

# Lokaal bestuur Opwijk

## RECHTSPOSITIEREGELING VOOR HET PERSONEEL

Goedgekeurd door het CBS d.d. 25/06/2025

Goedgekeurd door het VB d.d. 25/06/2025

Getekend door: Christel Ringoot (Signature)  
Getekend op: 2025-08-05 15:12:04 +02:0  
Reden: Ik keur dit document goed

*Ringoot Christel*



Vlaamse  
overheid

Algemeen Directeur

Christel Ringoot

Getekend door: Johan Deleu (Signature)  
Getekend op: 2025-08-06 11:19:03 +02:0  
Reden: Ik keur dit document goed

*Deleu Johan*



Vlaamse  
overheid

Burgemeester

Johan Deleu

Zwarte tekst: gemeenschappelijk voor het personeel van de gemeente en het OCMW

Blauwe tekst: specifiek voor het personeel van de gemeente

Groene tekst: specifiek voor het personeel van het OCMW

# INHOUDSTAFEL

|                                                                                                                   |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INHOUDSTAFEL .....</b>                                                                                         | <b>2</b>  |
| <b>TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN.....</b>                                                     | <b>5</b>  |
| HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED .....                                                                              | 5         |
| HOOFDSTUK II. ALGEMENE BEPALINGEN .....                                                                           | 6         |
| <b>TITEL 2. DE LOOPBAAN .....</b>                                                                                 | <b>8</b>  |
| HOOFDSTUK I. DE INDELING IN GRADEN EN LOOPBANEN .....                                                             | 8         |
| <i>Afdeling 1. Indeling in graden .....</i>                                                                       | <i>8</i>  |
| <i>Afdeling 2. Functionele loopbanen.....</i>                                                                     | <i>9</i>  |
| HOOFDSTUK II. INVULLEN VAN EEN FUNCTIE .....                                                                      | 11        |
| <i>Afdeling 1. Oproep .....</i>                                                                                   | <i>11</i> |
| <i>Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden .....</i>                                                           | <i>12</i> |
| <i>Afdeling 3. Specifieke toelatingsvoorwaarden .....</i>                                                         | <i>13</i> |
| <i>Afdeling 4. Algemene regels voor de selecties .....</i>                                                        | <i>14</i> |
| <i>Afdeling 5. Verloop van de selectie .....</i>                                                                  | <i>16</i> |
| <i>Afdeling 6. Reserves .....</i>                                                                                 | <i>18</i> |
| HOOFDSTUK III. INSTRROOM.....                                                                                     | 19        |
| <i>Afdeling 1. Algemene aanwervingsvoorwaarden .....</i>                                                          | <i>19</i> |
| <i>Afdeling 3. Aanwerving voor onbepaalde duur.....</i>                                                           | <i>20</i> |
| <i>Afdeling 4. Aanwerving in specifieke contractuele functies .....</i>                                           | <i>21</i> |
| <i>Afdeling 5. Inzetbaarheid van uitzendkrachten .....</i>                                                        | <i>22</i> |
| <i>Afdeling 6. Indiensttreding .....</i>                                                                          | <i>23</i> |
| HOOFDSTUK IV. DOORSTROOM .....                                                                                    | 24        |
| <i>Afdeling 1. Bevordering en interne personeelsmobiliteit .....</i>                                              | <i>24</i> |
| <i>Afdeling 3. Externe personeelsmobiliteit.....</i>                                                              | <i>26</i> |
| <i>Afdeling 4. Herplaatsing van het statutaire personeelslid .....</i>                                            | <i>27</i> |
| <i>Afdeling-5. Herplaatsing van het contractuele personeelslid .....</i>                                          | <i>28</i> |
| HOOFDSTUK V. OPVOLGING EN FEEDBACK .....                                                                          | 29        |
| <i>Afdeling 1. Algemene bepalingen .....</i>                                                                      | <i>29</i> |
| <i>Afdeling 2. Feedbacktraject.....</i>                                                                           | <i>29</i> |
| <i>Afdeling 3. Het evaluatietraject .....</i>                                                                     | <i>30</i> |
| <i>Afdeling 4. De evaluatiecriteria .....</i>                                                                     | <i>31</i> |
| <i>Afdeling 5. De evaluatoren en het verloop van de evaluatie .....</i>                                           | <i>31</i> |
| <i>Afdeling 6. De evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie .....</i>                                   | <i>32</i> |
| <i>Afdeling 7. Het beroep tegen de evaluatie.....</i>                                                             | <i>32</i> |
| <i>Afdeling 8. Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de algemeen directeur en financieel directeur.....</i> | <i>34</i> |
| HOOFDSTUK VI. VORMING .....                                                                                       | 36        |
| <i>Afdeling 1. Algemene bepalingen .....</i>                                                                      | <i>36</i> |
| <i>Afdeling 2. De vormingsplicht .....</i>                                                                        | <i>37</i> |
| <i>Afdeling 3. Het vormingsrecht.....</i>                                                                         | <i>38</i> |
| <i>Afdeling 4. Compensatie .....</i>                                                                              | <i>39</i> |
| HOOFDSTUK VII. OVERDRACHT EN TERBESCHIKKINGSTELLING .....                                                         | 40        |
| <i>Afdeling 1. De overdracht van personeel .....</i>                                                              | <i>40</i> |
| <i>Afdeling 2. De terbeschikkingstelling van personeel .....</i>                                                  | <i>41</i> |
| HOOFDSTUK VIII. UITSTROOM .....                                                                                   | 42        |
| <i>Afdeling 1. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid.....</i>                               | <i>42</i> |
| <i>Afdeling 2. De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid .....</i>                         | <i>42</i> |
| <i>Afdeling 3. De uitdiensttreding van het contractuele personeelslid.....</i>                                    | <i>43</i> |
| <b>TITEL 3. HET SALARIS .....</b>                                                                                 | <b>44</b> |
| HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN .....                                                                            | 44        |
| HOOFDSTUK II. ANCIËNNITEITEN .....                                                                                | 45        |
| <i>Afdeling 1. De geldelijke anciënniteit .....</i>                                                               | <i>45</i> |

|                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Afdeling 2. De administratieve anciënniteiten .....</i>                                                       | <i>46</i> |
| HOOFDSTUK III. DE BETALING VAN HET SALARIS .....                                                                 | 49        |
| HOOFDSTUK IV. THEORETISCH BUDGET .....                                                                           | 50        |
| <b>TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN.....</b>                                              | <b>52</b> |
| HOOFDSTUK I. DE TOELAGEN.....                                                                                    | 52        |
| <i>Afdeling 1. Algemene bepalingen .....</i>                                                                     | <i>52</i> |
| <i>Afdeling 2. De haard- en standplaatstoelage.....</i>                                                          | <i>52</i> |
| <i>Afdeling 3. Het vakantiegeld.....</i>                                                                         | <i>52</i> |
| <i>Afdeling 4. De eindejaarstoelage .....</i>                                                                    | <i>53</i> |
| <i>Afdeling 5. Onregelmatige prestaties .....</i>                                                                | <i>53</i> |
| <i>Onderafdeling 1. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen .....</i>                | <i>53</i> |
| <i>Onderafdeling 2. De overuren .....</i>                                                                        | <i>53</i> |
| <i>onderafdeling 3. De verstoringstoelage .....</i>                                                              | <i>54</i> |
| <i>Afdeling 6. De permanentietoelage .....</i>                                                                   | <i>54</i> |
| <i>Afdeling 7. Het opdrachthouderschap .....</i>                                                                 | <i>54</i> |
| <i>Afdeling 8. De functieverzwaren .....</i>                                                                     | <i>55</i> |
| <i>Afdeling 9. De waarneming van een hogere functie .....</i>                                                    | <i>56</i> |
| HOOFDSTUK II. DE VERGOEDINGEN.....                                                                               | 57        |
| <i>Afdeling 1. De vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer .....</i>                                    | <i>57</i> |
| <i>Afdeling 2. De vergoeding voor dienstreizen.....</i>                                                          | <i>57</i> |
| HOOFDSTUK III. DE SOCIALE VOORDELEN .....                                                                        | 59        |
| <i>Afdeling 1. De elektronische maaltijdcheques .....</i>                                                        | <i>59</i> |
| <i>Afdeling 2. De hospitalisatieverzekering .....</i>                                                            | <i>62</i> |
| <i>Afdeling 3. De begrafenisvergoeding .....</i>                                                                 | <i>62</i> |
| <i>Afdeling 4. De tweede pensioenpijler.....</i>                                                                 | <i>62</i> |
| <i>Afdeling 5. Andere voordelen .....</i>                                                                        | <i>63</i> |
| <b>TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN .....</b>                                                                   | <b>64</b> |
| HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN .....                                                                           | 64        |
| HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN .....                                                                   | 65        |
| HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN.....                                                                                | 67        |
| HOOFDSTUK IV. ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF .....                                                           | 67        |
| HOOFDSTUK V. OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGGOUDEVERLOF.....                                              | 68        |
| HOOFDSTUK VI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....                                                                        | 69        |
| HOOFDSTUK VII. DE DISPONIBILITEIT .....                                                                          | 72        |
| HOOFDSTUK VIII. HET VERLOF VOOR OPDRACHT .....                                                                   | 73        |
| HOOFDSTUK IX. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF.....                                                                        | 74        |
| HOOFDSTUK X. HET ONBEZOLDIGD VERLOF .....                                                                        | 78        |
| HOOFDSTUK XI. FEDERALE THEMATISCHE VERLOVEN/ VLAAMS ZORGKREDIET .....                                            | 80        |
| <i>Afdeling 1. Algemene bepalingen .....</i>                                                                     | <i>80</i> |
| <i>Afdeling 2. Vlaams zorgkrediet .....</i>                                                                      | <i>80</i> |
| <i>Afdeling 3. Palliatieve verzorging.....</i>                                                                   | <i>81</i> |
| <i>Afdeling 4. Ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan .....</i>               | <i>81</i> |
| <i>Afdeling 5. Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid....</i> | <i>82</i> |
| <i>Afdeling 6. Mantelzorgverlof.....</i>                                                                         | <i>83</i> |
| HOOFDSTUK XII. POLITIEK VERLOF.....                                                                              | 83        |
| HOOFDSTUK XIII. VAKBONDSVERLOF .....                                                                             | 83        |
| HOOFDSTUK XIV. VOORBEHOEDVERLOF OF PROFYLAXEVERLOF .....                                                         | 84        |
| HOOFDSTUK XV. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN .....                                                                      | 84        |
| HOOFDSTUK XVI. TIJDELIJKE AFWEZIGHEID WEGENS OVERMACHT.....                                                      | 85        |
| HOOFDSTUK XVII. FLEXIBELE WERKREGELING VOOR ZORGDOELEINDEN .....                                                 | 85        |
| <b>TITEL 10. SLOTBEPALINGEN .....</b>                                                                            | <b>86</b> |
| HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN.....                                                                            | 86        |
| HOOFDSTUK II. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.....                                           | 86        |
| <i>Afdeling 1. Opheffingsbepalingen .....</i>                                                                    | <i>86</i> |

|                                                                    |           |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| <i>Afdeling 2. Inwerkingtredingsbepalingen .....</i>               | <i>86</i> |
| <b>BIJLAGE I. UITGEWERKTE SALARISSCHALEN .....</b>                 | <b>87</b> |
| <b>BIJLAGE II. OVERZICHT VAN DE VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN .....</b> | <b>96</b> |

## TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

### HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

#### Artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op alle personeelsleden van het lokaal bestuur, met uitzondering van:

- OCMW-cliënten die met toepassing van artikel 60 §7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976 tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW of ter beschikking gesteld worden van een derde
- het gesubsidieerd en niet gesubsidieerd personeel van het onderwijs (op hen zijn de decreten en de besluiten betreffende het onderwijs van toepassing)
- de begeleiders van de schoolbussen en de personen belast met schooltoezicht in de gemeentelijke onderwijsinstellingen
- de toezichters van de gemeentelijke zalen
- de personen die tewerkgesteld worden met een flexi-jobarbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 3, 4°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken
- de personen die activiteiten verrichten als bedoeld in artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (monitoren)
- vrijwilligers
- jobstudenten.

## HOOFDSTUK II. ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 2

Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. DLB: Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;
2. BVR RPR: het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen;
3. BVR RPR 2007: het van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
4. Het personeelslid: zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid;
5. Het statutaire personeelslid: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband of in vast verband is benoemd;
6. Het contractuele personeelslid: elk personeelslid dat in dienst is genomen met een arbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
7. De raad: de gemeenteraad/ de raad voor maatschappelijk welzijn
8. Het bestuur: het gemeentebestuur/ het OCMW-bestuur
9. De aanstellende overheid: het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de aanstelling, de tucht of disciplinaire sancties en het ontslag van het personeelslid:
  - a. De gemeenteraad, voor de algemeen directeur en de financieel directeur;
  - b. Het college van burgemeester en schepenen, voor de overige personeelsleden van de gemeente, en met toepassing van artikel 57 DLB, de algemeen directeur of het bevoegd personeelslid;
  - c. Het vast bureau, voor de personeelsleden van het OCMW, en met toepassing van artikel 85 DLB de algemeen directeur of het bevoegd personeelslid.
10. Het uitvoerend orgaan: het college van burgemeester en schepenen/ het vast bureau;
11. Graad: benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of voor een specifieke functie;
12. Schaal: een graad bestaat uit één of meerdere opeenvolgende (salaris)schalen, waaraan een functionele loopbaan gekoppeld is;
13. Functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel;
14. Fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17,3), van het K.B. van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;
15. afgevlakte gezondheidsindex: het prijsindexcijfer, vermeld in artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, dat wordt berekend en toegepast conform artikel 2 tot en met 2quater van het voormelde besluit;
16. Salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;

17. Schriftelijk:
  - a. Een aangetekende brief;
  - b. Een brief die afgegeven wordt tegen ontvangstbewijs;
  - c. Een elektronische melding van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 1.5 van het Burgerlijk Wetboek, en die een bewijs oplevert van die melding, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;
18. Sociale voordelen: alle voordelen in natura of in geld die de besturen aan de personeelsleden toekennen, binnen de grenzen van de geldende fiscale wetgeving en sociale zekerheidsregels die daarop van toepassing zijn;
19. Toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
20. Vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die het personeelslid werkelijk maakt;
21. Voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
22. Werkdag: elke dag waarop het personeelslid mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

## TITEL 2. DE LOOPBAAN

### HOOFDSTUK I. DE INDELING IN GRADEN EN LOOPBANEN

#### Afdeling 1. Indeling in graden

##### Artikel 3

##### Paragraaf 1

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

De niveaus en de daarmee overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn:

1. Niveau A: ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs;
2. Niveau B: ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
3. Niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
4. Niveau D: geen diplomavereiste;
5. Niveau E: geen diplomavereiste.

##### Paragraaf 2

Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode.

| NIVEAU E     | SCHALEN     |
|--------------|-------------|
| Basisgraad   | E1-E2-E3-E4 |
| NIVEAU D     | SCHALEN     |
| Basisgraad   | D1-D2-D3-D4 |
| Hogere graad | D4-D5       |
| NIVEAU C     | SCHALEN     |
| Basisgraad   | C1-C2-C3    |
| Hogere graad | C4-C5       |
| NIVEAU B     | SCHALEN     |
| Basisgraad   | B1-B2-B3    |
| Hogere graad | B4-B5       |
| NIVEAU A     | SCHALEN     |
| Basisgraad   | A1a-A2a-A3a |
| Hogere graad | A4a-A4b     |

## Afdeling 2. Functionele loopbanen

### Artikel 4

De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met een en dezelfde graad verbonden zijn.

Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders bepaald.

### Artikel 5

Een volgende salarisschaal kan enkel toegekend worden indien het personeelslid de vereiste schaalanciënniteit bereikt en zich niet in een lopend evaluatietraject bevindt. In voorkomend geval kan het personeelslid doorstromen op het ogenblik dat het evaluatietraject gunstig werd afgesloten.

### Artikel 6

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau A:

Voor de functies in de graad A1a-A2-A3a:

- a. van A1a naar A2a na 6 jaar schaalanciënniteit in A1a;
- b. van A2a naar A3a na 12 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a.

Voor de functies in de graad A4a-A4b:

van A4a naar A4b na 6 jaar schaalanciënniteit in A4a.

### Artikel 7

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau B:

Voor de functies in de graad B1-B2-B3:

- a. van B1 naar B2 na 6 jaar schaalanciënniteit in B1;
- b. van B2 naar B3 na 12 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2.

Voor de functies in de graad B4-B5:

B4-B5: van B4 naar B5 na 6 jaar schaalanciënniteit in B4.

### Artikel 8

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau C:

Voor de functies in de graad C1-C2-C3:

- a. van C1 naar C2 na 6 jaar schaalanciënniteit in C1;
- b. van C2 naar C3 na 12 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2.

Voor de functies in de graad C4-C5:

van C4 naar C5 na 6 jaar schaalanciënniteit in C4.

## Artikel 9

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau D:

Voor de functies in de graad D1-D2-D3-D4:

- a. van D1 naar D2 na 6 jaar schaalanciënniteit in D1;
- b. van D2 naar D3 na 12 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2.
- c. van D3 naar D4 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en D3

Voor de functies in de graad D4-D5 (ploegbaas) waarvoor uit de functiebeschrijving blijkt dat de functiehouder in hoofdzaak de leiding over een ploeg medewerkers zal uitoefenen en op voorwaarde dat de functiehouder die leidinggevende opdracht ook effectief vervult:

van D4 naar D5 na 6 jaar schaalanciënniteit in D4.

## Artikel 10

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau E:

Voor de functies in de graad E1-E2-E3-E4:

- a. van E1 naar E2 na 6 jaar schaalanciënniteit in E1;
- b. van E2 naar E3 na 12 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2.
- c. van E3 naar E4 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2 en E3.

## HOOFDSTUK II. INVULLEN VAN EEN FUNCTIE

### Afdeling 1. Oproep

#### Artikel 11

##### Paragraaf 1

De aanstellende overheid doet een oproep via:

1. een aanwervingsprocedure;
2. een bevorderingsprocedure;
3. een procedure van interne mobiliteit;
4. een procedure van externe personeelsmobiliteit;
5. een combinatie van procedures;
6. een uitbreiding van de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking of via omzetting van een deeltijdse betrekking in een voltijdse betrekking.

Zij houdt hierbij redelijkerwijze rekening met het eigen personeelsbestand.

##### Paragraaf 2

Bij een combinatie van procedures blijven de specifieke regels van elke procedure gelden, maar worden alle kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieprocedure.

##### Paragraaf 3

Met toepassing van artikel 196 §1 DLB kan de aanstellende overheid met een of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en, in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.

##### Paragraaf 4

Tussen de bekendmaking van de oproep en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens zeven kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de oproep is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

##### Paragraaf 5

De dienst HR beoordeelt de geldigheid van de voorgelegde bewijzen en beslist welke kandidaten tot de selectieprocedure worden toegelaten. De kandidaten die geweigerd worden, worden daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht met vermelding van de reden voor de weigering.

Om te kunnen deelnemen aan de selectieprocedure volstaat een kopie of een gewoon afschrift voor de bewijzen.

## Artikel 12

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

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

## Afdeling 2. Algemene toelatingsvoorwaarden

### Artikel 13

Om in aanmerking te komen voor een functie moeten de kandidaten:

1. een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. medisch geschikt zijn (indien van toepassing);
4. voldoen aan de nationaliteitsvereiste;
5. voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
6. slagen voor de selectieprocedure.

### Artikel 14

#### Paragraaf 1

Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister type 595 (algemeen model) of het minderjarigenmodel type 596.2 voor functies waarbij er specifieke contacten met kinderen en jongeren voorkomen. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De kandidaten die niet in België ingeschreven zijn, dienen een gelijkwaardig document aan het uittreksel uit het strafregister (type 595 of 596.2), verleend door andere lidstaten van de Europese Unie of door staten die ermee gelijkgesteld zijn op vlak van toegang tot het uitoefenen van beroepswerkzaamheden, af te leveren.

Met uitzondering van het uittreksel uit het strafregister model 2 dat slechts 1 maand oud mag zijn, mag het uittreksel maximum 3 maanden oud zijn.

### Paragraaf 2

Medische controle van de kandidaat-personeelsleden kan alleen maar als de bevoegde preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, na de voorgeschreven risicoanalyse, de functie heeft uitgeroepen tot hetzij een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met welbepaald risico.

### Paragraaf 3

De volgende functies zijn voorbehouden voor Belgen, omdat uit de functiebeschrijving blijkt dat ze een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur:

- algemeen directeur;
- financieel directeur;
- GAS-ambtenaren.

### Paragraaf 4

In de andere gevallen dan §3 moeten de kandidaten voor statutaire functies onderdaan zijn van de EER of van de Zwitserse Bondsstaat.

In de andere gevallen dan §3 geldt voor de contractuele functies geen nationaliteitsvereiste. Zij zijn slechts toegankelijk voor kandidaten die tot het wettige verblijf in België zijn toegelaten en een algemene toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

## Artikel 15

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse functie nadat het geslaagd is voor selectieproeven, is vrijgesteld van nieuwe selectieproeven wanneer de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of wanneer de functie voltijds wordt.

## Afdeling 3. Specifieke toelatingsvoorwaarden

### Artikel 16

De aanstellende overheid kan, indien nodig of gewenst, op een objectieve en gemotiveerde basis volgende aanvullende voorwaarden vaststellen, met respect voor de bepalingen van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel:

1. Een bepaalde vorming, training of opleiding;
2. Een aantal jaren relevante beroepservaring, al dan niet in een bepaalde functie;
3. Bepaalde diploma's, getuigschriften, attesten of brevetten;
4. Bepaalde relevante competenties;
5. Bepaalde expertise.

## **Afdeling 4. Algemene regels voor de selecties**

### **Artikel 17**

#### *Paragraaf 1*

Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken.

De selectiecriteria en de selectietechnieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving.

#### *Paragraaf 2*

De algemeen directeur stelt de functiebeschrijving vast, met uitzondering van de eigen functiebeschrijving en deze financieel directeur, waarvoor de raad bevoegd is.

### **Artikel 18**

#### *Paragraaf 1*

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie.

Niemand kan als lid van de selectiecommissie zetelen wanneer een familieverbandschap tot in de tweede graad wordt vastgesteld tussen hem en een kandidaat.

Bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaagt de selectiecommissie over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten. De selectiecommissie kan geldig beraadslagen wanneer de meerderheid van de leden aanwezig is. De beslissingen worden bij eenvoudige meerderheid genomen.

#### *Paragraaf 2*

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

#### *Paragraaf 3*

De leden van de raad en het uitvoerend orgaan van het bestuur en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en het delibereren over de uitslag van de selecties.

#### *Paragraaf 4*

De selecties kunnen geheel of gedeeltelijk uitgevoerd worden door een extern selectiebureau. In voorkomend geval voert het selectiebureau de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

### **Artikel 19**

De selectieprocedures resulteren in een bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten in volgorde van de behaalde punten of scores.

