35 jaar	76 weken
35 jaar tot minder dan 36 jaar	77 weken
36 jaar tot minder dan 37 jaar	78 weken
37 jaar tot minder dan 38 jaar	79 weken
38 jaar tot minder dan 39 jaar	80 weken
39 jaar tot minder dan 40 jaar	81 weken
40 jaar tot minder dan 41 jaar	82 weken

In onderling akkoord tussen de administrateur-generaal en de ambtenaar kan een opzeggingstermijn worden vastgesteld die korter is dan de termijn vermeld in het eerste

lid.

§5. Voor de bepaling van de anciënniteit in het kader van de vaststelling van de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de periodes van ononderbroken tewerkstelling als personeelslid bij het OPZ. Periodes gedurende welke de ambtenaar met een verlof was, tellen mee voor de berekening van de anciënniteit vermeld in dit lid.

Onverminderd het eerste lid wordt eveneens de tewerkstelling als personeelslid meegerekend die werd gepresteerd bij de federale overheid of bij een provincie door de ambtenaar die krachtens de staatshervorming of in het kader van de afslanking van de provincies van de federale overheid of een provincie naar de diensten van de Vlaamse overheid werd overgeheveld.

In afwijking van het eerste lid gelden voor ambtenaren die op 31 mei 2024 in dienst zijn bij het OPZ de periodes van ononderbroken tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid voor de bepaling van de anciënniteit in het kader van de vaststelling van de opzegtermijn.

Art. XI 9. §1. In afwijking van artikel XI 8, §2, tweede lid, kan de administrateur-generaal beslissen dat het ontslag als ambtenaar onmiddellijk ingaat, mits aan de ambtenaar een verbrekingsvergoeding wordt uitbetaald.

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de opzeggingstermijn, die overeenkomstig artikel XI 8, §4 had moeten worden gepresteerd, moest worden uitbetaald. Bij de berekening van de verbrekingsvergoeding wordt ook rekening gehouden met de voordelen die de ambtenaar op basis van het statuut verwierf.

De verbrekingsvergoeding wordt pro rata verminderd als de ambtenaar op het moment van het ontslag als gevolg van de opname van een verlof voor deeltijdse prestaties, deeltijdse prestaties wegens een chronische ziekte of een handicap niet voltijds werkt.

In afwijking van het derde lid wordt de vergoeding niet pro rata verminderd als een ambtenaar op het moment van het ontslag niet voltijds werkt als gevolg van een deeltijdse prestaties wegens ziekte, zorgkrediet of een federaal zorgverlof als die vermindering niet voor onbepaalde tijd is gesloten.

Als de ambtenaar op het moment van het ontslag voltijds afwezig is als gevolg van één van de volgende verloven, dan wordt er rekening gehouden met het salaris dat de ambtenaar zou hebben genoten, mocht hij niet met verlof zijn geweest:

1° zorgkrediet;

2° federaal zorgverlof;

3° onbetaald verlof;

4° politiek verlof;

5° gestandaardiseerd gunstverlof;

6° een verlof in het kader van een tewerkstelling voor een externe werkgever gedurende welke het loon niet wordt doorbetaald.

§2. In het geschrift waarmee de beslissing tot ontslag wordt meegedeeld, wordt in afwijking van artikel XI 8, §2, derde lid, ook de waarde van de

verbrekingsvergoeding die zal worden uitbetaald meegedeeld.

§3. Tijdens een lopende opzeggingstermijn kan de administrateur-generaal beslissen om het ontslag als ambtenaar alsnog onmiddellijk te laten ingaan, mits betaling van een verbrekingsvergoeding.

De hoogte van de verbrekingsvergoeding vermeld in het eerste lid is gelijk aan het salaris dat tijdens de nog resterende opzeggingstermijn moest worden uitbetaald. Artikel XI 9, §1, tweede tot vijfde lid zijn overeenkomstig van toepassing.

Art. XI 10. Met het oog op de onderbrenging van de ambtenaar onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering, sector uitkeringen, en de moederschapsverzekering worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdrage gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

Art. XI 11. §1. Een ambtenaar die overeenkomstig artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft recht op outplacementbegeleiding op voorwaarde dat hij recht heeft op ofwel:
1° een opzeggingstermijn van minstens dertig weken;
2° een verbrekingsvergoeding die een opzeggingstermijn van minstens dertig weken vervangt.

§2. In geval van een ontslag met een opzeggingstermijn heeft de ambtenaar recht op een outplacementbegeleiding van zestig uren die worden opgenomen tijdens het sollicitatieverlof vermeld in artikel XI 12.

