

Vlaamse Regering

Besluit van de Vlaamse Regering houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 1 en § 3, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het Gemeenschapsonderwijs, inzonderheid op artikel 67, § 2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, inzonderheid op de artikelen 2, 3 en 5;

Gelet op het decreet tot regeling van strategische adviesraden van 18 juli 2003, inzonderheid op artikel 12, derde lid;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 maart 2002 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Landmaatschappij;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2002 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2003 houdende bepaling van het administratief en

geldelijk statuut van het personeel van de Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Milieumaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 05 september 2003 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Dienst voor de Scheepvaart;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 5 december 2003 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de naamloze vennootschap Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 26 november 2004 houdende organisatie van Kind en Gezin en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2004 houdende organisatie van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;

Gelet op besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis

Rekem;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd onderwijs en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van het permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op de akkoorden van de minister, bevoegd voor de pensioenen, gegeven op 16 juni 2004 en 10 september 2004;

Gelet op de akkoorden van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 3 juli 2003 en 13 mei 2004;

Gelet op de protocollen nr. 210.673 en nr. 210.674 van 28 juni 2004 en nr. 226.719 van 7 november 2005 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op het advies nummer 37.378/3 - 38.379/3 van de Raad van State, gegeven op 22 juni 2004 en het advies nummer 39.433/3, gegeven op 6 december 2005, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme;

Na beraadslaging,

BESLUIT :

DEEL I. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN**TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED**

Artikel I 1. Dit besluit is van toepassing op het hierna genoemd personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonialia van de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid.

TITEL 2. ALGEMENE BEPALINGEN

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

- 1° de diensten van de Vlaamse overheid :
 - de departementen,
 - de intern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen IVA, zonder rechtspersoonlijkheid,
 - de IVA met rechtspersoonlijkheid, met uitzondering van
 - . Vlaamse instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO)
 - de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen EVA, met uitzondering van
 - . Vlaamse Radio- en Televisieomroep (VRT)
 - . Vlaamse Opera (VLOPERA)
 - . Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn (VVM)
 - . Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) wat betreft het instructiepersoneel
 - het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden, met uitzondering van de SERV, hierna te noemen de raden;
 - het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, hierna te noemen het Gemeenschapsonderwijs of instelling;
- 2° een Vlaams ministerie : het departement en de IVA zonder rechtspersoonlijkheid van een beleidsdomein;
- 3° een entiteit : een departement, een IVA of een EVA;
- 4° een beleidsdomein : een homogeen beleidsdomein zoals bedoeld in artikel 2 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, bestaande uit een verzameling van beleidsvelden die zowel vanuit politiek als maatschappelijk oogpunt een herkenbaar en samenhangend geheel vormen;

- 5° beleidsraad : de raad van het homogeen beleidsdomein, waarvan de oprichting en de wijze van samenstelling door de Vlaamse Regering bepaald wordt en waarin het politieke en het administratieve niveau overleg plegen en die de regering ondersteunt bij de aansturing van het beleidsdomein;
- 6° interne arbeidsmarkt : de personeelsbewegingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid;
- 7° personeelsleden : de ambtenaren en de contractuelen;
- 8° ambtenaar : elk personeelslid dat toegelaten is tot een proeftijd met het oog op een vaste benoeming of dat in vast dienstverband benoemd is;
- 9° contractueel : elk personeelslid dat in dienst genomen is bij arbeidsovereenkomst;
- 10° lijnmanager : het hoofd van een entiteit, van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs die het hiërarchisch en functioneel gezag over het personeel van die entiteit, raad of instelling uitoefent.
- 11° benoemende overheid : het hoofd van de entiteit, raad of instelling voor de ambtenaren;
- 12° indienstnemende overheid :
- de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever voor het hoofd van een entiteit en voor de algemeen directeur en op voorstel van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad
 - de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs,
 - de lijnmanager voor het contractuele personeelslid;
- 13° opdrachtgever :
- de functioneel bevoegde Vlaamse minister voor de departementen, de IVA en de andere EVA dan hierna vermeld,
 - de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs,
 - het Auditcomité van de Vlaamse administratie voor de Interne Audit van de Vlaamse administratie,
 - de strategische adviesraad voor het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad;
- 14° de functioneel bevoegde Vlaamse minister : het lid van de Vlaamse Regering bevoegd voor de materies en het personeel van een beleidsdomein, raad of instelling, hierna te noemen functionele minister;

- 15° personeelsplan : het overzicht van de functies nodig om in een bepaalde entiteit via welomschreven processen een vooropgesteld doel te bereiken;
- 16° personeelsfunctie : ofwel de entiteiten in het beleidsdomein Bestuurszaken ofwel de managementondersteunende diensten, hierna te noemen MOD, in de beleidsdomeinen, die conform hun taakstelling het personeelsbeleid aansturen of uitvoeren.
- 17° werkgever :
- de Vlaamse Gemeenschap voor de personeelsleden van een departement of een IVA zonder rechtspersoonlijkheid;
 - de IVA met rechtspersoonlijkheid en
 - de EVA
- voor de van deze entiteiten afhangende personeelsleden;
- de strategische adviesraad
 - het Gemeenschapsonderwijs
- voor de van deze raad of instelling afhangende personeelsleden.
- 18° de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken: de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling.
- 19° selector : het professioneel orgaan dat advies geeft aan de lijnmanager over het selectiegebeuren.