## Artikel 20

### Paragraaf 1

De algemene regels voor de selectietechnieken zijn:

- a. Voor de graad van algemeen directeur bevat elke selectie ten minste twee selectietechnieken en een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst;
- b. Voor de graad van financieel directeur bevat elke selectie ten minste twee selectietechnieken en een test die het financieel-economisch inzicht van de kandidaten toetst;
- c. Voor functies van niveau A/B/C bevat elke selectie ten minste twee selectietechnieken;
- d. Voor functies van niveau D/E bevat elke selectie ten minste één selectietechniek.

Voor een functie in een knelpuntberoep, ongeacht het niveau, bevat elke selectie ten minste één selectietechniek.

### Paragraaf 2

De selectietechnieken zoals bedoeld in paragraaf 1 kunnen zijn (niet-limitatief):

- a. Een competentieproef: de kandidaat wordt geconfronteerd met een probleemsituatie (m.b.t. de inhoudelijke en organisatorische werking van de dienst of afdeling) die zich tijdens de latere uitoefening van de functie kan voordoen. De kandidaat tracht een oplossing uit te werken, waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel worden getoetst. De competentieproef kan georganiseerd worden in de vorm van een thuisopdracht.
- b. Een gevalstudie: omvat de specifieke beschrijving van één of meer situaties of praktijkgevallen die verband houden met de dienst, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. De wetgeving of specifieke kennis m.b.t. de functie kan hierin worden verwerkt. De gevalstudie kan georganiseerd worden in de vorm van een thuisopdracht.
- c. Een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst (verplicht voor de functie van algemeen directeur).
- d. Een proef die het financieel-economisch inzicht van de kandidaten toetst (verplicht voor de functie van financieel directeur).
- e. Een assessment center: tijdens een assessment center wordt de kandidaat beoordeeld door twee verschillende assessoren die daarvoor een geïntegreerde set van technieken gebruiken. Dit capacitair onderzoek op niveau van de functie beoogt de evaluatie van de voor de functie vereiste vaardigheden en attitudes. Er wordt een uitspraak gedaan naar de geschiktheid van de kandidaat.
- f. Een psychotechnische screening: een psychotechnische screening bestaat uit een op de functie en werkomgeving gerichte persoonlijkheidsvragenlijst en psychotechnische testen afgestemd op het niveau en de aard van de functie(groep). Er wordt een uitspraak gedaan naar de geschiktheid van de kandidaat.
- g. Een persoonlijkheidsvragenlijst: een op de functie en werkomgeving gerichte persoonlijkheidsvragenlijst waarvan de resultaten gelden als informatie bij het mondeling gedeelte.
- h. Een praktische proef: de kandidaten moeten één of meer proeven doen in overeenstemming met de opdrachten zoals omschreven in de functiebeschrijving.
- i. Een gestructureerd sollicitatiegesprek of mondelinge proef: evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, evenals van zijn motivatie, van zijn persoonlijkheid, eventuele werkervaring en van zijn interesse voor het werkterein. De geselecteerde competenties worden grondig bevestigd. Dit kan onder meer worden gemeten via het geven van een presentatie van één of meer cases uit de gevalstudie.

- j. een niveau-of capaciteitstest: een test die nagaat of een kandidaat kan functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd. De verschillende onderdelen van de test bevragen uitgebreid de competenties en vaardigheden om de functie goed te kunnen uitvoeren en geven een inzicht in het denkniveau en specifieke vaardigheden van de kandidaat.

### Paragraaf 3

Onverminderd de bepalingen van dit artikel kan de aanstellende overheid beslissen een preselectie te organiseren bijvoorbeeld op basis van meerkeuzevragen, een praktische proef of een screening van het CV indien zich een groot aantal kandidaten inschrijven. In voorkomend geval beslist de aanstellende overheid hoeveel kandidaten er toegelaten worden tot de selectie.

Indien de aanstellende overheid beslist om een preselectie te laten plaatsvinden op basis van een anonieme screening van het CV vormt de voor de functie opgestelde functiebeschrijving hierbij de basis. Om elke kandidaat een objectieve screening te garanderen, zal er ofwel een sollicitatieformulier bezorgd worden dat de kandidaat naar aanleiding van zijn sollicitatie op voorhand dient in te vullen, ofwel zal de kandidaten gevraagd worden een motivatiebrief te schrijven. De kandidaat zal duidelijk gemaakt worden welk het belang is van dit sollicitatieformulier of deze motivatiebrief en met welk doel het dient ingevuld of opgesteld te worden. De kandidaat verbindt er zich toe de in het formulier gedane beweringen indien gevraagd te kunnen staven met concrete bewijsstukken.

Het resultaat van de preselectie telt niet mee voor het eindresultaat van de selectieprocedure.

### Paragraaf 4

Bij de toepassing van de selectietechnieken worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door redelijke aanpassingen verholpen.

## Afdeling 5. Verloop van de selectie

### Artikel 21

#### Paragraaf 1

De aanstellende overheid bepaalt bij de oproep:

1. de wijze waarop de functie ingevuld wordt;
2. of er specifieke toelatingsvoorwaarden opgelegd worden;
3. de wijze van bekendmaking;
4. of een reserve wordt aangelegd en de geldigheidsduur ervan.

#### Paragraaf 2

Daarnaast bepaalt de aanstellende overheid:

1. de samenstelling van de selectiecommissie;
2. de keuze en de weging van de selectietechniek(en) in functie van de selectiecriteria, eventueel de keuze voor een preselectie;
3. het verloop van de selectie.

## Artikel 22

### Paragraaf 1

Om als geslaagd te worden beschouwd, moeten de kandidaten voor elke selectietechniek die resulteert in een beoordeling op punten minstens vijftig procent behalen en minstens zestig procent op het geheel van het examen.

In geval van psychotechnische onderzoeken (assessment center/psychotechnische screening) moeten de kandidaten minstens 'geschikt' worden bevonden. In het geval de aanstellende overheid beslist het aantal kandidaten dat toegelaten wordt tot psychotechnische onderzoeken te beperken, beslist de selectiecommissie op basis van de reeds afgelegde selectietechnieken hoeveel kandidaten toegelaten worden tot de ze onderzoeken.

### Paragraaf 2

Kandidaten die, wegens ziekte of overmacht niet kunnen deelnemen, verliezen hun aanspraak op verdere deelname aan de selectieprocedure.

## Artikel 23

De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht.

## Artikel 24

De selectiecommissie maakt voor elke selectietechniek, en in voorkomend geval van de preselectie, een verslag op. Het verslag vermeldt per kandidaat het resultaat.

De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een eindverslag op met vermelding van de deelresultaten van de kandidaten en van hun eindresultaat.

## Artikel 25

### Paragraaf 1

De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de eigen selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het bestuursdecreet van 7 december 2018.

### Paragraaf 2

De aanstellende overheid heeft de mogelijkheid om de oproep opnieuw te publiceren en/of het procedureverloop aan te passen bij te weinig kandidaten of onvoorziene omstandigheden.

## Afdeling 6. Reserves

### *Onderafdeling 1. Aanleg van reserves*

#### **Artikel 26**

De aanstellende overheid beslist of een reserve wordt aangelegd en bepaalt de aard (aanwerving, bevordering en/of interne personeelsmobiliteit) en de geldigheidsduur ervan die maximaal, inclusief verlengingen, 4 jaar bedraagt.

De geldigheidsduur vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

#### **Artikel 27**

Indien de gemeente en het OCMW een gezamenlijke selectieprocedure voeren, beslissen de aanstellende overheden over de reserve zoals bedoeld in deze afdeling.

#### **Artikel 28**

Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de reserve opgenomen.

#### **Artikel 29**

Met toepassing van artikel 19 wordt de eerst gerangschikte kandidaat van de wervingsreserve het eerst geraadpleegd.

### *Onderafdeling 2. Tussentijdse reserves*

#### **Artikel 30**

De aanstellende overheid beslist bij oproep voor een generieke functie of een tussentijdse reserve wordt aangelegd en bepaalt de geldigheidsduur ervan die maximaal, inclusief verlengingen, 4 jaar bedraagt.

De geldigheidsduur vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de oorspronkelijke selectie.

#### **Artikel 31**

Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten worden in de tussentijdse reserve opgenomen.

Om kandidaten uit deze reserve aan te stellen, kunnen een of meerdere bijkomende selectietechnieken georganiseerd worden. Kandidaten die niet aangesteld worden, worden opnieuw opgenomen in de reserve.

### *Onderafdeling 3. Schrapping uit de reserve*

#### **Artikel 32**

Kandidaten kunnen door de aanstellende overheid uit de reserve worden geschrapt indien zij:

- naar aanleiding van een oproep niet reageren binnen de 7 kalenderdagen, behoudens motivering;
- zonder ernstige motivatie een aanbod weigeren;
- een ongunstige beoordeling ontvangen hebben bij het bestuur als tijdelijke titularis van de functie waarvoor ze in de wervingsreserve opgenomen werden of in een functie waaraan gelijkaardige gedragsvaardigheden verbonden zijn.

## HOOFDSTUK III. INSTROOM

### Afdeling 1. Algemene aanwervingsvoorwaarden

#### Artikel 33

Om in aanmerking te komen voor aanwerving, moeten de kandidaten:

1. voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is of aan de ervaringsvereiste;
2. in voorkomend geval voldoen aan de diplomavereiste vereist door de hogere overheid om de functie te mogen uitoefenen.

#### Artikel 34

##### Paragraaf 1

De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau, opgenomen in bijlage 2 die bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 is gevoegd, is van overeenkomstige toepassing. In aanvulling komen volgende attesten ook in aanmerking:

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

Alleen de erkende diploma's of getuigschriften en de buitenlandse diploma's die daarmee gelijkgesteld worden, komen bij aanwerving in aanmerking. De kandidaten leveren hiervan het bewijs.

##### Paragraaf 2

De aanstellende overheid kan bij de oproep beslissen om evenwaardige ervaring in aanmerking te nemen, tenzij de kandidaten over een diploma moeten beschikken zoals vereist door de hogere overheid.

In voorkomend geval dienen de kandidaten verplicht te slagen voor een niveau- of capaciteitstest, die nagaat of een kandidaat kan functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd.

De kandidaat die een attest of getuigschrift voorlegt waaruit blijkt dat hij voor dezelfde of voor een vergelijkbare functie al eerder geslaagd is voor een niveau- of capaciteitstest bij het eigen bestuur, behoudt gedurende maximum twee jaar na afname van deze test het gunstige resultaat daarvan.

#### Artikel 35

Als de functie van algemeen directeur of financieel directeur door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat altijd houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

## Afdeling 3. Aanwerving voor onbepaalde duur

### Artikel 36

Aan elke aanwerving gaat een externe en interne bekendmaking vooraf. De externe bekendmaking gebeurt minimaal via de website van het bestuur en met respect voor de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

De bekendmaking omvat minstens de omschrijving van de functie, het dienstverband, de salarisschaal, de voorwaarden, de wijze van en de termijn voor de kandidaatstelling.

### Artikel 37

Artikel 36 is niet van toepassing:

- Indien de aanstellende overheid beslist bij de bekendmaking om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld;
- Als de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking uitgebreid worden of als die betrekking omgezet wordt in een voltijdse betrekking. Als er meerdere personeelsleden in aanmerking komen, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren en maakt het zijn keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

### Artikel 38

De aanstellende overheid kan gemotiveerd beslissen om een permanente oproep te lanceren waarbij er geen uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wordt bekend gemaakt.

In de oproep wordt minstens vermeld welke mogelijkheden qua prestatieduur en prestatiebreuk er zijn.

De aanstellende overheid kan beslissen dat de permanente oproep wordt ingetrokken. Kandidaten die nog gesolliciteerd hebben voor de intrekking worden nog uitgenodigd voor de selectieprocedure.

### Artikel 39

De aanstellende overheid bepaalt in voorkomend geval bij de oproep of evenwaardige ervaring in aanmerking wordt genomen, en in voorkomend geval over hoeveel ervaring de kandidaten dienen te beschikken;

### Artikel 40

#### Paragraaf 1

De kandidaten moeten uiterlijk op het moment van de aanstelling voldoen aan de algemene en specifieke toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden, de medische geschiktheid indien van toepassing voor de functie uitgezonderd, en leveren het bewijs hiertoe op de in het vacaturebericht vastgestelde datum.

Laatstejaarsstudenten leggen een studiebewijs en verklaring voor dat ze binnen een termijn van maximum drie maanden zullen deelnemen aan de eindexamens voor het behalen van hun diploma.

#### Paragraaf 2

In afwijking van §1 worden kandidaten die aan alle voorwaarden voldoen, behalve aan de voorwaarde van een aanvullende opleiding, tot de selectieprocedure toegelaten, als de aanwervingsvoorwaarden bepalen dat ze het attest of getuigschrift van de aanvullende opleiding binnen een vastgelegde tijdspanne, bepaald door de aanstellende overheid, moeten behalen.

#### Paragraaf 3

In afwijking van §1 moeten de kandidaten bij een permanente oproep aan de voorwaarden voldoen bij kandidaatstelling.

## Afdeling 4. Aanwerving in specifieke contractuele functies

### Artikel 41

Voor de aanwerving en selectie in:

1. contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen conform hogere regelgeving;
2. vervangingsovereenkomsten;
3. contractuele functies waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal 2 jaar beperkt is.

kan de aanstellende overheid bij de oproep beslissen om de bepalingen van deze afdeling toe te passen.

### Artikel 42

#### Paragraaf 1

De aanstellende overheid kan een overeenkomst zoals bedoeld in dit hoofdstuk aanbieden aan:

- personeelsleden die op het moment van de aanstelling niet voltijds tewerkgesteld zijn, op voorwaarde dat hun totale tewerkstelling bij het bestuur niet meer dan 38 uur bedraagt en dat het profiel van beide functies overeenstemt;
- personeelsleden wiens overeenkomst op korte termijn afloopt of recent afgelopen is, op voorwaarde dat het profiel van beide functies overeenstemt;
- stagiairs die het afgelopen jaar werkzaam zijn geweest binnen het bestuur, op voorwaarde dat het profiel van beide functies overeenstemt;
- kandidaten opgenomen in een lopende wervingsreserve op voorwaarde dat het profiel van beide functies overeenstemt;
- kandidaten die slagen in een procedure zoals beschreven in §2.

#### Paragraaf 2

De procedure, zoals vermeld in §1, is de volgende:

- De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten op minstens één van volgende manieren:
  - o via externe bekendmaking **via minimaal 2 kanalen**;
  - o via contact met of raadpleging van een bestand van werkzoekenden van de VDAB of andere organisaties voor de begeleiding van werkzoekenden;
  - o via raadpleging van het vrijwillig sollicitantenbestand.
- De kandidaten voldoen aan de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden.
- De selectie toetst de bekwaamheid van de kandidaten voor de functie. Ze wordt uitgevoerd door een selectiecommissie.
- De selectie bestaat uit minstens één selectietechniek.

De aanstellende overheid kiest een kandidaat uit de geschikt bevonden kandidaten.

## Afdeling 5. Inzetbaarheid van uitzendkrachten

### Artikel 43

Het bestuur kan uitzendarbeid inzetten binnen de krijtlijnen van het decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen van 27 april 2018.

### Artikel 44

#### Paragraaf 1

Uitzendarbeid is mogelijk in volgende gevallen:

1. tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst;
2. tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd;
3. tijdelijke vervanging van een contractueel personeelslid met deeltijdse loopbaanonderbreking of met vermindering van arbeidsprestaties in het kader van het zorgkrediet;
4. tijdelijke vervanging van een statutair personeelslid dat zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent;
5. tijdelijke vermeerdering van werk;
6. uitvoering van uitzonderlijk werk;
7. in het kader van tewerkstellingsprojecten;
8. voor artistieke prestaties of artistieke werken.

De maximale duurtijd waarvoor uitzendarbeid is toegelaten voor elk van bovenvermelde gevallen, bedraagt 12 maanden.

#### Paragraaf 2

Voor de inschakeling van de uitzendkrachten doet het bestuur een beroep op een uitzendbureau met wie een raamovereenkomst omtrent de tewerkstelling van uitzendkrachten via het bureau werd afgesloten.

### Artikel 45

De aanstellende overheid is bevoegd om uitzendkrachten in dienst te nemen, mits inachtneming van de volgende regels/beperkingen:

- er kunnen geen uitzendkrachten ingezet worden om de afwezigheden op te vangen naar aanleiding van een georganiseerde werkonderbreking;
- er kan niet gewerkt worden met opeenvolgende dagcontracten.

### Artikel 46

Voorafgaand aan de tewerkstelling van de uitzendkracht brengt het bestuur de representatieve vakorganisaties op de hoogte van de indiensttreding.

Het bestuur zal jaarlijks een informatierapport bezorgen aan het Hoog Overlegcomité dat volgende informatie dient te bevatten :

1. per motief, het aantal uitzendkrachten en de uren die ze gepresteerd hebben;
2. de totale kostprijs per motief die het lokale bestuur heeft uitgegeven voor de tewerkstelling van de uitzendkrachten.

## **Afdeling 6. Indiensttreding**

### **Artikel 47**

De aanstellende overheid bepaalt de datum van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.

Behalve in het geval van overmacht, wordt een kandidaat die niet in dienst treedt op de vastgestelde datum, geacht definitief aan zijn aanstelling te verzaken.

### **Artikel 48**

Bij indiensttreding leggen de personeelsleden de eed af overeenkomstig volgende bepalingen:

- de algemeen directeur en de financieel directeur: artikel 163 DLB;
- maatschappelijk werker: artikel 183 DLB;
- de overige personeelsleden: artikel 187 DLB.

Van de eedaflegging of de weigering ervan wordt een proces-verbaal opgemaakt.

### **Artikel 49**

#### *Paragraaf 1*

De tewerkstelling van contractueel personeel wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### *Paragraaf 2*

De algemeen directeur kan, mits motivering, redelijke aanpassingen met betrekking tot arbeidstijd, werkmiddelen, of andere ondersteunende aanpassingen voor het personeelslid met een handicap toestaan. De algemeen directeur kan hiervoor het advies van de arbeidsarts vragen.

## HOOFDSTUK IV. DOORSTROOM

### Afdeling 1. Bevordering en interne personeelsmobiliteit

#### *Onderafdeling 1. Gemeenschappelijke bepalingen*

#### **Artikel 50**

##### *Paragraaf 1*

Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de personeelsleden van zowel de gemeente als het OCMW in aanmerking die op het moment van het afsluiten van de kandidaatstellingen voldoen aan alle gestelde voorwaarden en die behoren tot een van de volgende categorieën:

1. de personeelsleden die zijn aangesteld na een selectieprocedure met externe bekendmaking, anders dan deze vermeld in Titel 2, Hoofdstuk III, Afdeling 3
2. de personeelsleden die op 18 maart 2023 gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur.

##### *Paragraaf 2*

Indien krachtens een reglementering van de hogere overheid het bezit van een bepaald diploma wordt opgelegd, moeten de kandidaten bijkomend voldoen aan die diplomavereiste om in aanmerking te komen.

##### *Paragraaf 3*

De kandidaten mogen zich niet in een lopend evaluatietraject bevinden.

#### **Artikel 51**

De aanstellende overheid brengt de personeelsleden op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling.

De personeelsleden die vanwege hun afwezigheid geen kennis kunnen nemen binnen de termijn nodig voor de indiening van de kandidaturen, worden op de hoogte gebracht.

#### **Artikel 52**

De oproep omvat de omschrijving van de functie, het dienstverband, de salarisschaal, de voorwaarden, de wijze van en de termijn voor de kandidaatstelling.

#### **Artikel 53**

Bij aanstelling van een statutair personeelslid in een contractuele functie behoudt het personeelslid ten persoonlijke titel ook in de contractuele functie zijn statutair dienstverband.

## Onderafdeling 2. Bevordering

### Artikel 54

De bevordering is de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad die hoger gerangschikt is in overeenstemming met de indeling en rangschikking van de graden vermeld in artikel 3.

### Artikel 55

#### Paragraaf 1

De kandidaten moeten een bestuursanciënniteit van minimaal 2 jaar hebben.

#### Paragraaf 2

De kandidaten moeten titularis zijn van een functie van een lagere graad maar maximaal niveau -2 tegenover de in te vullen functie.

### Artikel 56

Het personeelslid dat zonder onderbreking tot de bevordering een graad bij wijze van hogere functie heeft waargenomen wordt in die graad bevorderd met ingang van de datum waarop de hogere functie niet langer ingevuld was.

De bevordering kan evenwel niet teruggaan tot voor de datum waarop de betrokkene aan alle voorwaarden om tot de graad te worden bevorderd, voldeed, en tot voor de datum waarop hij de functie daadwerkelijk waargenomen heeft.

### Artikel 57

#### Paragraaf 1

Het personeelslid dat bevorderd wordt, behoudt zijn verworven geldelijke anciënniteit. Het bekomt in zijn graad nooit een salaris dat lager is dan het salaris dat het in zijn vorige graad zou hebben gekregen.

#### Paragraaf 2

Het personeelslid dat bevorderd wordt naar een hogere graad heeft ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:

1. 1250 euro bij bevordering naar of binnen niveau D;
2. 1500 euro bij bevordering naar of binnen niveau C;
3. 1750 euro bij bevordering naar of binnen niveau B;
4. 2500 euro bij bevordering naar of binnen niveau A.

Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste het bedrag, vermeld in het eerste lid, hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd tot de minimale verhoging, vermeld in het eerste lid, bereikt wordt.

Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de graad waarnaar het personeelslid overgaat. Daartoe wordt telkens zijn oude salarisschaal, met inbegrip van de periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan, vergeleken met de nieuwe salarisschaal, met inbegrip van de toepassing van de periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan.

#### Paragraaf 3

De minimale salarisverhoging wordt beschouwd als salaris en is ook van toepassing als een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een hogere graad.

### Onderafdeling 3. Interne personeelsmobiliteit

#### Artikel 58

Onder interne personeelsmobiliteit wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een functie in een graad, die niet hoger is ingedeeld dan de graad van het personeelslid.

#### Artikel 59

De procedure van interne personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de functies van algemeen directeur en financieel directeur.

#### Artikel 60

##### Paragraaf 1

De kandidaten moeten ten minste een bestuursanciënniteit van 6 maanden hebben.

##### Paragraaf 2

De kandidaten moeten titularis zijn van een functie die niet lager is dan de in te vullen functie.

#### Artikel 61

##### Paragraaf 1

De aanstellende overheid beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk, maar definitief.

##### Paragraaf 2

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

Het personeelslid behoudt de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

### Afdeling 3. Externe personeelsmobiliteit

#### Artikel 62

Onder externe personeelsmobiliteit wordt verstaan: de procedure waarbij personeelsleden van andere lokale en provinciale overheden, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, van de diensten van de Vlaamse overheid en van de federale overheidsdiensten zich kandidaat stellen voor ofwel:

1. deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit;
2. deelname aan een bevorderingsprocedure.