§3. In geval van een ontslag met een verbrekingsvergoeding heeft de ambtenaar recht op een outplacementbegeleiding van zestig uren waarvan de waarde gelijk is aan een twaalfde van het bruto jaarsalaris van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat met een minimumwaarde van €1800 en een maximumwaarde van €5500. Deze waardes worden pro rata verminderd in geval de ambtenaar op het moment van het ontslag verminderd werkt.

De opzeggingstermijn op grond waarvan de vergoeding vermeld in artikel XI 9 berekend wordt, wordt in geval de ambtenaar recht heeft op outplacementbegeleiding met vier weken verminderd.

Het tweede lid is niet van toepassing als de ambtenaar binnen de zeven kalenderdagen na kennisname van het ontslag door middel van een geneeskundig getuigschrift aantoont dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen.

Art. XI 12. Een ambtenaar die overeenkomstig artikel XI 8, §1, ontslagen wordt, heeft tijdens de opzeggingstermijn onder de volgende voorwaarden recht op sollicitatieverlof:
1° de ambtenaar heeft recht op de outplacementbegeleiding vermeld in artikel XI 11:
 één dag per week, op te nemen met een volle of halve dag;
2° de ambtenaar heeft geen recht op outplacementbegeleiding vermeld in artikel XI 11:
 • gedurende de weken die de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn voorafgaan: een halve dag per week;
 • gedurende de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn: één dag per

week op te nemen met een volle of halve dag.

Het sollicitatieverlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Het niet-opgenomen verlof kan niet naar de volgende week worden overgedragen.

Art. XI 13. Het vrijwillig ontslag en de opruststelling wordt toegestaan, respectievelijk ondertekend door de administrateur-generaal.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid wordt ondertekend door de administrateur-generaal.

Art. XI 14. De pensioengerechtigde ambtenaar wordt gemachtigd de eretitel van zijn ambt te dragen indien hij:

- ten minste 20 jaar dienstanciënniteit telt op het ogenblik van zijn opruststelling, behoudens in geval van vroegtijdige pensionering ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte
- geen evaluatie onvoldoende gekregen heeft in het laatste jaar vóór de opruststelling
- geen tuchtstraf gekregen heeft in zijn loopbaan, tenzij deze inmiddels doorgehaald werd.

Hoofdstuk 2. De ontslagregeling voor contractuelen

Art. XI 15. Contractuelen kunnen ontslagen worden door de administrateur-generaal overeenkomstig het arbeidsrecht. Onverminderd deze regeling, kan het contractueel personeelslid ontslagen worden door de indienstnemende overheid na één evaluatie onvoldoende over de wijze van uitoefening van de functie.

Het contractuele personeelslid wordt ontslagen als hij na een evaluatie "onvoldoende" bij één van de twee eerstvolgende evaluaties een tweede evaluatie "onvoldoende" krijgt.

Art. XI 16. Bij afzetting van een ziekenhuisarts, behalve de afzetting om dringende reden, zal de raad van bestuur, vooraf het advies inwinnen van de Medische Raad, overeenkomstig artikel 125,7° van de Ziekenhuiswet.

Hoofdstuk 3. Overgangsbepaling

Art. XI 17. De ambtenaar ouder dan 60 jaar die na een afwezigheid van 222 werkdagen wegens ziekte een uitstel kreeg van zijn opruststelling met 6 maanden of een veelvoud ervan, krijgt na afloop van de termijn van het toegekende uitstel een ambtshalve verlenging van het uitstel tot aan de eerste datum waarop hij voldoet aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen wegens leeftijd of ziekte.

Art. XI 18. Voor de ambtenaar die op 31 mei 2019 vast benoemd is, wordt de opzeggingstermijn vermeld in artikel XI 8, §2, tweede lid, berekend door de uitkomst van punt 1° en 2° bij elkaar op te tellen:

1° op grond van de anciënniteit opgebouwd tot en met 31 mei 2019 heeft de ambtenaar recht op een opzeggingstermijn van dertien weken per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit;

2° op grond van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 juni 2019 wordt de opzeggingstermijn berekend overeenkomstig artikel XI 8, §4.

Deel XII. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Algemene opheffingsbepalingen

Art. XII 1. Het besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel wordt opgeheven.

Hoofdstuk 2. Algemene overgangsbepalingen

Art. XII 2. De omzendbrieven zoals deze golden op 31 mei 2024 voor de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid die vallen onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 blijven van toepassing.

Art. XII 3. De verloven die op 31 mei 2024 lopen blijven lopen conform de regels die golden op de dag van de toekenning van het verlof.

Hoofdstuk 3. Algemene slotbepalingen

Art. XII 4. De Vlaamse minister bevoegd voor het welzijn is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 17 mei 2024

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

Hilde CREVITS