#### Artikel 63

Voor de deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden van de overheden zoals vermeld in paragraaf 1 in aanmerking:

1. de personeelsleden die in hun bestuur zijn aangesteld na een selectieprocedure met externe bekendmaking, anders dan deze vermeld in Titel 2, Hoofdstuk III, Afdeling 4
2. de personeelsleden die daarnaast voldoen al naar gelang de situatie aan de gestelde voorwaarden voor de procedure van interne personeelsmobiliteit of de bevorderingsprocedure

## **Afdeling 4. Herplaatsing van het statutaire personeelslid**

### *Onderafdeling 1 De herplaatsing van het statutaire personeelslid in een functie van dezelfde graad*

#### **Artikel 65**

##### *Paragraaf 1*

De herplaatsing in een functie van dezelfde graad gebeurt op initiatief van de aanstellende overheid.

Ze houdt in dat het statutaire personeelslid herplaatst wordt in een andere, passende functie van dezelfde graad.

##### *Paragraaf 2*

De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het statutaire personeelslid. Met uitzondering van de herplaatsing om medische redenen is de herplaatsing niet tijdelijk, maar definitief.

Het personeelslid wordt ten minste tien kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek, vermeld in het eerste lid, en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden.

##### *Paragraaf 3*

De herplaatsing in een functie van dezelfde graad kan ook toegepast worden:

1. al dan niet tijdelijk en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts, als een statutair personeelslid door de bevoegde medische instantie ongeschikt verklaard werd om zijn functie nog langer uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand;
2. als herkansing na een ongunstige opvolging, feedback of evaluatie, of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na een ongunstig evaluatietraject, op voorwaarde dat het daarmee instemt.

#### **Artikel 66**

##### *Paragraaf 1*

Als er meerdere personeelsleden in aanmerking komen voor herplaatsing, krijgt het personeelslid dat het best beantwoordt aan de competentievereisten voorrang.

##### *Paragraaf 2*

Het personeelslid behoudt na de herplaatsing de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

### *Onderafdeling 2. De herplaatsing van het statutaire personeelslid in een functie van een lagere graad*

#### **Artikel 67**

Het statutaire personeelslid waarbij binnen de 12 maanden na een bevordering een evaluatietraject wordt opgestart dat eindigt met ongunstig eindresultaat, wordt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie, of in een andere functie van zijn vorige graad, als zijn vorige functie ingevuld is.

Het personeelslid krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in zijn vorige functie of graad.

De schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

### Paragraaf 2

Het statutaire personeelslid kan op initiatief van het bestuur en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts herplaatst worden in een functie van een lagere graad wanneer de bevoegde medische instantie het personeelslid niet langer geschikt acht om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt acht voor de uitoefening van een passende functie van een lagere graad.

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

### Paragraaf 3

Een statutair personeelslid dat om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan worden aangesteld in een passende functie van een lagere graad.

Het personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan de nieuwe functie.

## Artikel 68

De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing. Voorafgaandelijk vindt een gesprek plaats met het personeelslid. Met uitzondering van de herplaatsing om medische redenen is de herplaatsing niet tijdelijk, maar definitief.

Het betrokken personeelslid wordt ten minste zeven kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek, vermeld in het eerste lid, en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden.

Het betrokken personeelslid kan zijn persoonlijk standpunt naar aanleiding van de voorgestelde functie of functies schriftelijk kenbaar maken.

## Afdeling-5. Herplaatsing van het contractuele personeelslid

### Artikel 69

Het contractuele personeelslid komt in aanmerking voor de herplaatsing zoals vermeld in afdeling 4, op voorwaarde dat het daarmee instemt.

## HOOFDSTUK V. OPVOLGING EN FEEDBACK

### Afdeling 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 70

Dit hoofdstuk is van toepassing op zowel de statutaire personeelsleden als op de contractuele personeelsleden.

Voor de contractuele personeelsleden gelden daarnaast de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Artikel 71

De personeelsleden hebben recht op opvolging en feedback in het kader van hun ontwikkeling over hun wijze van functioneren (= feedbacktraject).

In voorkomend geval doorlopen zij een evaluatietraject.

#### Artikel 72

In afwijking van dit hoofdstuk kan het personeelslid bij aandachtspunten en/of breekpunten tijdens de eerste twaalf maanden van tewerkstelling onmiddellijk geëvalueerd worden indien manifest blijkt dat de inwerking in de functie niet geslaagd is en het geen zin heeft het personeelslid verder in dienst te houden.

#### Artikel 73

De personeelsleden worden vooraf geïnformeerd over alle aspecten van het opvolgings- en evaluatiebeleid en over de evaluatiecriteria die op hen van toepassing zijn.

#### Artikel 74

De algemeen directeur zorgt voor de interne organisatie van het opvolgings- en evaluatiebeleid.

De bepalingen van artikel 84 tot en met 86 met betrekking tot de evaluatoren gelden, waar mogelijk, overeenkomstig voor de leidinggevenden in een feedbacktraject.

### Afdeling 2. Feedbacktraject

#### Artikel 75

Naast informele feedback krijgt het personeelslid minstens eenmaal per kalenderjaar formeel feedback over zijn manier van functioneren.

Nieuwe personeelsleden krijgen daarenboven formeel feedback over hun manier van functioneren van zodra zij drie maanden in dienst zijn.

## Artikel 76

De formele feedback neemt de vorm aan van een feedbackgesprek met het personeelslid. Onder “feedbackgesprek” wordt verstaan: een gelijkwaardig, persoonlijk en vertrouwelijk tweegesprek tussen de rechtstreekse leidinggevende en het personeelslid met het oog op het optimaal functioneren van het personeelslid en de dienst, de optimale kwaliteit van de dienstverlening, alsook de persoonlijke ontwikkeling van het personeelslid. Tijdens dit gesprek toetsen de rechtstreeks leidinggevende en het personeelslid de functiebeschrijving, het competentieprofiel, de evaluatiecriteria en de afgesproken doelstellingen onderling af.

Zowel het personeelslid als zijn leidinggevende kunnen een feedbackgesprek aanvragen en brengen te bespreken punten aan.

## Artikel 77

Indien er aandachtspunten zijn, of indien feiten of gedragingen van het personeelslid daartoe aanleiding geven, nodigt de rechtstreeks leidinggevende het personeelslid in elk geval uit voor een (bijkomend) feedbackgesprek. Aandachtspunten zijn zaken die een probleem vormen en waaraan moet gewerkt worden.

## Artikel 78

Een feedbackgesprek resulteert binnen de tien kalenderdagen na het feedbackgesprek in een feedbacknota met daarin concrete acties, doelstellingen en eventueel met bepaalde aandachtspunten.

Zowel het personeelslid als zijn leidinggevende ondertekenen de feedbacknota voor akkoord. Indien het personeelslid weigert te ondertekenen, wordt de feedbacknota aangetekend verzonden naar zijn domicilieadres. In dat geval heeft het personeelslid het recht een nota op te stellen om de reden van weigering te verklaren.

## Afdeling 3. Het evaluatietraject

### Artikel 79

Indien het functioneren van het personeelslid aanleiding geeft tot ernstige tekortkomingen die een duidelijke verbetering noodzakelijk maken, kan de rechtstreekse leidinggevende van het personeelslid een evaluatietraject opstarten door middel van een bijkomend feedbackgesprek met opstart evaluatietraject. In dit geval is de goede werking van de dienst niet meer mogelijk en/of is er een duidelijk attitudeprobleem dat niet strookt met de waarden of de deontologische code van het bestuur.

### Artikel 80

De rechtstreeks leidinggevende vraagt voor de opstart van het evaluatietraject advies aan de dienst HR.

### Artikel 81

De rechtstreeks leidinggevende neemt de passende maatregelen met het oog op het verbeteren van de wijze waarop het betrokken personeelslid functioneert. **Bij de start wordt met het betrokken personeelslid een termijn afgesproken**

Een personeelslid kan pas geëvalueerd worden indien de duurtijd van het evaluatietraject redelijkerwijze geacht worden te volstaan om het personeelslid alle kansen te geven om de wijze waarop het functioneert te verbeteren.

## Afdeling 4. De evaluatiecriteria

### Artikel 82

De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde evaluatiecriteria. De evaluatiecriteria sluiten aan bij de functiebeschrijving en de doelstellingen van het bestuur.

Bij de vaststelling van de evaluatiecriteria voor de evaluatie van personen met een arbeidshandicap wordt waar relevant rekening gehouden met de handicap.

## Afdeling 5. De evaluatoren en het verloop van de evaluatie

### Artikel 83

Het personeelslid wordt geëvalueerd door twee leidinggevenden, namelijk de eerste evaluator en de tweede evaluator, waarvan de eerste evaluator de rechtstreekse leidinggevende is.

Waar dit gemotiveerd wordt op basis van de hiërarchische positie van een personeelslid of de beperkte omvang van het personeelsbestand kan de evaluatie worden toevertrouwd aan één leidinggevende.

### Artikel 84

#### Paragraaf 1

De algemeen directeur wijst de evaluatoren voor de verschillende diensten aan. Hij zorgt voor de opleiding van de evaluatoren en waakt over de eenduidige toepassing van het evaluatiestelsel binnen de diensten.

#### Paragraaf 2

Als een evaluator in de onmogelijkheid verkeert om te evalueren, kan de algemeen directeur tijdelijk een andere evaluator aanwijzen.

#### Paragraaf 3

De algemeen directeur kan gemotiveerd beslissen om andere evaluatoren aan te duiden indien daar grondige redenen toe zijn.

### Artikel 85

Elke evaluator is voldoende competent om met kennis van zaken en op een objectieve, evenwichtige manier een oordeel uit te spreken over het presteren van het personeelslid.

### Artikel 86

De evaluatoren worden onder meer geëvalueerd op hun wijze van evalueren. Als een evaluator zelf negatief geëvalueerd wordt of een bijkomend evaluatietraject moet volgen, kan de algemeen directeur, al dan niet tijdelijk, een andere evaluator aanwijzen als dat op basis van de inhoud van de evaluatie aangewezen blijkt.

### Artikel 87

De evaluatoren leggen de evaluatie vast in een kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat op afdoende wijze onderbouwt.

Het evaluatieverslag wordt door de evaluator(en) gedateerd en ondertekend. Het wordt binnen tien kalenderdagen aan het geëvalueerde personeelslid overhandigd. Dit gaat gepaard met een evaluatiegesprek tussen de eerste evaluator en het personeelslid. De tweede evaluator is bij het evaluatiegesprek aanwezig als het personeelslid, de eerste of de tweede evaluator daar uitdrukkelijk om vraagt.

## Artikel 88

Na afloop van het evaluatiegesprek ondertekent het personeelslid het verslag voor kennisneming en krijgt het een afschrift. Indien het personeelslid akte wil laten nemen van opmerkingen bij het evaluatieverslag, kan het hiertoe binnen de tien kalenderdagen een document aan de eerste evaluator afgeven. De eerste evaluator tekent voor ontvangst en kennisneming. Het document met opmerkingen wordt aan het evaluatiedossier van het personeelslid toegevoegd.

Het evaluatieverslag is definitief tien kalenderdagen na afloop van het evaluatiegesprek.

## Artikel 89

Indien het personeelslid weigert om het evaluatieverslag te ondertekenen, wordt dit aangetekend verzonden naar zijn domicilieadres.

## Afdeling 6. De evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie

### *Onderafdeling 1. De evaluatieresultaten*

#### Artikel 90

Het evaluatieresultaat is gunstig of ongunstig.

De eerste en de tweede evaluator streven naar een consensus over de eindconclusie van de evaluatie. Als zij niet tot overeenstemming komen, is het oordeel van de algemeen directeur doorslaggevend.

### *Onderafdeling 2. De gevolgen van de evaluatie*

#### Artikel 91

Het personeelslid dat ongunstig geëvalueerd wordt, kan:

- ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid, als vermeld in artikel 194, vierde lid DLB;
- herplaatst worden in een functie van dezelfde graad, als vermeld in artikel 65, §4, 2 RPR.

De aanstellende overheid hoort, met recht op bijstand, het personeelslid vooraf en beslist gemotiveerd.

#### Artikel 92

De aanstellende overheid kan geen beslissing nemen vooraleer het beroep tegen de ongunstige evaluatie is afgehandeld en de beslissing is genomen om de evaluatie al dan niet aan te passen.

## Afdeling 7. Het beroep tegen de evaluatie

### *Onderafdeling 1. Algemene bepalingen*

#### Artikel 93

Het personeelslid kan beroep aantekenen tegen een ongunstige eindevaluatie.

#### Artikel 94

Het beroep wordt ingediend bij de dienst HR.

De uiterlijke termijn voor de indiening van het beroep is veertien kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van de kopie van het definitieve evaluatieverslag (= het evaluatieverslag inclusief in voorkomend geval de opmerkingen van het personeelslid).

Het personeelslid krijgt een gedateerde ontvangstmelding van zijn beroep.

## Onderafdeling 2. Samenstelling van de beroepsinstantie

### Artikel 95

De beroepsinstantie bestaat minimaal uit drie deskundigen die expertise hebben in opvolging, feedback en evaluatie van personeelsleden.

De lokale mandatarissen, de algemeen directeur en de evaluatoren van het personeelslid dat beroep aantekent, mogen geen deel uitmaken van de beroepsinstantie.

### Artikel 96

De leden van de beroepsinstantie worden aangesteld door het uitvoerend orgaan. Het uitvoerend orgaan wijst daarnaast een secretaris-notulist aan die niet deelneemt aan de besprekingen en aan de eindbeoordeling over het beroep.

## Onderafdeling 3. De werking van de beroepsinstantie

### Artikel 97

De meerderheid van de leden van de beroepsinstantie moet aanwezig zijn voor de behandeling van een beroep. De voorzitter leidt de werkzaamheden van de beroepsinstantie. De beroepsinstantie onderzoekt het beroep en hoort de evaluatoren en het personeelslid binnen een termijn van 30 kalenderdagen na het indienen van het beroep. Indien het niet mogelijk is om de evaluatoren en het personeelslid te horen omwille van afwezigheid door vakantie of ziekte wordt de termijn verlengd met de duur van de afwezigheid.

### Artikel 98

Het personeelslid en de evaluatoren worden gelijktijdig gehoord in een tegensprekelijke hoorzitting onder leiding van de voorzitter van de beroepsinstantie. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

### Artikel 99

Van de hoorzitting wordt ter zitting een verslag gemaakt. Het verslag geeft de standpunten van de evaluatoren en van het personeelslid weer. De secretaris, de leden van de beroepsinstantie, de evaluatoren en het personeelslid ondertekenen het verslag. Indien het personeelslid weigert te ondertekenen wordt het verslag aangetekend verzonden naar zijn domicilieadres. Het verslag maakt deel uit van het beroepsdossier.

### Artikel 100

De beroepsinstantie beraadslaagt over haar bevindingen en formuleert binnen een termijn van uiterlijk 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van de hoorzitting een gemotiveerd advies aan de algemeen directeur tot bevestiging of tot aanpassing van de evaluatie en het evaluatieresultaat. De algemeen directeur tekent het advies voor ontvangst.

## Onderafdeling 4. Beslissing in beroep van de algemeen directeur

### Artikel 101

Binnen een termijn van 15 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het gemotiveerd advies beslist de algemeen directeur over de bevestiging of de aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat.

### Artikel 102

De eventuele aangepaste evaluatie komt in de plaats van de eerdere evaluatie die het voorwerp was van het beroep en vervangt de eerdere evaluatie in het evaluatiedossier en in het personeelsdossier.

## Artikel 103

Als door toedoen van het bestuur de termijnen in deze afdeling niet gerespecteerd worden, is het evaluatieresultaat gunstig en past de algemeen directeur de evaluatie en het evaluatieresultaat aan.

## Afdeling 8. Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de algemeen directeur en financieel directeur

### *Onderafdeling 1. Functionering en evaluatie tijdens de loopbaan*

## Artikel 104

De algemeen directeur en financieel directeur worden opgevolgd en krijgen feedback over hun manier van functioneren.

## Artikel 105

De bepalingen van afdeling 2 en 3 zijn integraal en overeenkomstig van toepassing, met dien verstande dat het college van burgemeester en schepenen optreedt als leidinggevende. Het college van burgemeester en schepenen laat zich in de gevallen zoals bedoeld in afdeling 3 begeleiden door externe deskundigen in het personeelsbeleid.

## Artikel 106

De algemeen directeur en financieel directeur worden in voorkomend geval geëvalueerd door een evaluatiecomité, bestaande uit het college van burgemeester en schepenen en de voorzitter van de gemeenteraad.

Het evaluatiecomité wordt voorgezeten door de burgemeester.

## Artikel 107

De evaluatie heeft plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in het personeelsbeleid.

## Artikel 108

De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde evaluatiecriteria die aansluiten bij de functiebeschrijving en de doelstellingen van het bestuur.

## Artikel 109

De evaluatiecriteria worden vastgesteld voor:

1. De algemeen directeur: na overleg met het college van burgemeester en schepenen;
2. De financieel directeur: na overleg met de algemeen directeur en het college van burgemeester en schepenen;

Na het overleg bespreekt het college van burgemeester en schepenen de voorgestelde evaluatiecriteria met de externe deskundigen in het personeelsbeleid die verantwoordelijk zijn voor het voorbereidend rapport voor de evaluatie en stuurt het die zo nodig bij.

## Artikel 110

De onafhankelijkheid waarmee de financieel directeur bepaalde taken als vermeld in het DLB uitvoert, mag niet het voorwerp zijn van evaluatie. De mate waarin hij zich inzet voor de uitvoering van die taken is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

## Artikel 111

Het voorbereidend rapport van de externe deskundigen bevat per evaluatiecriterium de relevante informatie, die ingewonnen wordt op een adequate, vertrouwelijke en objectieve manier met behulp van:

1. een interview over de wijze van functioneren van de functiehouder met minstens de leden van het managementteam, eventueel de leidinggevenden en de rechtstreekse medewerkers;
2. een interview met minstens de burgemeester, de voorzitter van het vast bureau en de voorzitter van de gemeenteraad waarin hun feedback gevraagd wordt over de wijze van functioneren van de functiehouder;
3. een interview met de functiehouder, gebaseerd op de evaluatiecriteria, op het resultaat van de eventuele feedbackvragenlijst en op de bestaande resultaatverbintenissen of afspraken met het uitvoerend orgaan van het bestuur.

De interviews kunnen voorafgegaan worden door anonieme vragenlijsten. Eventuele vragenlijsten hebben betrekking op de vastgestelde evaluatiecriteria. De resultaten worden verwerkt tot conclusies over de evaluatiecriteria. De ingevulde vragenlijsten maken geen deel uit van het evaluatiedossier.

De conclusies uit alle hoger vermelde elementen worden per evaluatiecriterium verwerkt in het voorbereidend rapport en resulteren in voorstel van eindconclusie over het functioneren.

## Onderafdeling 2. De evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie

### Artikel 112

Het evaluatieresultaat is gunstig of ongunstig.

### Artikel 113

De functiehouder die ongunstig geëvalueerd wordt, kan ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid, als vermeld in artikel 194, vierde lid DLB.

De raad hoort, met recht op bijstand, het personeelslid vooraf en beslist gemotiveerd.

### Artikel 114

De bepalingen van afdeling 7 zijn integraal en overeenkomstig van toepassing, met dien verstande dat:

- de leden van de beroepsinstantie aangeduid worden door de raad;
- de beroepsinstantie een vertegenwoordiging van het evaluatiecomité en de externe deskundigen in het personeelsbeleid hoort, samen met de functiehouder die beroep heeft aangetekend;
- het evaluatiecomité beslist over de bevestiging of de aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat.

### Artikel 115

De raad overheid kan geen beslissing nemen vooraleer het beroep tegen de ongunstige evaluatie is afgehandeld en de beslissing is genomen om de evaluatie al dan niet aan te passen.

## HOOFDSTUK VI. VORMING

### Afdeling 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 116

De personeelsleden hebben recht op informatie en vorming zowel met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten.

#### Artikel 117

De personeelsleden houden zich op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de materies waarmee zij beroepshalve belast zijn.

#### Artikel 118

De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling of een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.

#### Artikel 119

Onder vorming wordt verstaan: elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het bestuur georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

#### Artikel 120

De vormingsverantwoordelijke zorgt in samenwerking met de algemeen directeur voor de concrete invulling van het vormingsrecht en van de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

#### Artikel 121

Als er meerdere personeelsleden in aanmerking komen voor een bepaalde vormingsactiviteit en een gelijktijdige deelname vanwege het dienstbelang niet mogelijk is, kan de algemeen directeur, naar gelang van het geval, op basis van een van de volgende criteria voorrang geven:

1. aan het personeelslid met een rechtstreeks functioneel belang bij de opleiding, zoals blijkt uit zijn functiebeschrijving, persoonlijke doelstellingen of planning;
2. aan het personeelslid van wie uit de feedback/evaluatie blijkt dat het baat heeft bij de vormingsactiviteit;
3. aan het personeelslid uit wiens feedback blijkt dat het een bijzondere verdienste heeft op het domein van de vormingsactiviteit;
4. aan het personeelslid dat zich in het kader van een taakverdeling specialiseert in de materie;
5. aan het personeelslid met de laagste anciënniteit dat zich nog in de fase bevindt van kennisverwerving of de verwerving van vaardigheden met betrekking tot de functie;
6. aan personeelsleden van een bepaalde dienst om functionele redenen.

## Afdeling 2. De vormingsplicht

### Artikel 122

Het personeelslid dat in dienst treedt, neemt deel aan een leertraject dat zijn integratie in het bestuur en zijn inwerking in de functie bevordert.

Het leertraject kan bestaan uit:

1. een introductiepakket over de werking van het bestuur;
2. kennismaking met de wetgeving / procedures/ technieken/ die eigen zijn aan de functie en aan de dienst waarvan de functie deel uitmaakt;
3. kennismaking met de rechtspositieregeling;
4. deontologie.

### Artikel 123

Het personeelslid kan verplicht worden om vorming te volgen:

1. om kennis te nemen van nieuwe wetgeving en nieuwe inzichten met betrekking tot zijn functie of dienst;
2. om vertrouwd te worden met nieuwe informaticatoepassingen;
3. na een procedure van interne personeelsmobiliteit, herplaatsing of bevordering, om zich in te werken in de nieuwe functie;
4. om vertrouwd te worden met het gebruik van nieuwe materialen;
5. als de vorming een onderdeel is van een verbeterplan voor de werking van de dienst;
6. om het individueel functioneren op het vlak van kennis of vaardigheden te verbeteren;
7. om in aanmerking te komen voor een bevordering, in overeenstemming met de specifieke bevorderingsvoorwaarden;
8. in het kader van functionerings- en evaluatiegesprekken.

### Artikel 124

Met behoud van de toepassing van de gevolgen van de evaluatie wordt vorming aangeboden die afgestemd is op de vastgestelde behoeften aan het personeelslid met een ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan.

### Artikel 125

De verplichting om aan vormingsactiviteiten deel te nemen gaat uit van de algemeen directeur.

De personeelsleden kunnen van de verplichting tot deelname aan de opgelegde vormingsactiviteit geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden als daar ernstige redenen voor zijn, andere dan overmacht. Het personeelslid dat meent een ernstige reden te hebben voor een vrijstelling van de verplichte deelname, vraagt die vrijstelling voor de start van de vormingsactiviteit aan bij de vormingsverantwoordelijke. De algemeen directeur beslist over de eventuele vrijstelling.

## Afdeling 3. Het vormingsrecht

### Artikel 126

Het personeelslid dat wil deelnemen aan een vormingsactiviteit vraagt daartoe toestemming aan de vormingsverantwoordelijke via zijn diensthoofd. Het personeelslid motiveert zijn aanvraag.

### Artikel 127

Het diensthoofd neemt kennis van de vormingsaanvraag, geeft er een advies over en bezorgt de vormingsaanvraag onmiddellijk aan de vormingsverantwoordelijke.

### Artikel 128

De vormingsverantwoordelijke toetst de aanvraag aan de vastgestelde vormingsbehoeften, de planning en de beschikbare middelen. Hij overlegt daarover zo nodig met de leidinggevende en het personeelslid en stelt aan de algemeen directeur voor om toestemming te geven of te weigeren voor deelname aan de vormingsactiviteit.

De algemeen directeur beslist over de toestemming of de weigering.

### Artikel 129

De toestemming voor deelname aan een vormingsactiviteit kan geweigerd worden op grond van de volgende algemene criteria:

1. het dienstbelang, meer bepaald de minimale personeelsaanwezigheid die vereist is voor een goede werking van de dienst op het tijdstip dat de vormingsactiviteit doorgaat;
2. het gebrek aan inhoudelijke relevantie of meerwaarde van de aanvraag voor het bestuur of voor het personeelslid in kwestie;
3. praktische bezwaren zoals een te hoge prijs of geen financiële ruimte binnen het budget.

Als de vorming om een van deze redenen geweigerd wordt, kan in overleg met het diensthoofd en het personeelslid een geschikt alternatief aangeboden worden.

### Artikel 130

Het personeelslid dat om een ernstige reden niet kan deelnemen aan een aangevraagde en toegestane vormingsactiviteit, deelt dat zonder uitstel voor de aanvang van de vormingsactiviteit mee aan zijn leidinggevende. De leidinggevende kan een ander personeelslid in de mogelijkheid stellen om de vorming te volgen.

### Artikel 131

Het personeelslid dat aan een extern georganiseerde vormingsactiviteit deelneemt, geeft na afloop daarvan aan de vormingsverantwoordelijke een aanwezigheidsattest.

### Artikel 132

De mate waarin het personeelslid na deelname aan vormingsactiviteiten in zijn dagelijks werk toepassing maakt van de geleerde vaardigheden of van de verworven kennis, is een element in zijn opvolging en/of evaluatie.

## **Afdeling 4. Compensatie**

### **Artikel 133**

#### *Paragraaf 1*

Het personeelslid dat deelneemt aan vormingsactiviteiten krijgt daarvoor dienstvrijstelling.

#### *Paragraaf 2*

Als de vormingsactiviteit buiten de werkuren doorgaat, krijgt het personeelslid daarvoor een volledige compensatie. In geval van toegestane langdurige opleidingen krijgt het personeelslid een compensatie in uren in samenspraak met de algemeen directeur.

De compensatie wordt genomen in afspraak met de leidinggevende, rekening houdend met het dienstbelang.

### **Artikel 134**

De algemeen directeur kan aan het personeelslid studieverlof onder de vorm van dienstvrijstelling toekennen.

### **Artikel 135**

#### *Paragraaf 1*

Het bestuur draagt de kosten voor de deelname aan de vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat. Het personeelslid dient daartoe de bewijsstukken van de verplaatsingskosten in.

De regeling die geldt voor dienstverplaatsingen is van toepassing op de verplaatsingen voor vorming.

#### *Paragraaf 2*

De algemeen directeur kan met het personeelslid een scholingsbeding afsluiten.

In voorkomend geval gelden de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die overeenkomstig van toepassing zijn op de statutaire personeelsleden.

## HOOFDSTUK VII. OVERDRACHT EN TERBESCHIKKINGSTELLING

### Afdeling 1. De overdracht van personeel

#### Artikel 136

##### Paragraaf 1

Met behoud van andersluidende wettelijke of decretale bepalingen en met uitzondering van de personeelsleden, vermeld in artikel 162, §1, en 183, §1, DLB kunnen een gemeente, het autonoom gemeentebedrijf van die gemeente, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient, een publiekrechtelijke vereniging van dat openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en een intergemeentelijk samenwerkingsverband waarin een van de voormelde besturen deelneemt, aan elkaar personeel overdragen.

##### Paragraaf 2

Met behoud van andersluidende wettelijke of decretale bepalingen en met uitzondering van de personeelsleden, vermeld in artikel 162, §1, en 183, §1, DLB kunnen de overheden, vermeld in paragraaf 1, contractueel personeel overdragen aan een gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap in privaatrechtelijke vorm, een ziekenhuisvereniging, een vereniging of vennootschap voor sociale dienstverlening, een woonzorgvereniging of woonzorgvennootschap of aan een woonmaatschappij als vermeld in boek 4, deel 1, titel 3, van de Vlaamse Codex Wonen van 2021.

##### Paragraaf 3

Beide besturen dienen akkoord te gaan met de overdracht.

Het uitvoerend orgaan van het bestuur licht het personeelslid in over de op handen zijnde beslissing en voorziet in de begeleiding naar de nieuwe betrekking.

##### Paragraaf 4

De overdracht van het contractuele personeelslid is enkel mogelijk na het akkoord van het betrokken personeelslid, tenzij het een overdracht betreft overeenkomstig de Europese richtlijn 2001/23/EG.

##### Paragraaf 5

De overdracht kan geen reden voor ontslag zijn.

##### Paragraaf 6

De personeelsleden behouden hun rechtspositieregeling voor de termijn bepaald bij de overdracht. Deze termijn bedraagt minstens een jaar.

##### Paragraaf 7

De personeelsleden behouden na de overdracht de aard van het dienstverband, hun graad, hun anciënniteit, hun prestatieregeling, hun salarisschaal en hun rechten en verplichtingen zoals vastgesteld in hun arbeidscontract of bestaande arbeidsbetrekking.

De personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen komen in aanmerking voor bevordering en interne mobiliteit op dezelfde wijze en onder dezelfde voorwaarden als de personeelsleden van het ontvangende bestuur.

## Afdeling 2. De terbeschikkingstelling van personeel

### Artikel 137

#### Paragraaf 1

Statutaire personeelsleden kunnen ter beschikking gesteld worden aan:

1. een extern verzelfstandigd agentschap als vermeld in artikel 225 DLB;
2. een vereniging of een vennootschap als vermeld in artikel 475, 496, 501, 508 en 513 DLB;
3. een samenwerkingsverband als vermeld in deel 3, titel 3, DLB;
4. een vereniging als vermeld in artikel 386 DLB;
5. een andere overheid dan die vermeld in punt 1° tot en met punt 4° ;
6. een vereniging zonder winstoogmerk als vermeld in de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de stichtingen en de Europese politieke partijen en stichtingen, waarin de gemeente al dan niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een gemeentelijk belang;
7. de woonmaatschappij, vermeld in boek 4, deel 1, titel 3, van de Vlaamse Codex Wonen van 2021.

#### Paragraaf 2

Overeenkomstig [artikel 144 bis Nieuwe Gemeentewet](#)/[artikel 61 OCMW-wet](#) kunnen contractuele personeelsleden ter beschikking gesteld worden.

Met behoud van andersluidende wettelijke of decretale bepalingen gelden de voorwaarden zoals beschreven in dit hoofdstuk.

#### Paragraaf 3

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen het bestuur en de rechtspersoon waaraan het personeel ter beschikking wordt gesteld.

#### Paragraaf 4

De terbeschikkingstelling van het personeelslid is enkel mogelijk na overleg met het betrokken personeelslid, en na akkoord indien het een contractueel personeelslid betreft.

#### Paragraaf 5

Het uitvoerend orgaan van het bestuur licht het personeelslid in over de op handen zijnde beslissing en voorziet in de begeleiding naar de nieuwe betrekking.

#### Paragraaf 6

De aanstellende overheid beslist over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling af.

## HOOFDSTUK VIII. UITSTROOM

### Afdeling 1. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid

#### Artikel 138

##### Paragraaf 1

Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid als:

1. de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;
2. het statutaire personeelslid niet meer voldoet aan de voor zijn functie geldende nationaliteitsvereiste, of de burgerlijke en politieke rechten niet meer bezit;
3. het statutaire personeelslid zich in een toestand bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

De termijn, vermeld in punt 1, geldt niet in het geval van arglist of bedrog vanwege het statutaire personeelslid.

##### Paragraaf 2

Het statutaire personeelslid kan zijn hoedanigheid van statutair personeelslid verliezen naar aanleiding van een tuchtstraf.

#### Artikel 139

In de gevallen vermeld in artikel 138 wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid zonder opzegtermijn of -vergoeding.

In afwijking van het eerste lid, krijgt het statutaire personeelslid van wie de onregelmatige aanstelling, vermeld in artikel 138, punt 1°, niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met de vergoeding, vermeld in artikel 39 §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Artikel 140

In de gevallen vermeld in artikel 138 stelt de aanstellende overheid het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid vast en beslist het tot ontslag van het betrokken personeelslid. Het personeelslid wordt schriftelijk op de hoogte gebracht.

Het statutaire personeelslid wordt bij zijn ontslag geïnformeerd over alle verplichtingen van bestuur en personeelslid die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen.

### Afdeling 2. De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid

#### Artikel 141

De volgende zaken kunnen aanleiding geven tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid:

1. de vervroegde oppensioenstelling overeenkomstig de pensioenwetgeving;
2. de beëindiging met toepassing van artikel 194, vierde lid DLB;
3. vrijwillig ontslag.

## Artikel 142

In toepassing van artikel 141, 1° en overeenkomstig artikel 83 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen, wordt het statutaire personeelslid dat sedert zijn 63ste verjaardag 365 kalenderdagen verlof of disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid heeft, ambtshalve op rust gesteld op de eerste dag van de daaropvolgende maand.

## Artikel 143

Het personeelslid dat vrijwillig ontslag neemt, stelt de aanstellende overheid daarvan schriftelijk tegen ontvangstbewijs in kennis en doet een voorstel van opzegtermijn en datum van ingang hiervan.

De aanstellende overheid neemt kennis van de aanvraag tot ontslag en brengt het personeelslid schriftelijk binnen de 14 kalenderdagen op de hoogte of zij akkoord gaat met dat voorstel.

Indien de raad de aanstellende overheid is, wordt het personeelslid na de eerstvolgende raad schriftelijk op de hoogte gebracht.

Indien de aanstellende overheid niet akkoord gaat met het voorstel van datum waarop het personeelslid de dienst effectief verlaat, wordt deze datum vastgesteld in onderling akkoord tussen het personeelslid en de aanstellende overheid. Indien geen akkoord kan worden bereikt, worden de termijnen zoals omschreven in de wet op de arbeidsovereenkomsten toegepast.

## Artikel 144

### Paragraaf 1

Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van het statutaire personeelslid wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt het personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen van bestuur en personeelslid die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag.

### Paragraaf 2

De opzegtermijn bedraagt drie maanden voor personeelsleden die minder dan twintig jaar in dienst zijn van het bestuur. Voor personeelsleden die meer dan twintig jaar in dienst zijn van het bestuur, bedraagt de opzegtermijn zes maanden.

De opzegtermijn wordt door geen enkele afwezigheid geschorst.

### Paragraaf 3

Het statutaire personeelslid dat ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt maximaal één dag per week voor een deelname aan een sollicitatieprocedure bij een andere werkgever dienstvrijstelling voor de duur die daartoe nodig is. Het personeelslid stelt zijn leidinggevende op voorhand in kennis van de afwezigheid voor deelname aan de sollicitatieprocedure.

### Paragraaf 4

In onderling akkoord tussen het personeelslid en de aanstellende overheid kan de opzegtermijn van het statutaire personeelslid dat ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, worden ingekort.

## Afdeling 3. De uitdiensttreding van het contractuele personeelslid

## Artikel 145

Het ontslag van het contractuele personeelslid gebeurt overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## TITEL 3. HET SALARIS

### HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 146

Het jaarsalaris van het personeel is vastgelegd in salarisschalen, die bestaan uit:

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

#### Artikel 147

Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in artikel 3 van deze rechtspositieregeling, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a, b of c.

Het eerste lid is niet van toepassing op de algemeen directeur en financieel directeur.

#### Artikel 148

De uitgewerkte salarisschalen bevinden zich in bijlage.

De salarisschaal van de algemeen directeur is de hoogste binnen het lokaal bestuur.

#### Artikel 149

Het personeelslid ontvangt het salaris dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit. De geldelijke anciënniteit bestaat uit het aantal dienstjaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het salaris.

Het personeelslid dat geen recht heeft op het meerekenen van vroegere diensten, ontvangt het beginsalaris van de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is aan zijn graad.

Het salaris van een deeltijds personeelslid wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.

De algemeen directeur stelt het individuele jaarsalaris van de personeelsleden vast.

#### Artikel 150

##### Paragraaf 1

De salarisschaal van de algemeen directeur en de financieel directeur wordt vastgesteld overeenkomstig het BVR RPR.

##### Paragraaf 2

De salarisverhogingen van de algemeen directeur en financieel directeur worden op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.

##### Paragraaf 3

Als het inwoneraantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan de wedde werd vastgesteld, behouden de algemeen directeur en financieel directeur in dienst hun salarisschaal ten persoonlijke titel.

## HOOFDSTUK II. ANCIËNNITEITEN

### Afdeling 1. De geldelijke anciënniteit

#### Onderafdeling 1. De valorisatie van vorige ervaring

#### Artikel 151

##### Paragraaf 1

Beroepservaring bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, wordt volledig in aanmerking genomen voor de geldelijke anciënniteit, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid aangesteld is.

##### Paragraaf 2

De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld overeenkomstig artikel 161.

De geldelijke anciënniteit die op die manier verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan.

#### Artikel 152

De in aanmerking komende diensten worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

#### Artikel 153

De geldelijke anciënniteit, verworven in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd. Ze is bovendien in actieve deeltijdse functies niet onderling cumuleerbaar voor de toekenning van de periodieke verhogingen.

#### Artikel 154

De algemeen directeur stelt de duur vast van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs als interim of als tijdelijk personeelslid heeft gepresteerd aan de hand van het attest, verstrekt door de bevoegde autoriteiten.

De diensten, vermeld op het attest, die in tienden zijn betaald, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld. Het totale aantal zo gewerkte dagen wordt vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van de rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden. Met de rest wordt geen rekening gehouden.

De diensten, vermeld op hetzelfde attest, die bewijzen dat het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van driehonderd dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

#### Artikel 155

De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand. ~~De diensten die niet zijn begonnen op de eerste dag van een maand of geëindigd op de laatste dag van een maand, worden niet meegerekend, tenzij het aaneensluitende tewerkstellingen betreft.~~

Bij de berekening van een termijn in maanden worden fracties van maanden afgerond op hele maanden volgens de gebruikelijke afrondingsregels: indien de resterende fractie minder dan 0,5 bedraagt, wordt afgerond naar beneden; indien de fractie gelijk is aan of groter dan 0,5, wordt afgerond naar boven.

## Onderafdeling 2. De valorisatie van de diensten bij het bestuur

### Artikel 156

#### Paragraaf 1

De periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit zoals bedoeld in artikel 47 §2 BVR RPR worden meegerekend bij de vaststelling van de geldelijke anciënniteit tijdens het verdere verloop van de loopbaan.

#### Paragraaf 2

In afwijking van paragraaf 1, komen de volgende periodes van afwezigheid niet in aanmerking voor de toekenning van geldelijke anciënniteit:

- voltijds onbezoldigd verlof;
- de periode van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 12 maanden;
- de periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering die langer duurt dan 12 maanden.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

## Afdeling 2. De administratieve anciënniteiten

### Artikel 157

Met administratieve anciënniteiten worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor het verloop van de loopbaan.

De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op het personeelslid:

1. bestuursanciënniteit;
2. schaalanciënniteit.

### Artikel 158

#### Paragraaf 1

De administratieve anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. ~~Ze nemen een aanvang op de eerste dag van een maand. De diensten die niet zijn begonnen op de eerste dag van een maand of geëindigd op de laatste dag van een maand, worden niet meegerekend, tenzij het aaneensluitende tewerkstellingen betreft.~~

Bij de berekening van een termijn in maanden worden fracties van maanden afgerond op hele maanden volgens de gebruikelijke afrondingsregels: indien de resterende fractie minder dan 0,5 bedraagt, wordt afgerond naar beneden; indien de fractie gelijk is aan of groter dan 0,5, wordt afgerond naar boven.

#### Paragraaf 2

Er gebeurt geen pro-rataberekening van de administratieve anciënniteiten.

### Artikel 159

De bestuursanciënniteit bestaat uit de diensten bij het lokaal bestuur waarbij het personeelslid zich in dienstactiviteit bevindt overeenkomstig artikel 47, §2 BVR RPR.

De periodes van disponibiliteit en de periodes van ziekte of ongeval (met uitzondering van beroepsziekte en arbeidsongeval) met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering, tellen mee voor maximaal 12 maanden.

De periodes van voltijds onbezoldigd verlof zoals bedoeld in artikel 249 tellen niet mee.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

## Artikel 160

### *Paragraaf 1 – De valorisatie van vorige ervaring (schaalanciënniteit)*

De beroepservaring die relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld, en die het personeelslid heeft opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, geeft voor nieuwe indiensttredingen vanaf 1 december 2021 recht op de toekenning van schaalanciënniteit.

Die schaalanciënniteit wordt toegekend op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Een aanstelling in dezelfde functie binnen een periode van 6 maanden na uitdiensttreding, wordt niet beschouwd als een nieuwe indiensttreding.

### *Paragraaf 2 – De valorisatie van de diensten bij het bestuur*

De schaalanciënniteit is de anciënniteit zoals bedoeld in §1 aangevuld met de anciënniteit verworven bij het lokaal bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling voor het personeelslid in die graad.

De periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13° en 14° BVR RPR komen niet in aanmerking voor de opbouw van schaalanciënniteit.

De periodes van disponibiliteit en de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° BVR RPR worden begrensd tot 12 maanden.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

## Artikel 161

De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van die ervaring met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de beroepservaring binnen de vier maanden die volgen op de aanstelling. Bewijsstukken die na deze periode worden ingediend kunnen geen uitwerking hebben.

Als bewijsstukken kunnen worden aanvaard:

1. attesten van de vroegere werkgever die bevestigen dat een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en hoelang, en die weergeven wat die functie concreet inhield;
2. de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie;
3. evaluaties over de uitoefening van de vroegere functie;
4. zo nodig, attesten of getuigschriften van aanvullende vorming voor de functie;
5. attest(en) van een officiële instantie, waaruit blijkt dat het personeelslid tewerkgesteld is geweest bij een vorige werkgever (met een start- en einddatum van tewerkstelling).

De algemeen directeur kan gemotiveerd beslissen tot een verhoudingsgewijze valorisatie.



## HOOFDSTUK III. DE BETALING VAN HET SALARIS

### Artikel 162

Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

### Artikel 163

Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding.

Het salaris wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

### Artikel 164

Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Het uurloon is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

### Artikel 165

#### Paragraaf 1

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van het maandloon berekend volgens de formule:

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

waarbij:

M = het te betalen maandloon (100%);

VW = het aantal werkdagen waarvoor betaling verschuldigd is;

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

n% = het percentage waartegen het personeelslid prestaties verricht;

NM = het normaal maandsalaris (100%).

#### Paragraaf 2

Met gepresteerde dagen worden gelijkgesteld: de dagen waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.

#### Paragraaf 3

Als het personeelslid in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de berekeningswijze in dit artikel.

Als het personeelslid in de loop van de maand overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

## HOOFDSTUK IV. THEORETISCH BUDGET

### Artikel 166

#### Paragraaf 1

Van de eindejaarstoelage en de vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van 24 dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden, kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk afstand gedaan worden ten voordele van een theoretisch budget waarmee het personeelslid maatschappelijk verantwoorde voordelen kan kiezen.

Deze voordelen mogen geen betrekking hebben op de aanvulling van het wettelijk pensioen.

#### Paragraaf 2

De toewijzing van het theoretisch budget wordt opgenomen in een individueel akkoord tussen de algemeen directeur en het personeelslid.

Als er geen individueel akkoord is, behoudt het personeelslid het recht op de componenten vermeld in §1.

#### Paragraaf 3

De concrete modaliteiten over de voordelen worden in voorkomend geval uitgewerkt in het arbeidsreglement.

### Artikel 167

#### Paragraaf 1

De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid maatschappelijk verantwoorde voordelen kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een eindejaarstoelage in geld zoals omschreven in deze rechtspositieregeling. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de eindejaarstoelage.

#### Paragraaf 2

Het theoretisch budget is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest binnen de grenzen van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en het bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de eindejaarstoelage onverkort van toepassing.

#### Paragraaf 3

Het personeelslid moet zijn keuze om de eindejaarstoelage geheel of gedeeltelijk om te zetten maken op een moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan. Wanneer het personeelslid kiest voor een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage, vermindert hiermee het bruto bedrag van de eindejaarstoelage.

#### Paragraaf 4

Indien het theoretisch budget meer was dan nodig voor de gekozen voordelen, wordt het saldo aan het personeelslid overgemaakt na afhouding van de noodzakelijke bijdragen. In voorkomend geval worden die teruggestorte gelden beschouwd als een gewone premie in geld.

## Artikel 168

Het personeelslid kan de vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van vierentwintig dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden, omzetten naar een theoretisch budget. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de bijkomende vakantiedagen.

De in het eerste lid vermelde vakantiedagen kunnen worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid maatschappelijk verantwoorde voordelen kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een vakantiedag zoals omschreven in deze rechtspositieregeling.

Het theoretisch budget is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest aan de hand van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de vakantiedagen onverkort van toepassing.

## TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

### HOOFDSTUK I. DE TOELAGEN

#### Afdeling 1. Algemene bepalingen

##### Artikel 169

###### Paragraaf 1

De toelagen en vergoedingen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en ze worden tegen 100% gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

###### Paragraaf 2

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald na goedkeuring door de algemeen directeur.

#### Afdeling 2. De haard- en standplaatstoelage

##### Artikel 170

Het personeelslid ontvangt een haardgeld- of standplaatstoelage in overeenstemming met het BVR RPR.

#### Afdeling 3. Het vakantiegeld

##### Artikel 171

###### Paragraaf 1

Het personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld publiek stelsel overeenkomstig de bepalingen van het BVR RPR.

###### Paragraaf 2

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

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- maandsalaris: het maandsalaris, vermeld in artikel 164, aangevuld met de eventuele haard- of standplaatstoelage

##### Artikel 172

Binnen de grenzen van het BVR RPR komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13°, 14° en 17° BVR RPR niet in aanmerking voor de opbouw van het vakantiegeld.

De periodes van disponibiliteit en de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° BVR RPR worden begrensd tot 12 maanden.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

##### Artikel 173

Het vakantiegeld wordt uitbetaald tijdens de maand mei.

## Afdeling 4. De eindejaarstoelage

### Artikel 174

Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage zoals bepaald in het BVR RPR 2007.

### Artikel 175

De eindejaarstoelage wordt uiterlijk tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald.

## Afdeling 5. Onregelmatige prestaties

### Artikel 176

Deze afdeling is niet van toepassing op:

1. de algemeen directeur en de financieel directeur;
2. de personeelsleden van het niveau A (met uitzondering van onderafdeling 3);

### Artikel 177

Als berekeningsbasis voor de toeslagen zoals bedoeld in dit hoofdstuk, geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, de toelage voor opdrachthouderschap of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

### *Onderafdeling 1. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen*

### Artikel 178

Naast de inhaalrust opgelegd door de arbeidstijdwetgeving krijgt het personeelslid:

1. per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: een kwartier inhaalrust;
2. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: een uur inhaalrust;
3. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: een half uur inhaalrust.

### Artikel 179

De compensatie voor nachtprestaties is niet cumuleerbaar met de compensatie voor prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

### *Onderafdeling 2. De overuren*

### Artikel 180

Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van de algemeen directeur of het diensthoofd of de rechtstreeks leidinggevende geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door het personeelslid gepresteerd worden.

Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust binnen de termijn van vier maanden. Deze compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

### Artikel 181

Als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties, doordat er geen mogelijkheid geboden werd om ze te compenseren, wordt voor het saldo aan overuren aan het personeelslid het uursalaris uitbetaald.

Bovenop de uitbetaling van het saldo aan overuren hebben de personeelsleden recht op een toeslag van 25 % per uur overuren.

## Artikel 182

Een personeelslid dat overuren presteert op een zaterdag, een zondag, een feestdag of 's nachts heeft tevens recht op de compensatie zoals voorzien in artikel 178.

### *onderafdeling 3. De verstoringstoelage*

## Artikel 183

Het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk ontvangt per oproep een verstoringstoelage. De verstoringstoelage bedraagt twee keer een uurloon.

## Artikel 184

De verstoringstoelage wordt in voorkomend geval gecumuleerd met de compensatie voor onregelmatige prestaties.

## Afdeling 6. De permanentietoelage

## Artikel 185

Het personeelslid dat door de algemeen directeur wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen op korte termijn beschikbaar te houden voor interventies heeft recht op een permanentietoelage.

## Artikel 186

De toelage bedraagt 2,01 euro tegen 100% voor elk uur dat werkelijk aan de permanentie wordt besteed.

De algemeen directeur kan voorzien in een forfaitaire vergoeding bij structurele permanentie.

## Artikel 187

De algemeen directeur en financieel directeur komen niet in aanmerking voor een permanentietoelage.

## Afdeling 7. Het opdrachthouderschap

## Artikel 188

Onder opdrachthouderschap wordt verstaan: de belasting van een personeelslid in dienst met een in de tijd beperkte opdracht die zijn functie, naar taakhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten aanzienlijk verzwaart.

## Artikel 189

De algemeen directeur brengt de personeelsleden die daartoe wegens de aard van hun functie in aanmerking komen, op de hoogte van de opdracht met het oog op de kandidaatstelling.

De mededeling bevat een inhoudelijke omschrijving van de opdracht en van de gevraagde competenties en vermeldt de uiterste termijn voor de indiening van de kandidaturen voor de opdracht.

De algemeen directeur toetst de ingediende kandidaturen aan de opdracht en aan de daarvoor geldende competentievereisten en beslist op basis van een vergelijking van de kandidaten over de toewijzing van de opdracht.

De algemeen directeur kan eveneens na evaluatie van de opdracht een einde stellen aan de opdracht of het opdrachthouderschap schorsen. Het personeelslid wordt van de beslissing in kennis gesteld.

## Artikel 190

Onder personeelsleden die daartoe wegens de aard van hun functie in aanmerking komen, worden verstaan onder meer personeelsleden die nuttige terreinkennis hebben voor de opdracht, personeelsleden die ervaring hebben met projectmatig werken en die daartoe de nodige competenties hebben ontwikkeld.

## Artikel 191

De opdrachthouder krijgt voor de duur van de opdracht een toelage.

De toelage voor opdrachthouderschap wordt vastgelegd door de algemeen directeur en bedraagt maximum 10% van het geïndexeerde jaarsalaris van het personeelslid.

De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

## Afdeling 8. De functieverzwarend

### Artikel 192

#### Paragraaf 1

Onder functieverzwarend wordt verstaan: het tijdelijk uitoefenen van een significant zwaardere functie, waardoor het gewicht van de functie zich bevindt tussen de oorspronkelijke functie en de net hogere graad.

#### Paragraaf 2

Als de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarend vooraf kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal vijf jaar. Die periode kan na afloop maximaal één keer worden verlengd met een periode van maximaal één jaar.

Als de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarend vooraf niet kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal één jaar. Die periode kan maximaal één keer worden verlengd met een periode van maximaal één jaar.

#### Paragraaf 3

De algemeen directeur beslist tot de functieverzwarend in samenspraak met het personeelslid wiens functie wordt verzwaard.

De algemeen directeur kan na overleg met het personeelslid voortijdig een einde stellen aan de functieverzwarend.

#### Paragraaf 4

Het personeelslid krijgt voor de duur van de functieverzwarend een toelage.

De toelage voor functieverzwarend wordt vastgelegd door de algemeen directeur en bedraagt maximum 10% van het geïndexeerde jaarsalaris van het personeelslid, zonder dat de toekenning van de toelage ertoe mag leiden dat het salaris daardoor hoger is dan het salaris waarop het personeelslid in de hogere graad recht zou hebben.

De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

## Afdeling 9. De waarneming van een hogere functie

### Artikel 193

Dit hoofdstuk is met uitzondering van de waarnemingstoelage niet van toepassing op de waarneming in de functies van algemeen directeuren financieel directeur.

### Artikel 194

#### Paragraaf 1

Als de titularis van een functie tijdelijk afwezig is of als de functie niet langer ingevuld is, kan de aanstellende overheid beslissen dat de functie waargenomen wordt door een personeelslid van een lagere graad.

#### Paragraaf 2

De aanstellende overheid beslist op voorstel van de algemeen directeur wie de hogere functie waarneemt.

De aanstellende overheid kan een einde stellen aan de waarneming of de waarneming schorsen. Het personeelslid wordt van de beslissing in kennis gesteld

#### Paragraaf 3

De waarnemer van de hogere functie beschikt over alle prerogatieven die verbonden zijn met die functie.

### Artikel 195

#### Paragraaf 1

Een functie kan worden waargenomen zowel door een statutair personeelslid als door een contractueel personeelslid.

#### Paragraaf 2

Het statutaire personeelslid dat gedurende ten minste dertig opeenvolgende werkdagen een hogere functie waarneemt heeft recht op een toelage.

De toelage is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat het personeelslid bij een bevordering in de waargenomen hogere functie zou ontvangen en het salaris dat het personeelslid in zijn werkelijke functie ontvangt.

In het salaris zijn de haard- of standplaatstoelage en elke andere salaristoelage waaronder de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering inbegrepen.

#### Paragraaf 3

Indien een contractueel personeelslid de functie waarneemt, geldt bovendien:

1. de waarneming in een betrekking mag nooit langer dan twee jaar duren;
2. aan de waarnemer wordt voor de duur van de waarneming een salaris toegekend in de salarisschaal die verbonden is met de hogere functie.

## HOOFDSTUK II. DE VERGOEDINGEN

### Afdeling 1. De vergoeding van de kosten van het woon-werkverkeer

#### Artikel 196

##### Paragraaf 1

Het personeelslid dat gebruik maakt van de trein en/of tram, metro of bus voor de verplaatsing van en naar het werk krijgt het de kosten volledig terugbetaald.

Als het personeelslid in eerste klasse reist, betaalt het zelf de supplementaire kosten daarvoor.

Het personeelslid dient te allen tijde te opteren voor de meest voordelige en duurzame reisformule.

##### Paragraaf 2

Het personeelslid dat de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt voor het afleggen van de meest aangewezen en logische route maandelijks per afgelegde kilometer een fietsvergoeding.

Het bedrag is gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

Een fietsvergoeding kan niet samengaan met de vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer voor hetzelfde traject.

##### Paragraaf 3

Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart door de bevoegde hogere overheid (in de huidige stand van zaken de FOD Sociale Zekerheid, Directoraat-Generaal Personen met een Handicap), en voor de verplaatsing van en naar het werk gebruikt maakt van de wagen wordt vergoed aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

### Afdeling 2. De vergoeding voor dienstreizen

#### Artikel 197

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid.

#### Artikel 198

De algemeen directeur geeft toestemming voor dienstreizen en beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

#### Artikel 199

Reiskosten worden, samen met de bewijsstukken, ingediend met een standaardformulier voor de opgave van de dienstverplaatsing.

## Artikel 200

### Paragraaf 1

Het personeelslid dat voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding voor dienstreizen, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

### Paragraaf 2

De kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten.

Het personeelslid heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

## Artikel 201

Het personeelslid dat voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding. Het bedrag is gelijk aan het maximum bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

## Artikel 202

Voor dienstreizen met het openbaar vervoer of per vliegtuig worden de reële kosten vergoed die het personeelslid bewijst.

## Artikel 203

Het personeelslid dat een dienstreis met overnachting maakt, heeft recht op vergoeding van de kosten voor kamer en ontbijt, maaltijden en eventuele andere kosten. Het personeelslid dient voor al de gemaakte kosten de originele bewijsstukken in.

## HOOFDSTUK III. DE SOCIALE VOORDELEN

### Afdeling 1. De elektronische maaltijdcheques

#### Artikel 204

##### Paragraaf 1

De personeelsleden hebben recht op maaltijdcheques.

##### Paragraaf 2

Maaltijdcheques worden toegekend voor de perioden (dagen of uren) waarin het personeelslid effectieve arbeidsprestaties levert.

Onder de term 'effectieve arbeidsprestaties' wordt verstaan: de perioden waarin het personeelslid effectief op de normale arbeidsplaats aanwezig is of in opdracht van het bestuur elders arbeidsprestaties levert.

Opleiding, studiedagen en vergaderingen van het bestuur, als ook de vergaderingen met vakbondsverlof worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Overuren, die nadien binnen het kwartaal worden gerecupereerd via vrijaf van gelijke duur, worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties tot beloop van het theoretisch maximum aantal te presteren arbeidsdagen per kwartaal.

##### Paragraaf 3

Het aantal maaltijdcheques dat voor een bepaalde maand aan een personeelslid wordt toegekend, wordt bepaald door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van de maand te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

Het aantal toegekende maaltijdcheques per kwartaal mag nooit hoger zijn dan het maximum aantal arbeidsdagen dat tijdens het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds personeelslid.

##### Paragraaf 4

Voor de berekeningen waarvan sprake in paragraaf 3 gelden volgende elementen :

- het dagelijks normale aantal arbeidsuren bedraagt 7,6 uren;
- het maximum aantal dagen dat een voltijds personeelslid per kwartaal kan presteren, stemt overeen met het aantal werkdagen in het regime van de vijf dagenweek, die in het kwartaal vallen (d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen het aantal wettelijke en reglementaire feestdagen).

##### Paragraaf 5

De maaltijdcheques hebben een zichtwaarde van 8 euro. De tegemoetkoming van het bestuur in de kostprijs van de maaltijdcheque bedraagt 6,91 euro. Het personeelslid neemt een bedrag van 1,09 euro voor zijn rekening. Dit bedrag wordt maandelijks afgehouden van de netto-wedde.

### Paragraaf 6

De elektronische maaltijdcheques worden iedere maand, volgende op de refertemaand (= vorige maand) gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van het personeelslid in functie van de berekening zoals vermeld in §3.

Zo in een bepaalde maand het aantal toegekende cheques afwijkt van het aantal maaltijdcheques berekend volgens §3, wordt in de loop van hetzelfde kwartaal en uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal, het aantal cheques in overeenstemming gebracht met dit aantal.

Jaarlijks gebeurt, uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar, een globale afrekening om de laatste correcties aan te brengen.

### Paragraaf 7

Op de jaarlijkse individuele rekening van het personeelslid wordt vermeld: het aantal toegekende maaltijdcheques en het brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met de persoonlijke bijdrage van het personeelslid.

### Paragraaf 8

De geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden vanaf het ogenblik dat zij op de maaltijdchequerekening van het personeelslid worden geplaatst. Hij mag slechts gebruikt worden ter betaling van een eetmaal of voor aankoop van verbruiksklare voeding.

### Paragraaf 9

Het personeelslid dat geniet van het voordeel van maaltijdcheques in elektronische vorm, krijgt gratis een drager ter beschikking gesteld (een kaart). Hij verbindt zich ertoe deze in goede staat te bewaren.

Het personeelslid kan de drager niettemin bewaren tot aan de vervaldatum van de maaltijdcheques die nog ter beschikking zijn op zijn maaltijdchequerekening.

In geval van verlies of diefstal van de drager, zal het bestuur de kost van de vervanging van de drager dragen. Uitzondering op de regel is ingesteld indien het verlies of diefstal van de drager zich binnen de periode van twaalf maanden herhaalt. In dat geval wordt de waarde van één maaltijdcheque aangerekend aan het personeelslid. Bij diefstal van de kaart zal echter geen kost worden aangerekend indien een kopie van het proces-verbaal aan het bestuur wordt overgemaakt.

### Paragraaf 10

Volgende afwezigheden geven recht op de toekenning van maaltijdcheques met vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen:

- syndicaal verlof;
- de dagen waarop het personeelslid tijdens de normale werkuren aan examens moet deelnemen in opdracht van de werkgever;
- oproeping voor MEDEX tijdens de normale diensturen;
- de uren gedurende welke een personeelslid geen arbeidsprestaties (tijdens de diensturen) moet verrichten wegens een opening (bv. nieuw gebouw) of een receptie (bv. jubileum van de instelling of van een collega-personeelslid) die georganiseerd resp. aangeboden wordt door het bestuur;
- de dagen waarop het personeelslid thuis prestaties verricht voor en in opdracht van het bestuur.

### Paragraaf 11

Volgende afwezigheden geven geen recht op de toekenning van maaltijdcheques met vrijstelling van sociale zekerheidsbijdragen:

- de dagen van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval;
- jaarlijkse vakantiedagen;
- feestdagen;
- dagen van omstandigheidsverlof;
- ziektedagen;
- dienstvrijstellingen;
- bevallingsverlof, vaderschapsverlof en ouderschapsverlof;
- verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij;
- verlof voor deeltijdse prestaties;
- onbezoldigd verlof;
- verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte;
- politiek verlof;
- verlof voor opdracht;
- verlof voor sociale promotie;
- de dagen van economische werkloosheid;
- de periodes van loopbaanonderbreking en loopbaanvermindering;
- verlof wegens overmacht;
- disponibiliteit;
- de dagen waarop het personeelslid afwezig is omdat hij op eigen initiatief - zonder dat hij daartoe door het bestuur verplicht wordt - aan een selectie bij het bestuur deelneemt;
- dagen waarbij het personeelslid afwezig is wegens oproeping door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige
- dagen die men afwezig is wegens een verplichte controle na een arbeidsongeval;
- verlof wegens arbeidsduurvermindering;
- sollicitatieverlof (tijdens opzegtermijn).

## Afdeling 2. De hospitalisatieverzekering

### Artikel 205

Het bestuur sluit een collectieve hospitalisatieverzekering af voor:

1. de statutaire personeelsleden;
2. de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
3. de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde opdracht, vanaf 6 maanden.

### Artikel 206

Het bestuur neemt de premie voor de personeelsleden die minstens halftijds aangesteld zijn volledig ten laste. De premie voor de personeelsleden die minder dan halftijds aangesteld zijn, wordt voor de helft ten laste genomen.

### Artikel 207

De hospitalisatieverzekering wordt ook aangeboden aan de de gezinsleden van de personeelsleden en aan de gepensioneerde personeelsleden.

De premie wordt niet ten laste genomen van het bestuur.

### Artikel 208

Het personeelslid ontvangt tijdig de nodige informatie in verband met toepassingsvoorwaarden van de hospitalisatieverzekering.

## Afdeling 3. De begrafenisvergoeding

### Artikel 209

Als een personeelslid overlijdt, wordt aan de persoon of personen die kosten voor de begrafenis hebben gedragen, een begrafenisvergoeding toegekend.

### Artikel 210

De begrafenisvergoeding stemt overeen met het geïndexeerde maandsalaris van het personeelslid, eventueel verhoogd met de haard- en standplaatstoelage of met om het even welke andere salaristoelage. Het geïndexeerde maandsalaris wordt omgezet in een maandsalaris voor voltijdse prestaties als het overleden personeelslid deeltijds werkte.

De begrafenisvergoeding mag niet meer bedragen dan een twaalfde van het bedrag, vastgesteld met toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid, van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

De vergoeding is een bruto vergoeding en wordt in voorkomend geval verminderd met het bedrag van een vergoeding die krachtens andere wettelijke of reglementaire bepalingen wordt toegekend.

## Afdeling 4. De tweede pensioenpijler

### Artikel 211

Elk contractueel personeelslid komt in aanmerking voor een tweede pensioenpijler.

### Artikel 212

De bijdrage bedraagt 3% op het pensioengevend bruto-jaarsalaris.

## **Afdeling 5. Andere voordelen**

### **Artikel 213**

#### *Paragraaf 1*

Elk personeelslid krijgt vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per VTE onder de vorm van een ecocheque.

#### *Paragraaf 2*

Het personeelslid ontvangt het volledige bedrag van de ecocheque als het als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de referentieperiode van 1 januari tot en met 30 september van het lopende kalenderjaar.

Als het personeelslid niet het volledige salaris heeft ontvangen als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties tijdens de referentieperiode, wordt het bedrag van de ecocheque verminderd in verhouding tot het salaris dat het personeelslid werkelijk heeft ontvangen.

Elke prestatie of afwezigheid met recht op salaris van het bestuur tijdens de referentieperiode geeft aldus verhoudingsgewijs recht op een ecocheque.

#### *Paragraaf 3*

De ecocheques worden uitbetaald tijdens de maand januari van het jaar volgend op het in aanmerking te nemen kalenderjaar.

## TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

### HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

#### Artikel 214

##### Paragraaf 1

Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

1. dienstactiviteit;
2. non-activiteit.

##### Paragraaf 2

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

#### Artikel 215

Het personeelslid is in dienstactiviteit in de gevallen zoals vermeld in artikel 47, §2, 48 en 49 BVR RPR .

#### Artikel 216

Het personeelslid is in non-activiteit als het op dat ogenblik geen recht heeft op zijn salaris, tenzij in de gevallen, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid BVR RPR.

#### Artikel 217

De algemeen directeur, of het bij delegatie hiertoe aangeduide personeelslid beslist over de individuele verlofaanvraag, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald in deze rechtspositieregeling.

#### Artikel 218

Voor de toepassing van deze titel is een werkdag een dag waarop het personeelslid verplicht is te werken krachtens de arbeidsregeling die op het personeelslid van toepassing is.

## HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN

### Artikel 219

#### Paragraaf 1

Het voltijds werkend personeelslid heeft recht op 35 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

#### Paragraaf 2

Voor de personeelsleden geldt de regeling voor de publieke sector. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het lopende dienstjaar.

De betaalde vakantie voor de personeelsleden bestaat enerzijds uit de wettelijke vakantie van maximum 20 dagen en anderzijds maximum 15 dagen betaalde aanvullende vakantie.

#### Paragraaf 3

Het verlof wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst. Het personeelslid dient eerst de wettelijke vakantiedagen uit te putten.

De vakantiedagen moeten vooraf worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan het personeelslid.

#### Paragraaf 4

Wanneer het personeelslid zijn dagen betaalde vakantie niet heeft kunnen opnemen omwille van volgende redenen:

- (arbeids)ongeval en (beroeps)ziekte;
- moederschapsrust of vaderschapsverlof (omgezette moederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder);
- geboorte- en adoptieverlof;
- profylactisch verlof;
- verlof voor pleegzorg en pleegouderverlof.

worden de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen (maximum 20) overgedragen en kunnen ze nog worden opgenomen tot 24 maanden na het einde van het vakantiejaar.

#### Paragraaf 5

Bij uitdiensttreding van het personeelslid worden de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen uitbetaald bij het einde van de arbeidsrelatie indien het niet opnemen te wijten is aan redenen inherent aan het dienstbelang. Dit kan niet wanneer het personeelslid in de gelegenheid was om zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen, maar dit welbewust en met volledige kennis van de eraan verbonden gevolgen niet heeft gedaan.

Bij overlijden van het personeelslid worden de niet opgenomen wettelijke vakantiedagen uitbetaald bij het einde van de arbeidsrelatie.

In voorkomend geval wordt het resterende saldo van niet-opgenomen vakantiedagen uitbetaald op basis van 1/1976ste van het laatst verworven jaarsalaris per uur.

## Artikel 220

### Paragraaf 1

Binnen de grenzen van het BVR RPR komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 13°, 14°, 15°, 16° en 17° BVR RPR niet in aanmerking voor de opbouw van de jaarlijkse vakantiedagen.

De periodes van disponibiliteit en de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 11° BVR RPR worden begrensd tot 12 maanden.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd. Dit is eveneens het geval bij andere afwezigheden dan bedoeld in artikel 47, §2, BVR RPR of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties.

Hierbij wordt volgende formule gehanteerd:

Aantal vakantiedagen =  $35 - (35 \cdot y) / 260$  (waarbij y = totale aantal afwezigheidsdagen)

### Paragraaf 2

Als een personeelslid in de loop van eenzelfde jaar meerdere periodes van niet in aanmerking komende afwezigheden bekomt of één of meerdere wijzigingen van het aantal uren wekelijkse prestaties, dan wordt bij de berekening van het aantal vakantiedagen telkens rekening gehouden met de bedoelde afwezigheden of de deeltijdse prestaties alsof ze één geheel vormden.

### Paragraaf 3

Wanneer een vermindering van het aantal vakantiedagen niet volledig kan worden aangerekend tijdens het jaar, dan wordt de aanrekening verschoven naar het daaropvolgende jaar.

## Artikel 221

### Paragraaf 1

Als het personeelslid arbeidsongeschikt wordt voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, wordt de vakantie opgeschort.

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

Voor statutaire personeelsleden worden de ziekteperioden aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.

### Paragraaf 2

Het personeelslid brengt het lokaal bestuur onmiddellijk op de hoogte en bezorgt een medisch attest.

In het geval van §1, tweede lid, geeft het personeelslid aan of het zijn vakantiedagen wenst te behouden.

## HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN

### Artikel 222

#### Paragraaf 1

Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen:

- 1 januari;
- 2 januari;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 2 november;
- 11 november;
- 25 december;
- 26 december.

#### Paragraaf 2

Als een feestdag samenvalt met een normale inactiviteitsdag, wordt deze dag vervangen door een andere dag die vrij kan opgenomen worden overeenkomstig de regels die gelden inzake jaarlijkse vakantie.

#### Paragraaf 3

Als een personeelslid moet werken op een feestdag krijgt hij de compensatie zoals voorzien in artikel 178 en bijkomend een extra vrije dag, die als gewerkte dag betaald wordt, en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen.

## HOOFDSTUK IV. ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

### Artikel 223

Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt aan de personeelsleden toegekend conform hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

### Artikel 224

Het statutaire personeelslid behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

Voor de contractuele personeelsleden geldt de regelgeving van gewaarborgd salaris en moederschapsuitkeringen als bedoeld in de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

## Artikel 225

### Paragraaf 1

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

### Paragraaf 2

Bij hospitalisatie van de moeder heeft het personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschaps- of meemoederschapsverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

### Paragraaf 3

Het vaderschaps- of meemoederschapsverlof, vermeld in §1 en §2, is voor het statutaire personeelslid bezoldigd.

## HOOFDSTUK V. OPVANGVERLOF, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGGOUDEVERLOF

## Artikel 226

### Paragraaf 1

Het statutair personeelslid heeft recht op opvangverlof (met het oog op adoptie of pleegvoogdij) overeenkomstig de bepalingen van het BVR RPR.

Het contractueel personeelslid heeft recht op adoptieverlof overeenkomstig artikel 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof.

### Paragraaf 2

Het statutair personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof overeenkomstig de bepalingen van het BVR RPR.

Het contractueel personeelslid heeft recht op maximaal zes dagen per kalenderjaar pleegzorgverlof overeenkomstig artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de geldende uitvoeringsbesluiten.

### Paragraaf 3

Het statutair personeelslid heeft recht op pleegouderverlof overeenkomstig de bepalingen van het BVR RPR.

Het contractueel personeelslid heeft recht op pleegouderverlof overeenkomstig artikel 30 sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de geldende uitvoeringsbesluiten.

## HOOFDSTUK VI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel 227

Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval krijgt verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

Overeenkomstig artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid geschorst.

Het contractueel personeel valt voor de betaling gedurende de afwezigheid na de regeling van het gewaarborgd salaris onder het stelsel van de ziekteverzekering.

### Artikel 228

Het personeelslid met verlof wegens arbeidsongeschiktheid staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door het bestuur.

De nadere modaliteiten worden uitgewerkt in het arbeidsreglement.

### Artikel 229

Het statutaire personeelslid heeft recht op verlof wegens arbeidsongeschiktheid volgens een stelsel van ziektekredietdagen. Voor opgenomen ziektekredietdagen wordt het gewone salaris betaald.

De ziektekredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit als vermeld in artikel 47 §2 eerste lid, artikel 49 en 66 §1 BVR RPR.

Binnen de grenzen van het BVR RPR komen de periodes zoals bedoeld in artikel 47, §2, tweede lid, 6°, 7°, 8°, 9°, 12°, 15° en 17° BVR PRR in aanmerking voor de opbouw van de ziektekredietdagen.

Een overzicht van de periodes die wel en niet in aanmerking komen wordt als bijlage bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

Meteen bij de aanstelling als voltijds statutair personeelslid wordt een krediet van drieënzestig dagen toegestaan. Aanvullende ziektekredietdagen worden nadien toegestaan voor het vierde jaar en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektekrediet, telkens na afloop van de betrokken termijn.

### Artikel 230

Bij de bepaling van het jaarlijkse ziektekrediet wordt verhoudingsgewijze rekening gehouden met de periodes zoals bedoeld in artikel 229 die geen recht geven op ziektekrediet (Y) overeenkomstig volgende formule:

- In dagen:  $21 - [(21 \times Y) / 260]$
- Voor deeltijds werkenden:  $21 - [(21 \times Y) / 260] \times \text{prestatiebreuk}$

Waarbij Y gelijk is aan de afwezigheden op werkdagen die aanleiding geven tot een proportionele vermindering van het verlof voor ziekte gedurende de beschouwde 12 maanden.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal ziektekredietdagen waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

## Artikel 231

Voor een personeelslid met een onregelmatige of deeltijdse werktijdregeling wordt de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid pro rata berekend.

Bij het opnemen van ziektekrediet wordt in dit geval het aantal uren aangerekend volgens de onregelmatige of deeltijdse werktijdregeling die voor het personeelslid voorzien was op de dagen die het afwezig was wegens arbeidsongeschiktheid.

## Artikel 232

Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd ziek is, kan het bestuur een aanvraag tot tijdelijk medisch pensioen indienen bij de federale medische dienst (Medex). Vanaf 2028 wordt dit tijdelijk medische pensioen omgezet in een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren (TAVA).

## Artikel 233

Het statutaire personeelslid dat tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling op pensioen werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioenuitkering van die overheid of die instelling ontvangt, kan voor dat het ziektekrediet is opgebruikt, definitief ongeschikt worden verklaard.

## Artikel 234

### Paragraaf 1

Het statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van privéleven geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen van de algemeen directeur om zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster.

De toestemming wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie maanden en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en kan, als dat nodig is, onder dezelfde voorwaarden en op dezelfde wijze meermaals verlengd worden met periodes van telkens ten hoogste drie maanden.

### Paragraaf 2

De afwezigheid van het statutair personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting. Het statutair personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd. Dit salaris mag niet lager zijn dan het wachtgeld dat het personeelslid zou krijgen als het in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld.

Op verzoek van het personeelslid kan de afwezigheid tijdens de periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid aangerekend worden op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris.

## Artikel 235

Het contractueel personeelslid kan na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval (met uitzondering van beroepsziekte en arbeidsongeval) zijn functie weer opnemen met deeltijdse prestaties mits toestemming van het bestuur en de adviserende geneesheer van zijn ziekenfonds.

## Artikel 236

Verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt niet aangerekend op het ziektekrediet in de volgende gevallen:

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 vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft en dat werkt in een schadelijk arbeidsmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is;
6. de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

In afwijking van het eerste lid worden de dagen afwezigheid vermeld in 1° tot en met 4°, voor de toepassing van artikel 232 wel aangerekend op het ziektekrediet.

De in 1°, 2° en 4° bedoelde afwezigheden worden:

- vóór de consolidatiedatum niet aangerekend op het ziektekrediet;
- na de consolidatiedatum aangerekend op het ziektekrediet wanneer de bevoegde federale geneeskundige dienst een bestendige invaliditeit heeft vastgesteld, behalve wanneer de bevoegde federale geneeskundige dienst beslist dat de afwezigheid verband houdt met de in 1°, 2° of 4° bedoelde afwezigheid;
- na de consolidatiedatum wel aangerekend op het ziektekrediet wanneer de bevoegde federale geneeskundige dienst geen bestendige invaliditeit heeft vastgesteld en er tevens gedurende de herzieningsperiode geen sprake is van een bewezen onvoorzienbare verergering waardoor een herziening gerechtvaardigd is, behoudens wanneer het personeelslid het tegendeel kan bewijzen.

In het geval waarin de afwezigheid te wijten is aan een verantwoordelijke derde zoals bedoeld in 3°, wordt

- het toegestaan verlof niet aangerekend op het aantal ziektekredietdagen waarop het personeelslid aanspraak kan maken, indien de verantwoordelijke derde volledig aansprakelijk is voor het ongeval.
- het toegestaan verlof naar evenredigheid aangerekend op het aantal ziektekredietdagen waarop het personeelslid aanspraak kan maken, indien de verantwoordelijke derde gedeeltelijk aansprakelijk is voor het ongeval.

## Artikel 237

In de gevallen waarin de afwezigheid door de oorzaken, vermeld in artikel 236, 1° tot en met 4°, te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt het statutaire personeelslid het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot te kunnen verkrijgen, moet het personeelslid zijn bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen laten treden die de getroffene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

## HOOFDSTUK VII. DE DISPONIBILITEIT

### Artikel 238

Een statutair personeelslid wordt bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van rechtswege in disponibiliteit gesteld op het ogenblik dat het personeelslid het beschikbare ziektekrediet heeft opgebruikt.

### Artikel 239

De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid houdt op telkens als de toestand van arbeidsongeschiktheid ophoudt te bestaan, of als het betrokken statutaire personeelslid, al dan niet vervroegd, op pensioen wordt gesteld.

### Artikel 240

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van arbeidsongeschiktheid gelden dezelfde regels als voor een arbeidsongeschikt statutair personeelslid dat zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt.

### Artikel 241

Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld, ontvangt een wachtgeld, gelijk aan 60% van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. Het wachtgeld wordt berekend op de bezoldigingsonderdelen die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.

Het laatste activiteitssalaris, is het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in disponibiliteit is geplaatst.

### Artikel 242

De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking of zorgkrediet, noch aan het onbezoldigd verlof.

### Artikel 243

Elk statutair personeelslid dat in disponibiliteit werd gesteld, moet aan het uitvoerend orgaan een adres bekendmaken in een van de lidstaten van de Europese Unie, waar hem de beslissingen die op hem betrekking hebben, kunnen worden bezorgd.

## HOOFDSTUK VIII. HET VERLOF VOOR OPDRACHT

### Artikel 244

#### Paragraaf 1

Het statutaire personeelslid kan verlof krijgen om:

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

Met 'externe opdracht waarvan de raad het algemeen belang erkent' wordt onder meer bedoeld:

1. een functie of opdracht uitoefenen in een ander lokaal bestuur;
2. een functie of opdracht uitoefenen in een autonoom gemeentebedrijf;
3. een functie of opdracht uitoefenen in een gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap naar privaat recht, zoals bedoeld in het DLB;
4. een functie of opdracht uitoefenen in een havenbedrijf in de zin van 2 maart 1999 houdende het beleid en het beheer van de zeehavens;
5. een functie of opdracht uitoefenen in een intergemeentelijk samenwerkingsverband.

#### Paragraaf 2

Een contractueel personeelslid kan eveneens verlof voor opdracht krijgen. In dat geval wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst.

#### Paragraaf 3

Het verlof wordt toegestaan als een gunstmaatregel, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt

Het personeelslid richt zijn aanvraag tenminste drie maanden voor aanvang van het verlof. Een kortere termijn kan aanvaard worden. Een eventuele weigering gebeurt op gemotiveerde wijze.

### Artikel 245

Het personeelslid behoudt de eindvermelding die hem werd toegekend bij zijn laatste evaluatie voor het begin van het verlof voor opdracht.

### Artikel 246

Het personeelslid kan het toegestane verlof voor opdracht te allen tijde opzeggen, mits eerbiediging van een termijn van minimum één maand, tenzij de algemeen directeur of de door hem aangeduide hiërarchische verantwoordelijke(n) een kortere termijn aanvaardt.

## HOOFDSTUK IX. HET OMSTANDIGHEIDSVERLOF

### Artikel 247

#### Paragraaf 1

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

| AARD VAN DE GEBEURTENIS                                                                                                                                                                                                                                                        | TOEGESTAAN MAXIMUM                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, m.u.v. het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten: | 4 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken vóór of na het huwelijk of wettelijke samenwoning |
| 2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid                                                                                                                            | 20 werkdagen, op te nemen binnen de vier maanden vanaf de bevalling                             |
| 3. overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden                                 | 10 werkdagen, op te nemen binnen de termijnen zoals bepaald in §3                               |
| 4. overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner                                                                                                                            | 4 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden                                 |
| 5. overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden                                                                                                                                    | 4 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden                                 |
| 6. overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden                                                                                                                                                                        | 1 werkdag, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden                                   |
| 7. huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het huwelijk:                              | 2 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken vóór of na het huwelijk                           |
| 8. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner:                                                                        | 2 werkdagen, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden                                 |
| 9. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:                                   | 1 werkdag, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden                                   |
| 10. overlijden van de ouder van een pleegouder of een kind van het pleegkind, in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden, waarbij die ouder of dat kind niet onder hetzelfde dak woont van het personeelslid of de samenwonende partner:           | 1 werkdag, op te nemen binnen de twee weken na het overlijden                                   |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11. huwelijk van een bloed- of aanverwant: in de eerste graad, die geen kind is; in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | de dag van het huwelijk                                                                                       |
| 12. huwelijk van een: <ul style="list-style-type: none"> <li>- pleegouder van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner</li> <li>- bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad van de pleegouder of het pleegkind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:</li> </ul>                                                                                                                                                      | de dag van het huwelijk                                                                                       |
| 13. priesterwijding, intrede in het klooster of deelname aan een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de priesterwijding of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid: | 1 werkdag, op te nemen op de dag van de plechtigheid                                                          |
| 14. plechtige communie van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtige communie:                                                                                                                                                                                          | de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag |
| 15. deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het feest aan het feest van de vrijzinnige jeugd:                                                                                                                                                                       | de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag |
| 16. deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtigheid aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:                                                                                | de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag |
| 17. gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | de nodige tijd, maximaal één dag                                                                              |
| 18. deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | de nodige tijd                                                                                                |
| 19. zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer                                          |
| 20. zwangerschapsverlies van de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer                                          |

## Paragraaf 2

In §1 wordt verstaan onder:

- 1) langdurige pleegzorg: de pleegzorg 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, voor minstens 6 maanden of de pleegzorg waarbij het kind in het verleden voor minstens 6 maanden was ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waarin het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, of de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het pleegkind voor minstens 6 maanden deel zal uitmaken 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 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.
- 4) samenwonende partner: de partner waarmee het personeelslid een affectieve relatie heeft en dat onder eenzelfde adres als het personeelslid is ingeschreven (zowel wettelijke als feitelijke samenwoning komen in aanmerking);
- 5) aanverwantschap: de bloedverwanten van de huwelijkspartner van het personeelslid en de huwelijkspartner van de bloedverwanten van het personeelslid.

## Paragraaf 3

Het omstandigheidsverlof zoals vermeld in §1, 3° wordt opgenomen als volgt:

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

## Paragraaf 4

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°.

Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°, toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Het statutaire personeelslid heeft voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°, gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

## Paragraaf 5

Dit verlof geldt ook voor meedouders indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 1) er mag enkel een wettelijke afstammingsband bestaan ten aanzien van één persoon, namelijk tussen het kind en de moeder. Is er ook een wettelijke afstammingsband met de vader, dan krijgt hij het verlof en niet de meedouder;
- 2) de meedouder moet een bewijs van partnerschap met de moeder kunnen voorleggen. Bijvoorbeeld: huwelijksakte, bewijs van wettelijke samenwoning of een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte.

Bij een latere adoptie wordt het adoptieverlof verminderd met de opgenomen dagen omstandigheidsverlof in het kader van meedouderschap.

## **Artikel 248**

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse tewerkstelling wordt de duur van het verlof niet in evenredige mate verminderd, in die zin dat als werkdag wordt beschouwd elke begonnen arbeidsdag ongeacht de geleverde prestaties.

## HOOFDSTUK X. HET ONBEZOLDIGD VERLOF

### Artikel 249

#### Paragraaf 1

Onder onbezoldigd verlof wordt begrepen:

##### Onbezoldigd verlof als gunst:

1. twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden;
2. twee jaar voltijdse of deeltijdse onderbreking gedurende de loopbaan, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand

##### Onbezoldigd verlof als recht

1. twaalf maanden voltijdse onderbreking gedurende de loopbaan te nemen in periodes van minimaal een maand – bijkomend vanaf de leeftijd van 55 jaar, twaalf maanden voltijdse onderbreking te nemen in periodes van minimaal een maand;
2. 60 maanden vermindering van arbeidsprestaties tot 90%, 80% of 50% van een voltijdse betrekking te nemen in periodes van minimaal drie maanden en vanaf de leeftijd van 55 jaar onbeperkte mogelijkheid tot verminderen van arbeidsprestaties tot 90%, 80% of 50% van een voltijdse betrekking.

#### Paragraaf 2

Het onbezoldigd verlof als gunst kan worden toegestaan voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

In afwijking van het eerste lid heeft het personeelslid recht op tien werkdagen per jaar om dwingende redenen conform artikel 30 bis §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden. Onder dwingende reden wordt verstaan elke onvoorzienbare, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van het personeelslid vereist, en dit voor zover de uitvoering van de functie waarin het personeelslid is aangesteld deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Binnen deze tien werkdagen heeft het personeelslid overeenkomstig artikel 30 bis §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten recht op maximaal vijf werkdagen per jaar onbezoldigd zorgverlof om zorg of steun aan een gezins- of familielid te bieden dat omwille van ernstige medische redenen behoefte heeft aan steun of aanzienlijke zorg. Het personeelslid bezorgt het bestuur een medisch attest dat de zorgbehoefte en de ernstige medische reden moet staven.

Als het personeelslid onbezoldigd verlof opneemt om dwingende reden of in het kader van zorgverlof, worden de twintig werkdagen onbezoldigd verlof als vermeld in §1, 1 in het betrokken kalenderjaar met een gelijk aantal dagen verminderd.

#### Paragraaf 3

Het onbezoldigd verlof als recht is in principe een recht voor alle personeelsleden met een bestuursanciënniteit van minstens 2 jaar.

Voor de leidinggevende functies en de titularissen van graden van niveau A en B, is het onbezoldigd verlof als recht zoals bedoeld in §1, 2° wat betreft de vermindering van de arbeidsprestaties tot 50% van een voltijdse betrekking evenwel geen recht, maar kan worden toegestaan als een gunstmaatregel, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt. Met leidinggevende functie wordt elke functie bedoeld waarin de titularis hiërarchisch gezag uitoefent over ondergeschikte personeelsleden.

#### Paragraaf 4

Het personeelslid richt zijn aanvraag tenminste drie maanden voor aanvang van het verlof en tenminste drie werkdagen voor aanvang van het onbezoldigd verlof als gunst bedoeld in 1°. Een kortere termijn kan aanvaard worden.

Het personeelslid hoeft geen reden op te geven.

De ingangsdatum kan in uitzonderlijke omstandigheden en voor zover de goede werking van de dienst in het gedrang dreigt te komen, gemotiveerd uitgesteld worden met maximaal zes maanden.

Een eventuele weigering gebeurt steeds op gemotiveerde wijze. In de gevallen dat het verlof wordt geweigerd mag dit niet gebeuren omwille van het uit eigen beweging uitdrukkelijk meegedeelde of het door het bestuur vermoede doel van het verlof.

Personeelsleden die al een andere vorm van verminderde prestaties genieten, kunnen een aanvraag tot deeltijds onbezoldigd verlof indienen op voorwaarde dat de effectieve tewerkstelling minstens 50% van een voltijdse betrekking bedraagt.

#### Paragraaf 5

Voor een contractueel personeelslid wordt het onbezoldigd verlof beschouwd als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet als een wijziging van de lopende arbeidsovereenkomst.

### Artikel 250

Verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan een toegekend onbezoldigd verlof.

Als een feestdag op een dag onbezoldigd verlof valt, loopt het verlof door. De feestdag wordt niet vervangen.

### Artikel 251

Het personeelslid kan het toegestane onbezoldigd verlof te allen tijde opzeggen, mits eerbiediging van een termijn van minimum 30 dagen, tenzij een kortere termijn aanvaard wordt.

Aanvragen tot verlenging van de afwezigheid moeten uiterlijk één maand vóór het verstrijken van de lopende afwezigheidsperiode worden ingediend.

## HOOFDSTUK XI. FEDERALE THEMATISCHE VERLOVEN/ VLAAMS ZORGKREDIET

### Afdeling 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 252

Het personeelslid kan de federale thematische verlopen van loopbaanonderbreking worden toegekend in toepassing van en in overeenstemming met hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en uitvoeringsbesluiten.

Het personeelslid kan daarnaast zorgkrediet worden toegekend in toepassing van en in overeenstemming met hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het besluit van 26 juli 2016 van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

#### Artikel 253

De verlopen zoals bedoeld in dit hoofdstuk zijn een recht voor alle personeelsleden, ongeacht hun graad.

#### Artikel 254

De periodes van loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties en het Vlaams zorgkrediet worden beschouwd als verlof.

Het verlof is onbezoldigd.

### Afdeling 2. Vlaams zorgkrediet

#### Artikel 255

Het Vlaams zorgkrediet wordt toegepast conform volgende besluiten:

1. het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
2. het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2017 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
3. het besluit van de Vlaamse Regering van 7 september 2018 houdende de wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van de onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

#### Artikel 256

##### *Paragraaf 1*

Het personeelslid stelt de algemeen directeur ten minste drie maanden voor de aanvang schriftelijk op de hoogte van de periode gedurende welke het Vlaams zorgkrediet opgenomen wordt.

De termijn drie maanden kan evenwel op verzoek van het personeelslid worden ingekort.

##### *Paragraaf 2*

De algemeen directeur richt een aanvraag tot het uitvoerend orgaan ten minste drie maanden voor de aanvang.

De termijn drie maanden kan evenwel op verzoek van de algemeen directeur worden ingekort.

## Artikel 257

Het zorgkrediet neemt in principe een aanvang op de eerste van de maand, tenzij aansluitend op een andere loopbaanvermindering of bevallingsrust.

Ingeval van zorgkrediet voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of voor palliatieve verzorging, gaat het recht in op de eerste dag van de week, volgend op de overhandiging van het attest, of op een vroeger tijdstip mits akkoord van de algemeen directeur.

Ingeval van zorgkrediet voor een geadopteerd kind, start het zorgkrediet (ten vroegste) vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid woont.

## Artikel 258

### Paragraaf 1

Het bewijs van de aangehaalde redenen tot volledig of gedeeltelijk zorgkrediet wordt geleverd door het personeelslid.

### Paragraaf 2

De periodes van het Vlaams zorgkrediet kunnen onder de gestelde voorwaarden en mits naleving van de regels bepaald in dit hoofdstuk worden verlengd.

## Afdeling 3. Palliatieve verzorging

### Artikel 259

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

1. de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
2. het koninklijk besluit van 22 maart 1995 inzake palliatief verlof

## Afdeling 4. Ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan

### Artikel 260

Het ouderschapsverlof wordt genomen conform het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 betreffende de invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

### Artikel 261

#### Paragraaf 1

Het personeelslid heeft het recht zijn loopbaan volledig te onderbreken.

De volledige onderbreking is voor een periode van vier maanden. Deze periode kan naar keuze van het personeelslid in maanden worden gesplitst.

Met akkoord van het bestuur kan deze periode van vier maanden in weken worden opgesplitst. Daardoor kan het personeelslid maximaal 16 weken volledige onderbreking verkrijgen. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing in weken minder dan 4 weken bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

De 4de maand ouderschapsverlof wordt alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

### Paragraaf 2

Het voltijdse personeelslid heeft het recht zijn loopbaan halftijds te verminderen.

Vermindering van de prestaties tot de helft is voor een periode van acht maanden. Deze periode kan naar keuze van het personeelslid worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan.

Met akkoord van het bestuur kan deze periode van acht maanden worden gesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing in maanden minder dan 2 maanden bedraagt, heeft het personeelslid het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

De 7de en 8ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

### Paragraaf 3

Het voltijdse personeelslid heeft het recht zijn loopbaan deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde.

Vermindering van de prestaties met een vijfde is voor een periode van twintig maanden. Deze periode kan naar keuze van het personeelslid worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

De 16de tot de 20ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

### Paragraaf 4

Het voltijdse personeelslid kan zijn loopbaan verminderen met één tiende voor zover het bestuur hiermee akkoord gaat.

Vermindering van de prestaties met een tiende is voor een periode van veertig maanden. Deze periode kan naar keuze van het personeelslid worden opgesplitst in periodes van tien maanden of een veelvoud hiervan.

De 30ste tot de 40ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

## Afdeling 5. Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

### Artikel 262

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

1. de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
2. het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

## Afdeling 6. Mantelzorgverlof

### Artikel 263

#### Paragraaf 1

Het verlof zoals bedoeld in deze afdeling wordt genomen conform volgende bepalingen:

1. Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikelen 100ter en 102ter;
2. Wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger;
3. Koninklijk besluit van 16 juni 2020 tot uitvoering van de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger en de toekenning van sociale rechten aan de mantelzorger.

#### Paragraaf 2

Voltijdse en deeltijdse personeelsleden hebben het recht hun beroepsloopbaan volledig te onderbreken voor een periode van drie maanden per zorgbehoevende om mantelzorgen te verstrekken aan deze persoon. Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan en dient opgenomen te worden per maand of een veelvoud ervan.

Voltijdse personeelsleden kunnen hun beroepsloopbaan met zes maanden per zorgbehoevende gedeeltelijk (met de helft of met een vijfde) onderbreken om mantelzorgen te verstrekken. Het recht op deeltijdse onderbreking bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan en dient opgenomen te worden per twee maanden of een veelvoud ervan.

#### Paragraaf 3

Het personeelslid dient erkend te zijn als mantelzorger, dit is de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan een als zorgbehoevende erkende persoon.

#### Paragraaf 4

Het personeelslid dat mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan en voegt het bewijs van erkenning als mantelzorger van de geholpen persoon toe.

## HOOFDSTUK XII. POLITIEK VERLOF

### Artikel 264

Het politiek verlof wordt geregeld door het decreet van 14 maart 2003 houdende regeling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de provincies, gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn, alsook de openbare instellingen publiekrechtelijke verenigingen die onder hun controle of toezicht vallen.

## HOOFDSTUK XIII. VAKBONDSVERLOF

### Artikel 265

Het vakbondsverlof wordt geregeld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot de uitvoering ervan.

## HOOFDSTUK XIV. VOORBEHOEDVERLOF OF PROFYLAXEVERLOF

### Artikel 266

Aan het personeelslid wordt ambtshalve een voorbehoedverlof of profylaxeverlof toegestaan indien een inwonend familielid van het betrokken personeelslid aangetast is door een besmettelijke ziekte, in de omstandigheden en volgens de nadere bepalingen die vastgesteld worden door de instantie die belast is met de medische controle.

Dit verlof gaat in vanaf het ogenblik dat de zieke persoon de eerste duidelijke verschijnselen vertoont. Dit moet blijken uit een attest van de behandelende geneesheer dat aan de dienst HR wordt bezorgd.

Het verlof is bezoldigd en gelijkgesteld met dienstactiviteit.

## HOOFDSTUK XV. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN

### Artikel 267

#### Paragraaf 1

Het personeelslid heeft in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:

1. als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
2. als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar;
3. bij het afstaan van beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
4. bij het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel;
5. bij het geven van bloed, plasma of bloedplaatjes, voor de tijd die nodig is voor de gift, waarin inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing van en naar het afnamecentrum, maximaal 10 keer per jaar;

De gemeente Opwijk wil volgende richtlijnen van de Vlaamse Overheid volgen:

- 75 minuten voor bloedafname + tijd die nodig is voor de verplaatsing
- 95 minuten voor plasma + tijd die nodig is voor de verplaatsing
- 145 minuten voor bloedplaatjes + tijd die nodig is voor de verplaatsing

Het bestuur gaat er van uit dat het personeelslid zich aanmeldt bij het dichtstbijzijnde bloedafnamecentrum.

Dienstvrijstelling voor bloedgift kan omwille van het dienstbelang geweigerd worden. Dit dient te worden gemotiveerd door het diensthoofd.

6. bij het geven van borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd;
7. het vrouwelijke personeelslid bij prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap voor de benodigde tijd;
8. naar aanleiding van de medische controle bij indiensttreding en de jaarlijkse medische controle, voor de duur van het onderzoek en de verplaatsing;
9. naar aanleiding van de medische controle bij deeltijdse hervatting, voor de duur van het onderzoek en de verplaatsing;
10. naar aanleiding van de medische controle in het kader van de arbeidsongevallenverzekering, voor de duur van het onderzoek en de verplaatsing.

### Paragraaf 2

Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:

1. de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
2. als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.

### Paragraaf 3

Aan het personeelslid kan, mits gemotiveerde aanvraag of op initiatief van de algemeen directeur, in andere gevallen dan bedoeld in dit hoofdstuk, dienstvrijstelling toegestaan worden.

### Paragraaf 4

Tijdens een dienstvrijstelling is een personeelslid tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten. De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

### Paragraaf 5

Het personeelslid vraagt de dienstvrijstelling, indien nodig vergezeld van de nodige stavingstukken, aan.

## HOOFDSTUK XVI. TIJDELIJKE AFWEZIGHEID WEGENS OVERMACHT

### Artikel 268

Indien een statutair personeelslid zijn functie niet kan uitoefenen wegens overmacht als vermeld in artikel 47 §2, derde lid BVR RPR, stelt de aanstellende overheid het personeelslid in tijdelijke afwezigheid.

Bij de toepassing van het eerste lid geldt dat als een contractueel personeelslid met toestemming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in tijdelijke werkloosheid kan worden geplaatst, het statutair personeelslid op grond van dezelfde motieven in tijdelijke afwezigheid wegens overmacht kan worden gesteld.

Het statutair personeelslid dat in tijdelijke afwezigheid is gesteld als vermeld in het eerste lid, behoudt zijn aanspraken op de verhogingen en geniet een wachtgeld dat gelijk is aan 80% van het laatste activiteitsloon, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het statutair personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. Om het loon te bepalen, wordt het loon op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

## HOOFDSTUK XVII. FLEXIBELE WERKREGELING VOOR ZORGDOELEINDEN

### Artikel 269

Het personeelslid heeft het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden conform artikel 21 tot en met 26 van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verlopen.

## TITEL 10. SLOTBEPALINGEN

### HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN

#### Artikel 270

Het personeelslid in dienst dat na 1 januari 1994 op grond van de vorige rechtspositieregeling zijn vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, heeft behouden, behoudt die salarisschaal en die toelage of bijslag, zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het met toepassing van deze rechtspositieregeling zou hebben.

|        |    |
|--------|----|
| 1.1.50 | C1 |
| 1.1.53 | C3 |

### HOOFDSTUK II. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN

#### Afdeling 1. Opheffingsbepalingen

#### Artikel 271

Alle raadsbeslissingen houdende de goedkeuring en wijzigingen van vorige rechtspositieregelingen worden met inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling opgeheven.

#### Afdeling 2. Inwerkingtredingsbepalingen

#### Artikel 272

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 juli 2025, met uitzondering van:

- Artikel 165
- Artikel 219, §2 tot en met §3

Deze bepalingen treden in werking op 1 januari 2026.

## BIJLAGE I. UITGEWERKTE SALARISSCHALEN

De uitgewerkte salarisschalen vertegenwoordigen het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

De uitgewerkte salarisschalen volgen het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

De salarisschalen vermeld in deze bijlage dienen bijgevolg geïndexeerd te worden aan de op het moment van indexering toepasselijke index.

| salaris-<br>schalen | Algemeen<br>directeur | Financieel directeur |
|---------------------|-----------------------|----------------------|
| minimum             | 39.294,07             | 37.016,16            |
| maximum             | 58.036,33             | 54.671,90            |
| verhoging           | 1x1x1.249,54          | 1x1x1.177,18         |
|                     | 14x1x1.249,48         | 14x1x1.177,04        |
| 0                   | 39.294,07             | 37.016,16            |
| 1                   | 40.543,61             | 38.193,34            |
| 2                   | 41.793,09             | 39.370,38            |
| 3                   | 43.042,57             | 40.547,42            |
| 4                   | 44.292,05             | 41.724,46            |
| 5                   | 45.541,53             | 42.901,50            |
| 6                   | 46.791,01             | 44.078,54            |
| 7                   | 48.040,49             | 45.255,58            |
| 8                   | 49.289,97             | 46.432,62            |
| 9                   | 50.539,45             | 47.609,66            |
| 10                  | 51.788,93             | 48.760,70            |
| 11                  | 53.038,41             | 49.963,74            |
| 12                  | 54.287,89             | 51.140,78            |
| 13                  | 55.537,37             | 52.317,82            |
| 14                  | 56.789,85             | 53.494,86            |
| 15                  | 58.036,33             | 54.671,90            |

| salaris-<br>schalen | A1a      | A1b      | A2a      | A3a      | A4a      | A4b      |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| minimum             | 21.850   | 23.100   | 24.050   | 26.300   | 26.300   | 27.950   |
| maximum             | 34.000   | 35.250   | 36.200   | 38.450   | 38.450   | 40.100   |
| verhoging           | 2x1x750  | 1x1x700  | 3x1x750  | 3x1x750  | 3x1x750  | 3x1x750  |
|                     | 1x1x700  | 2x1x750  | 2x3x1500 | 1x3x1450 | 1x3x1450 | 1x3x1500 |
|                     | 3x3x1500 | 2x3x1500 | 1x3x1450 | 3x3x1500 | 3x3x1500 | 1x3x1450 |
|                     | 1x3x1450 | 1x3x1450 | 2x3x1500 | 1x3x1450 | 1x3x1450 | 3x3x1500 |
|                     | 1x3x1500 | 2x3x1500 | 1x3x1250 | 2x3x1250 | 2x3x1250 | 1x3x1200 |
|                     | 2x3x1250 | 2x3x1250 | 1x3x1200 |          |          | 1x3x1250 |
| 0                   | 21.850   | 23.100   | 24.050   | 26.300   | 26.300   | 27.950   |
| 1                   | 22.600   | 23.800   | 24.800   | 27.050   | 27.050   | 28.700   |
| 2                   | 23.350   | 24.550   | 25.550   | 27.800   | 27.800   | 29.450   |
| 3                   | 24.050   | 25.300   | 26.300   | 28.550   | 28.550   | 30.200   |
| 4                   | 24.050   | 25.300   | 26.300   | 28.550   | 28.550   | 30.200   |
| 5                   | 24.050   | 25.300   | 26.300   | 28.550   | 28.550   | 30.200   |
| 6                   | 25.550   | 26.800   | 27.800   | 30.000   | 30.000   | 31.700   |
| 7                   | 25.550   | 26.800   | 27.800   | 30.000   | 30.000   | 31.700   |
| 8                   | 25.550   | 26.800   | 27.800   | 30.000   | 30.000   | 31.700   |
| 9                   | 27.050   | 28.300   | 29.300   | 31.500   | 31.500   | 33.150   |
| 10                  | 27.050   | 28.300   | 29.300   | 31.500   | 31.500   | 33.150   |
| 11                  | 27.050   | 28.300   | 29.300   | 31.500   | 31.500   | 33.150   |
| 12                  | 28.550   | 29.750   | 30.750   | 33.000   | 33.000   | 34.650   |
| 13                  | 28.550   | 29.750   | 30.750   | 33.000   | 33.000   | 34.650   |
| 14                  | 28.550   | 29.750   | 30.750   | 33.000   | 33.000   | 34.650   |
| 15                  | 30.000   | 31.250   | 32.250   | 34.500   | 34.500   | 36.150   |
| 16                  | 30.000   | 31.250   | 32.250   | 34.500   | 34.500   | 36.150   |
| 17                  | 30.000   | 31.250   | 32.250   | 34.500   | 34.500   | 36.150   |
| 18                  | 31.500   | 32.750   | 33.750   | 35.950   | 35.950   | 37.650   |
| 19                  | 31.500   | 32.750   | 33.750   | 35.950   | 35.950   | 37.650   |
| 20                  | 31.500   | 32.750   | 33.750   | 35.950   | 35.950   | 37.650   |
| 21                  | 32.750   | 34.000   | 35.000   | 37.200   | 37.200   | 38.850   |
| 22                  | 32.750   | 34.000   | 35.000   | 37.200   | 37.200   | 38.850   |
| 23                  | 32.750   | 34.000   | 35.000   | 37.200   | 37.200   | 38.850   |
| 24                  | 34.000   | 35.250   | 36.200   | 38.450   | 38.450   | 40.100   |

| Salaris-<br>schalen | A5a                                                                  | A5b                                                                                                      | A6a                                                                  | A6b                                                                 | A7a                                                                             | A7b                                                                                          |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| minimum             | 28.400                                                               | 29.900                                                                                                   | 25.550                                                               | 27.050                                                              | 28.550                                                                          | 31.500                                                                                       |
| maximum             | 44.500                                                               | 48.600                                                                                                   | 39.950                                                               | 41.400                                                              | 42.900                                                                          | 47.250                                                                                       |
| verhoging           | 3x1x1000<br>1x3x1950<br>2x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x1750<br>1x3x1700 | 1x1x1100<br>1x1x1150<br>1x1x1100<br>1x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x2000<br>1x3x2450<br>1x3x2500<br>1x3x2450 | 3x1x1000<br>1x3x1950<br>1x3x2000<br>1x3x1500<br>1x3x1450<br>3x3x1500 | 2x1x1000<br>1x1x950<br>2x3x2000<br>1x3x1450<br>3x3x1500<br>1x3x1450 | 1x1x950<br>2x1x1000<br>1x3x2000<br>1x3x1950<br>3x3x1500<br>1x3x1450<br>1x3x1500 | 1x1x1100<br>1x1x1150<br>1x1x1100<br>1x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x1250 |
| 0                   | 28.400                                                               | 29.900                                                                                                   | 25.550                                                               | 27.050                                                              | 28.550                                                                          | 31.500                                                                                       |
| 1                   | 29.400                                                               | 31.000                                                                                                   | 26.550                                                               | 28.050                                                              | 29.500                                                                          | 32.600                                                                                       |
| 2                   | 30.400                                                               | 32.150                                                                                                   | 27.550                                                               | 29.050                                                              | 30.500                                                                          | 33.750                                                                                       |
| 3                   | 31.400                                                               | 33.250                                                                                                   | 28.550                                                               | 30.000                                                              | 31.500                                                                          | 34.850                                                                                       |
| 4                   | 31.400                                                               | 33.250                                                                                                   | 28.550                                                               | 30.000                                                              | 31.500                                                                          | 34.850                                                                                       |
| 5                   | 31.400                                                               | 33.250                                                                                                   | 28.550                                                               | 30.000                                                              | 31.500                                                                          | 34.850                                                                                       |
| 6                   | 33.350                                                               | 35.250                                                                                                   | 30.500                                                               | 32.000                                                              | 33.500                                                                          | 36.850                                                                                       |
| 7                   | 33.350                                                               | 35.250                                                                                                   | 30.500                                                               | 32.000                                                              | 33.500                                                                          | 36.850                                                                                       |
| 8                   | 33.350                                                               | 35.250                                                                                                   | 30.500                                                               | 32.000                                                              | 33.500                                                                          | 36.850                                                                                       |
| 9                   | 35.350                                                               | 37.200                                                                                                   | 32.500                                                               | 34.000                                                              | 35.450                                                                          | 38.800                                                                                       |
| 10                  | 35.350                                                               | 37.200                                                                                                   | 32.500                                                               | 34.000                                                              | 35.450                                                                          | 38.800                                                                                       |
| 11                  | 35.350                                                               | 37.200                                                                                                   | 32.500                                                               | 34.000                                                              | 35.450                                                                          | 38.800                                                                                       |
| 12                  | 37.350                                                               | 39.200                                                                                                   | 34.000                                                               | 35.450                                                              | 36.950                                                                          | 40.800                                                                                       |
| 13                  | 37.350                                                               | 39.200                                                                                                   | 34.000                                                               | 35.450                                                              | 36.950                                                                          | 40.800                                                                                       |
| 14                  | 37.350                                                               | 39.200                                                                                                   | 34.000                                                               | 35.450                                                              | 36.950                                                                          | 40.800                                                                                       |
| 15                  | 39.300                                                               | 41.200                                                                                                   | 35.450                                                               | 36.950                                                              | 38.450                                                                          | 42.800                                                                                       |
| 16                  | 39.300                                                               | 41.200                                                                                                   | 35.450                                                               | 36.950                                                              | 38.450                                                                          | 42.800                                                                                       |
| 17                  | 39.300                                                               | 41.200                                                                                                   | 35.450                                                               | 36.950                                                              | 38.450                                                                          | 42.800                                                                                       |
| 18                  | 41.050                                                               | 43.650                                                                                                   | 36.950                                                               | 38.450                                                              | 39.950                                                                          | 44.750                                                                                       |
| 19                  | 41.050                                                               | 43.650                                                                                                   | 36.950                                                               | 38.450                                                              | 39.950                                                                          | 44.750                                                                                       |
| 20                  | 41.050                                                               | 43.650                                                                                                   | 36.950                                                               | 38.450                                                              | 39.950                                                                          | 44.750                                                                                       |
| 21                  | 42.800                                                               | 46.150                                                                                                   | 38.450                                                               | 39.950                                                              | 41.400                                                                          | 46.000                                                                                       |
| 22                  | 42.800                                                               | 46.150                                                                                                   | 38.450                                                               | 39.950                                                              | 41.400                                                                          | 46.000                                                                                       |
| 23                  | 42.800                                                               | 46.150                                                                                                   | 38.450                                                               | 39.950                                                              | 41.400                                                                          | 46.000                                                                                       |
| 24                  | 44.500                                                               | 48.600                                                                                                   | 39.950                                                               | 41.400                                                              | 42.900                                                                          | 47.250                                                                                       |

| Salaris-<br>schalen | A8a                                                                              | A8b                                                                                          | A9a                                                                             | A9b                                                                  | A10a                                                                 | A10b                                                                             |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Minimum             | 30.250                                                                           | 31.500                                                                                       | 35.950                                                                          | 38.100                                                               | 37.200                                                               | 44.650                                                                           |
| Maximum             | 46.000                                                                           | 47.250                                                                                       | 51.600                                                                          | 54.550                                                               | 52.850                                                               | 59.500                                                                           |
| Verhoging           | 1x1x1150<br>2x1x1100<br>2x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x2000<br>1x3x1200<br>1x3x1250 | 1x1x1100<br>1x1x1150<br>1x1x1100<br>1x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x1250 | 3x1x1000<br>1x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x2000<br>1x3x1950<br>1x3x2000<br>1x3x750 | 3x1x1100<br>2x3x2000<br>1x3x1950<br>2x3x2000<br>1x3x1950<br>1x3x1250 | 1x3x2500<br>1x3x2200<br>2x3x2250<br>1x3x2200<br>1x3x2250<br>2x3x1000 | 1x3x1750<br>1x3x1700<br>2x3x1750<br>1x3x1700<br>1x3x1750<br>1x3x2250<br>1x3x2200 |
| 0                   | 30.250                                                                           | 31.500                                                                                       | 35.950                                                                          | 38.100                                                               | 37.200                                                               | 44.650                                                                           |
| 1                   | 31.400                                                                           | 32.600                                                                                       | 36.950                                                                          | 39.200                                                               | 37.200                                                               | 44.650                                                                           |
| 2                   | 32.500                                                                           | 33.750                                                                                       | 37.950                                                                          | 40.300                                                               | 37.200                                                               | 44.650                                                                           |
| 3                   | 33.600                                                                           | 34.850                                                                                       | 38.950                                                                          | 41.400                                                               | 39.700                                                               | 46.400                                                                           |
| 4                   | 33.600                                                                           | 34.850                                                                                       | 38.950                                                                          | 41.400                                                               | 39.700                                                               | 46.400                                                                           |
| 5                   | 33.600                                                                           | 34.850                                                                                       | 38.950                                                                          | 41.400                                                               | 39.700                                                               | 46.400                                                                           |
| 6                   | 35.600                                                                           | 36.850                                                                                       | 40.950                                                                          | 43.400                                                               | 41.900                                                               | 48.100                                                                           |
| 7                   | 35.600                                                                           | 36.850                                                                                       | 40.950                                                                          | 43.400                                                               | 41.900                                                               | 48.100                                                                           |
| 8                   | 35.600                                                                           | 36.850                                                                                       | 40.950                                                                          | 43.400                                                               | 41.900                                                               | 48.100                                                                           |
| 9                   | 37.600                                                                           | 38.800                                                                                       | 42.900                                                                          | 45.400                                                               | 44.150                                                               | 49.850                                                                           |
| 10                  | 37.600                                                                           | 38.800                                                                                       | 42.900                                                                          | 45.400                                                               | 44.150                                                               | 49.850                                                                           |
| 11                  | 37.600                                                                           | 38.800                                                                                       | 42.900                                                                          | 45.400                                                               | 44.150                                                               | 49.850                                                                           |
| 12                  | 39.550                                                                           | 40.800                                                                                       | 44.900                                                                          | 47.350                                                               | 46.400                                                               | 51.600                                                                           |
| 13                  | 39.550                                                                           | 40.800                                                                                       | 44.900                                                                          | 47.350                                                               | 46.400                                                               | 51.600                                                                           |
| 14                  | 39.550                                                                           | 40.800                                                                                       | 44.900                                                                          | 47.350                                                               | 46.400                                                               | 51.600                                                                           |
| 15                  | 41.550                                                                           | 42.800                                                                                       | 46.900                                                                          | 49.350                                                               | 48.600                                                               | 53.300                                                                           |
| 16                  | 41.550                                                                           | 42.800                                                                                       | 46.900                                                                          | 49.350                                                               | 48.600                                                               | 53.300                                                                           |
| 17                  | 41.550                                                                           | 42.800                                                                                       | 46.900                                                                          | 49.350                                                               | 48.600                                                               | 53.300                                                                           |
| 18                  | 43.550                                                                           | 44.750                                                                                       | 48.850                                                                          | 51.350                                                               | 50.850                                                               | 55.050                                                                           |
| 19                  | 43.550                                                                           | 44.750                                                                                       | 48.850                                                                          | 51.350                                                               | 50.850                                                               | 55.050                                                                           |
| 20                  | 43.550                                                                           | 44.750                                                                                       | 48.850                                                                          | 51.350                                                               | 50.850                                                               | 55.050                                                                           |
| 21                  | 44.750                                                                           | 46.000                                                                                       | 50.850                                                                          | 53.300                                                               | 51.850                                                               | 57.300                                                                           |
| 22                  | 44.750                                                                           | 46.000                                                                                       | 50.850                                                                          | 53.300                                                               | 51.850                                                               | 57.300                                                                           |
| 23                  | 44.750                                                                           | 46.000                                                                                       | 50.850                                                                          | 53.300                                                               | 51.850                                                               | 57.300                                                                           |
| 24                  | 46.000                                                                           | 47.250                                                                                       | 51.600                                                                          | 54.550                                                               | 52.850                                                               | 59.500                                                                           |

| salaris-<br>schalen | B1      | B2      | B3      | B4      | B5       | B6       | B7       |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|
| Minimum             | 17.300  | 18.850  | 19.550  | 19.950  | 21.400   | 21.500   | 22.250   |
| Maximum             | 23.350  | 26.450  | 29.150  | 29.750  | 32.500   | 34.600   | 35.600   |
| Verhoging           | 1x1x500 | 1x1x600 | 1x1x800 | 1x1x800 | 1x1x900  | 1x1x1100 | 1x1x500  |
|                     | 5x2x500 | 1x2x650 | 1x2x750 | 1x2x850 | 1x2x950  | 1x2x1050 | 2x2x1150 |
|                     | 1x2x450 | 2x2x600 | 6x2x800 | 1x2x800 | 2x2x900  | 5x2x1100 | 1x2x1200 |
|                     | 4x2x500 | 1x2x650 | 1x2x750 | 1x2x850 | 1x2x950  | 1x2x1050 | 3x2x1150 |
|                     | 1x2x600 | 1x2x600 | 2x2x800 | 2x2x800 | 2x2x900  | 3x2x1100 | 1x2x1200 |
|                     |         | 1x2x650 | 1x2x900 | 1x2x850 | 1x2x950  | 1x1x1100 | 2x2x1150 |
|                     |         | 2x2x600 |         | 2x2x800 | 2x2x900  |          | 2x2x1200 |
|                     |         | 1x2x650 |         | 1x2x850 | 1x2x950  |          |          |
|                     |         | 1x2x600 |         | 2x2x800 | 1x2x1000 |          |          |
|                     |         | 1x2x800 |         |         |          |          |          |
| 0                   | 17.300  | 18.850  | 19.550  | 19.950  | 21.400   | 21.500   | 22.250   |
| 1                   | 17.800  | 19.450  | 20.350  | 20.750  | 22.300   | 22.600   | 22.750   |
| 2                   | 17.800  | 19.450  | 20.350  | 20.750  | 22.300   | 22.600   | 22.750   |
| 3                   | 18.300  | 20.100  | 21.100  | 21.600  | 23.250   | 23.650   | 23.900   |
| 4                   | 18.300  | 20.100  | 21.100  | 21.600  | 23.250   | 23.650   | 23.900   |
| 5                   | 18.800  | 20.700  | 21.900  | 22.400  | 24.150   | 24.750   | 25.050   |
| 6                   | 18.800  | 20.700  | 21.900  | 22.400  | 24.150   | 24.750   | 25.050   |
| 7                   | 19.300  | 21.300  | 22.700  | 23.250  | 25.050   | 25.850   | 26.250   |
| 8                   | 19.300  | 21.300  | 22.700  | 23.250  | 25.050   | 25.850   | 26.250   |
| 9                   | 19.800  | 21.950  | 23.500  | 24.050  | 26.000   | 26.950   | 27.400   |
| 10                  | 19.800  | 21.950  | 23.500  | 24.050  | 26.000   | 26.950   | 27.400   |
| 11                  | 20.300  | 22.550  | 24.300  | 24.850  | 26.900   | 28.050   | 28.550   |
| 12                  | 20.300  | 22.550  | 24.300  | 24.850  | 26.900   | 28.050   | 28.550   |
| 13                  | 20.750  | 23.200  | 25.100  | 25.700  | 27.800   | 29.150   | 29.700   |
| 14                  | 20.750  | 23.200  | 25.100  | 25.700  | 27.800   | 29.150   | 29.700   |
| 15                  | 21.250  | 23.800  | 25.900  | 26.500  | 28.750   | 30.200   | 30.900   |
| 16                  | 21.250  | 23.800  | 25.900  | 26.500  | 28.750   | 30.200   | 30.900   |
| 17                  | 21.750  | 24.400  | 26.650  | 27.300  | 29.650   | 31.300   | 32.050   |
| 18                  | 21.750  | 24.400  | 26.650  | 27.300  | 29.650   | 31.300   | 32.050   |
| 19                  | 22.250  | 25.050  | 27.450  | 28.150  | 30.550   | 32.400   | 33.200   |
| 20                  | 22.250  | 25.050  | 27.450  | 28.150  | 30.550   | 32.400   | 33.200   |
| 21                  | 22.750  | 25.650  | 28.250  | 28.950  | 31.500   | 33.500   | 34.400   |
| 22                  | 22.750  | 25.650  | 28.250  | 28.950  | 31.500   | 33.500   | 34.400   |
| 23                  | 23.350  | 26.450  | 29.150  | 29.750  | 32.500   | 34.600   | 35.600   |

| salaris-<br>schalen | C1      | C2      | C3      | C4      | C5      |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Minimum             | 13.550  | 14.250  | 15.900  | 18.550  | 20.400  |
| Maximum             | 21.950  | 22.800  | 24.800  | 26.550  | 29.300  |
| Verhoging           | 1x1x600 | 1x1x550 | 1x1x650 | 1x1x550 | 1x1x600 |
|                     | 1x2x600 | 9x2x600 | 2x2x600 | 1x2x600 | 1x2x600 |
|                     | 1x2x550 | 1x2x550 | 1x2x650 | 2x2x550 | 1x2x650 |
|                     | 8x2x600 | 2x2x600 | 1x2x600 | 1x2x600 | 1x2x600 |
|                     | 1x2x550 | 1x2x850 | 1x2x650 | 1x2x550 | 1x2x650 |
|                     | 1x2x600 |         | 2x2x600 | 1x2x600 | 2x2x600 |
|                     | 1x2x700 |         | 1x2x650 | 2x2x550 | 1x2x650 |
|                     |         |         | 1x2x600 | 1x2x600 | 2x2x600 |
|                     |         |         | 1x2x650 | 1x2x550 | 1x2x650 |
|                     |         |         | 2x2x600 | 1x2x600 | 1x2x600 |
|                     |         |         | 1x2x850 | 1x2x550 | 1x2x650 |
|                     |         |         |         | 1x2x600 | 1x2x850 |
| 0                   | 13.550  | 14.250  | 15.900  | 18.550  | 20.400  |
| 1                   | 14.150  | 14.800  | 16.550  | 19.100  | 21.000  |
| 2                   | 14.150  | 14.800  | 16.550  | 19.100  | 21.000  |
| 3                   | 14.750  | 15.400  | 17.150  | 19.700  | 21.600  |
| 4                   | 14.750  | 15.400  | 17.150  | 19.700  | 21.600  |
| 5                   | 15.300  | 16.000  | 17.750  | 20.250  | 22.250  |
| 6                   | 15.300  | 16.000  | 17.750  | 20.250  | 22.250  |
| 7                   | 15.900  | 16.600  | 18.400  | 20.800  | 22.850  |
| 8                   | 15.900  | 16.600  | 18.400  | 20.800  | 22.850  |
| 9                   | 16.500  | 17.200  | 19.000  | 21.400  | 23.500  |
| 10                  | 16.500  | 17.200  | 19.000  | 21.400  | 23.500  |
| 11                  | 17.100  | 17.800  | 19.650  | 21.950  | 24.100  |
| 12                  | 17.100  | 17.800  | 19.650  | 21.950  | 24.100  |
| 13                  | 17.700  | 18.400  | 20.250  | 22.550  | 24.700  |
| 14                  | 17.700  | 18.400  | 20.250  | 22.550  | 24.700  |
| 15                  | 18.300  | 19.000  | 20.850  | 23.100  | 25.350  |
| 16                  | 18.300  | 19.000  | 20.850  | 23.100  | 25.350  |
| 17                  | 18.900  | 19.600  | 21.500  | 23.650  | 25.950  |
| 18                  | 18.900  | 19.600  | 21.500  | 23.650  | 25.950  |
| 19                  | 19.500  | 20.200  | 22.100  | 24.250  | 26.550  |
| 20                  | 19.500  | 20.200  | 22.100  | 24.250  | 26.550  |
| 21                  | 20.100  | 20.750  | 22.750  | 24.800  | 27.200  |
| 22                  | 20.100  | 20.750  | 22.750  | 24.800  | 27.200  |
| 23                  | 20.650  | 21.350  | 23.350  | 25.400  | 27.800  |
| 24                  | 20.650  | 21.350  | 23.350  | 25.400  | 27.800  |
| 25                  | 21.250  | 21.950  | 23.950  | 25.950  | 28.450  |
| 26                  | 21.250  | 21.950  | 23.950  | 25.950  | 28.450  |
| 27                  | 21.950  | 22.800  | 24.800  | 26.550  | 29.300  |

| salaris-<br>schalen | D1                                                  | D2                                                                                                                                          | D3                                                                                                                                                     | D4                                                   | D5                                                                                   |
|---------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Minimum             | 13.300                                              | 14.300                                                                                                                                      | 15.500                                                                                                                                                 | 16.900                                               | 17.000                                                                               |
| Maximum             | 18.300                                              | 19.600                                                                                                                                      | 20.700                                                                                                                                                 | 21.950                                               | 23.800                                                                               |
| Verhoging           | 1x1x350<br>3x2x350<br>1x2x300<br>8x2x350<br>1x2x500 | 1x1x350<br>1x2x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x400<br>2x2x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x500 | 1x1x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x400<br>2x2x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x400<br>1x2x350<br>1x2x500 | 1x1x350<br>1x2x350<br>1x2x300<br>10x2x350<br>1x2x550 | 1x1x300<br>2x2x500<br>1x2x300<br>1x2x800<br>1x2x500<br>4x2x400<br>1x2x500<br>3x2x600 |
| 0                   | 13.300                                              | 14.300                                                                                                                                      | 15.500                                                                                                                                                 | 16.900                                               | 17.000                                                                               |
| 1                   | 13.650                                              | 14.650                                                                                                                                      | 15.850                                                                                                                                                 | 17.250                                               | 17.300                                                                               |
| 2                   | 13.650                                              | 14.650                                                                                                                                      | 15.850                                                                                                                                                 | 17.250                                               | 17.300                                                                               |
| 3                   | 14.000                                              | 15.000                                                                                                                                      | 16.250                                                                                                                                                 | 17.600                                               | 17.800                                                                               |
| 4                   | 14.000                                              | 15.000                                                                                                                                      | 16.250                                                                                                                                                 | 17.600                                               | 17.800                                                                               |
| 5                   | 14.350                                              | 15.400                                                                                                                                      | 16.600                                                                                                                                                 | 17.900                                               | 18.300                                                                               |
| 6                   | 14.350                                              | 15.400                                                                                                                                      | 16.600                                                                                                                                                 | 17.900                                               | 18.300                                                                               |
| 7                   | 14.700                                              | 15.750                                                                                                                                      | 17.000                                                                                                                                                 | 18.250                                               | 18.600                                                                               |
| 8                   | 14.700                                              | 15.750                                                                                                                                      | 17.000                                                                                                                                                 | 18.250                                               | 18.600                                                                               |
| 9                   | 15.000                                              | 16.150                                                                                                                                      | 17.350                                                                                                                                                 | 18.600                                               | 19.400                                                                               |
| 10                  | 15.000                                              | 16.150                                                                                                                                      | 17.350                                                                                                                                                 | 18.600                                               | 19.400                                                                               |
| 11                  | 15.350                                              | 16.500                                                                                                                                      | 17.700                                                                                                                                                 | 18.950                                               | 19.900                                                                               |
| 12                  | 15.350                                              | 16.500                                                                                                                                      | 17.700                                                                                                                                                 | 18.950                                               | 19.900                                                                               |
| 13                  | 15.700                                              | 16.900                                                                                                                                      | 18.100                                                                                                                                                 | 19.300                                               | 20.300                                                                               |
| 14                  | 15.700                                              | 16.900                                                                                                                                      | 18.100                                                                                                                                                 | 19.300                                               | 20.300                                                                               |
| 15                  | 16.050                                              | 17.250                                                                                                                                      | 18.450                                                                                                                                                 | 19.650                                               | 20.700                                                                               |
| 16                  | 16.050                                              | 17.250                                                                                                                                      | 18.450                                                                                                                                                 | 19.650                                               | 20.700                                                                               |
| 17                  | 16.400                                              | 17.650                                                                                                                                      | 18.850                                                                                                                                                 | 20.000                                               | 21.100                                                                               |
| 18                  | 16.400                                              | 17.650                                                                                                                                      | 18.850                                                                                                                                                 | 20.000                                               | 21.100                                                                               |
| 19                  | 16.750                                              | 18.000                                                                                                                                      | 19.200                                                                                                                                                 | 20.350                                               | 21.500                                                                               |
| 20                  | 16.750                                              | 18.000                                                                                                                                      | 19.200                                                                                                                                                 | 20.350                                               | 21.500                                                                               |
| 21                  | 17.100                                              | 18.350                                                                                                                                      | 19.600                                                                                                                                                 | 20.700                                               | 22.000                                                                               |
| 22                  | 17.100                                              | 18.350                                                                                                                                      | 19.600                                                                                                                                                 | 20.700                                               | 22.000                                                                               |
| 23                  | 17.450                                              | 18.750                                                                                                                                      | 19.950                                                                                                                                                 | 21.050                                               | 22.600                                                                               |
| 24                  | 17.450                                              | 18.750                                                                                                                                      | 19.950                                                                                                                                                 | 21.050                                               | 22.600                                                                               |
| 25                  | 17.800                                              | 19.100                                                                                                                                      | 20.350                                                                                                                                                 | 21.400                                               | 23.200                                                                               |
| 26                  | 17.800                                              | 19.100                                                                                                                                      | 20.350                                                                                                                                                 | 21.400                                               | 23.200                                                                               |
| 27                  | 18.300                                              | 19.600                                                                                                                                      | 20.700                                                                                                                                                 | 21.950                                               | 23.800                                                                               |

| salaris-<br>schalen | E1                                                  | E2                                                  | E3                             | E4                             |
|---------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Minimum             | 13.250                                              | 13.550                                              | 14.200                         | 15.000                         |
| Maximum             | 15.000                                              | 15.650                                              | 16.550                         | 17.350                         |
| Verhoging           | 1x1x100<br>3x2x100<br>1x2x150<br>3x2x100<br>6x2x150 | 1x1x150<br>7x2x150<br>1x2x100<br>4x2x150<br>1x2x200 | 1x1x150<br>12x2x150<br>1x2x400 | 1x1x150<br>12x2x150<br>1x2x400 |
| 0                   | 13.250                                              | 13.550                                              | 14.200                         | 15.000                         |
| 1                   | 13.350                                              | 13.700                                              | 14.350                         | 15.150                         |
| 2                   | 13.350                                              | 13.700                                              | 14.350                         | 15.150                         |
| 3                   | 13.450                                              | 13.850                                              | 14.500                         | 15.300                         |
| 4                   | 13.450                                              | 13.850                                              | 14.500                         | 15.300                         |
| 5                   | 13.550                                              | 14.000                                              | 14.650                         | 15.450                         |
| 6                   | 13.550                                              | 14.000                                              | 14.650                         | 15.450                         |
| 7                   | 13.650                                              | 14.150                                              | 14.800                         | 15.600                         |
| 8                   | 13.650                                              | 14.150                                              | 14.800                         | 15.600                         |
| 9                   | 13.800                                              | 14.300                                              | 14.950                         | 15.750                         |
| 10                  | 13.800                                              | 14.300                                              | 14.950                         | 15.750                         |
| 11                  | 13.900                                              | 14.450                                              | 15.100                         | 15.900                         |
| 12                  | 13.900                                              | 14.450                                              | 15.100                         | 15.900                         |
| 13                  | 14.000                                              | 14.600                                              | 15.250                         | 16.050                         |
| 14                  | 14.000                                              | 14.600                                              | 15.250                         | 16.050                         |
| 15                  | 14.100                                              | 14.750                                              | 15.400                         | 16.200                         |
| 16                  | 14.100                                              | 14.750                                              | 15.400                         | 16.200                         |
| 17                  | 14.250                                              | 14.850                                              | 15.550                         | 16.350                         |
| 18                  | 14.250                                              | 14.850                                              | 15.550                         | 16.350                         |
| 19                  | 14.400                                              | 15.000                                              | 15.700                         | 16.500                         |
| 20                  | 14.400                                              | 15.000                                              | 15.700                         | 16.500                         |
| 21                  | 14.550                                              | 15.150                                              | 15.850                         | 16.650                         |
| 22                  | 14.550                                              | 15.150                                              | 15.850                         | 16.650                         |
| 23                  | 14.700                                              | 15.300                                              | 16.000                         | 16.800                         |
| 24                  | 14.700                                              | 15.300                                              | 16.000                         | 16.800                         |
| 25                  | 14.850                                              | 15.450                                              | 16.150                         | 16.950                         |
| 26                  | 14.850                                              | 15.450                                              | 16.150                         | 16.950                         |
| 27                  | 15.000                                              | 15.650                                              | 16.550                         | 17.350                         |

## BIJLAGE II. OVERZICHT VAN DE VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

| Artikel 47                                                        | Geldelijke anciënniteit | Bestuurs-anciënniteit | Schaal-anciënniteit             | Vakantiegeld (publiek) | Vakantiegeld (privaat)                                                              | Jaarlijkse vakantie (publiek) | Jaarlijkse vakantie (privaat)                                                       | Ziektekrediet |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Behoud salaris (Volledig of gedeeltelijk) (§2, eerste lid)</b> | Telt mee                | Telt mee              | Telt mee                        | Telt mee               | Telt mee                                                                            | Telt mee                      | Telt mee                                                                            | Telt mee      |
| <b>Arbeidsongeval/ Beroepsziekte (§2, eerste lid)</b>             | Telt mee                | Telt mee              | Telt mee                        | Telt mee               | Telt mee (arbeidsongeval/ beroepsziekte - gedeeltelijke ongeschiktheid: eerste 12m) | Telt mee                      | Telt mee (arbeidsongeval/ beroepsziekte - gedeeltelijke ongeschiktheid: eerste 12m) | Telt mee      |
| <b>Thematische verloven (voltijds) (§2, tweede lid, 1° - 4°)</b>  | Telt mee                | Telt mee              | Telt niet mee                   | Telt niet mee          | Telt niet mee                                                                       | Telt niet mee                 | Telt niet mee                                                                       | Telt niet mee |
| <b>Thematische verloven (deeltijds) (§2, tweede lid, 1° - 4°)</b> | Telt mee                | Telt mee              | Telt niet mee, maar geen impact | Telt niet mee          | Telt niet mee                                                                       | Telt niet mee                 | Telt niet mee                                                                       | Telt niet mee |
| <b>Vlaams Zorgkrediet (voltijds) (§2, tweede lid, 5°)</b>         | Telt mee                | Telt mee              | Telt niet mee                   | Telt niet mee          | Telt niet mee                                                                       | Telt niet mee                 | Telt niet mee                                                                       | Telt niet mee |
| <b>Vlaams Zorgkrediet (deeltijds) (§2, tweede lid, 5°)</b>        | Telt mee                | Telt mee              | Telt niet mee, maar geen impact | Telt niet mee          | Telt niet mee                                                                       | Telt niet mee                 | Telt niet mee                                                                       | Telt niet mee |

| Artikel 47                                                                   | Geldelijke anciënniteit         | Bestuurs-anciënniteit           | Schaal-anciënniteit             | Vakantiegeld (publiek)          | Vakantiegeld (privaat)          | Jaarlijkse vakantie (publiek)   | Jaarlijkse vakantie (privaat)   | Ziektekrediet |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------|
| <b>Adoptieverlof</b><br>(§2, tweede lid, 6°)                                 | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee      |
| <b>Pleegzorgverlof</b><br>(§2, tweede lid, 7°)                               | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee      |
| <b>Pleegouderverlof</b><br>(§2, tweede lid, 8°)                              | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee      |
| <b>Omstandigheidsverlof</b><br>(art. 255, §1,2° RPR)<br>(§2, tweede lid, 9°) | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee      |
| <b>Ziv-uitkering</b><br>(moederschap)<br>(§2, tweede lid, 10°)               | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | NVT           |
| <b>Ziv-uitkering</b><br>(ziekte)<br>(§2, tweede lid, 11°)                    | Telt mee<br>(eerste 12 maanden) | Telt mee<br>(eerste 12 maanden) | Telt mee<br>(eerste 12 maanden) | Telt mee<br>(eerste 12 maanden) | Telt mee<br>(eerste 12 maanden) | Telt mee<br>(eerste 12 maanden) | Telt mee<br>(eerste 12 maanden) | NVT           |
| <b>Militaire dienst</b><br>(§2, tweede lid, 12°)                             | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee      |
| <b>Onbetaald verlof recht (voltijds)</b><br>(§2, tweede lid, 13°)            | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt mee      |
| <b>Onbetaald verlof recht (deeltijds)</b><br>(§2, tweede lid, 13°)           | Telt niet mee, maar geen impact | Telt niet mee, maar geen impact | Telt niet mee, maar geen impact | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt mee      |

| Artikel 47                                                   | Geldelijke anciënniteit         | Bestuurs-anciënniteit           | Schaal-anciënniteit             | Vakantiegeld (publiek)       | Vakantiegeld (privaat) | Jaarlijkse vakantie (publiek) | Jaarlijkse vakantie (privaat) | Ziektekrediet |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------|
| Onbetaald verlof als gunst (voltijds) (§2, tweede lid, 14°)  | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                   | Telt niet mee                | Telt niet mee          | Telt niet mee                 | Telt niet mee                 | Telt niet mee |
| Onbetaald verlof als gunst (deeltijds) (§2, tweede lid, 14°) | Telt niet mee, maar geen impact | Telt niet mee, maar geen impact | Telt niet mee, maar geen impact | Telt niet mee                | Telt niet mee          | Telt niet mee                 | Telt niet mee                 | Telt niet mee |
| Overmacht (statutair) (§2, tweede lid, 15°)                  | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                     | NVT                    | Telt mee                      | NVT                           | Telt mee      |
| WLH-uitkering (§2, tweede lid, 16°)                          | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                     | Telt mee               | Telt mee                      | Telt mee                      | NVT           |
| Disponibiliteit ziekte (§2, vierde lid)                      | Telt mee (eerste 12 maanden)    | Telt mee (eerste 12 maanden)    | Telt mee (eerste 12 maanden)    | Telt mee (eerste 12 maanden) | NVT                    | Telt mee (eerste 12 maanden)  | NVT                           | Telt niet mee |
| Verlof dwingende reden (en zorgverlof) (§2, tweede lid, 17°) | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt mee                        | Telt niet mee                | Telt niet mee          | Telt niet mee                 | Telt niet mee                 | Telt mee      |