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

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

Art. I 4. § 1. De lijnmanager bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van zijn entiteit, raad of instelling, in een personeelsplan, onverminderd de procedure van administratieve en begrotingscontrole.

Een vacature is een niet-ingevulde functie op het personeelsplan van de entiteit, raad of instelling, en impliceert een personeelsbehoefte.

§ 2. Een personeelsplan omvat :

- 1° mandaatfuncties.
- 2° permanente functies, ingenomen door ambtenaren.
Een permanente functie kan tijdelijk ingevuld worden indien rotatie aangewezen is. In dit geval wordt de tijdsduur of

het tijdelijk karakter van de dienstaanwijzing bekendgemaakt bij de vacantverklaring door de lijnmanager.

3° tijdelijke of specifieke functies, ingenomen door contractuelen.

Contractuelen kunnen in dienst genomen worden, uitsluitend om :

- a) aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk;
- b) ambtenaren te vervangen bij afwezigheid;
- c) bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
- d) te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken stelt de lijst vast van de contractuele functies die ressorteren onder de bijkomende of specifieke opdrachten vermeld sub c)

4° projectfuncties, ingenomen door ambtenaren of contractuelen.

§ 3. Het personeelsplan wordt opgemaakt in voltijdse eenheden.

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

- 1° via de interne arbeidsmarkt, waarbij gekozen wordt voor een of meerdere van volgende procedures
- bevordering zonder examen
 - horizontale mobiliteit overeenkomstig artikel VI 5
 - bevordering van geslaagden voor loopbaanexamens of bekwaamheidsproeven

De procedures gebeuren volgens het statuut bepaald in artikel VI 1 van dit besluit onverminderd de bepalingen van dit besluit.

- 2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt. Als de vacante betrekking wordt ingevuld via aanwerving na een algemeen wervingsexamen, wordt tezelfdertijd ook een beroep gedaan op de procedures van horizontale mobiliteit en bevordering van geslaagden voor loopbaanexamens of bekwaamheidsproeven.

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

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

§ 2. Voor de invulling van contractuele vacatures, geldt de regeling zoals bepaald in het personeelsstatuut, dat overeenkomstig bijlage 2 voor de betrokken entiteit, raad of instelling van toepassing is, onverminderd de hiernavolgende algemene regeling.

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

Voor herplaatsing komen alleen de contractuele personeelsleden met werkzekerheid in aanmerking. Voor die personeelsleden geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor de ambtenaren.

Als contractuelen met werkzekerheid worden beschouwd, de contractuelen aan wie op grond van een wettelijke **of** decretale bepaling of een bepaling in een besluit van de Vlaamse Regering, werkzekerheid werd gegarandeerd.

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

Als herplaatsing niet mogelijk is, of als het gaat om een contractuele betrekking met een salarisschaal of beginsalarisschaal hoger dan rang A2, wordt de contractuele betrekking ingevuld op een van de volgende wijzen:

- 1° via de horizontale mobiliteit,
- 2° via de horizontale mobiliteit, in combinatie met een oproep tot kandidaatstelling, gericht aan :
 - de laureaten van bevorderingsexamens en vergelijkende bekwaamheidsproeven voor statutaire functies van hetzelfde niveau als de vacante contractuele betrekking
 - de ambtenaren in herplaatsing van dat niveauDe horizontale mobiliteit is niet toegankelijk voor contractuele personeelsleden die vervangingsopdrachten verrichten en die gedurende minder dan twee jaar ononderbroken in dienst zijn.
- 3° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met de horizontale mobiliteit en met een oproep tot kandidaatstelling, gericht aan de personen, vermeld in punt 2°.

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

Voor de volgende contractuele indienstnemeningen is de combinatie van procedures niet van toepassing :

- vervangingsopdracht

- hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking
- vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere
- personeel met buitenlandfuncties
- startbanen
- indienstnemen in functies waarvoor de statutaire aanwervingen niet verlopen via een algemeen wervingsexamen.

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

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

§ 4. De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, het aantal betrekkingen dat wordt voorbehouden voor personen met een zware arbeidshandicap die ingeschreven zijn bij de VDAB.

In afwijking van artikel III 2, 2° worden deze personen met een zware arbeidshandicap vrijgesteld van het vergelijkend wervingsexamen.

De lijnmanager van de functioneel bevoegde entiteit beslist in overleg met de VDAB en het selectiebureau van de federale overheid welke personen met een zware arbeidshandicap in aanmerking komen voor een vacature. Indien het selectiebureau van de federale overheid zijn standpunt niet binnen de 15 kalenderdagen heeft meegedeeld mag de procedure worden verdergezet.

§ 5. Naast een vacature-invulling via gerichte kandidaatstelling zoals bepaald in § 1 en § 2, kan een vacature binnen een entiteit, raad of instelling ingevuld worden door een verandering van dienstaanwijzing door de lijnmanager.

Art. I 6. In afwijking van de vacature-invulling zoals bepaald in artikel I 5, § 1, kan de lijnmanager een permanente functie die definitief vacant is, tijdelijk laten innemen door een ambtenaar.

Indien een permanente functie tijdelijk vacant is, kan onverminderd de mogelijkheid van vervanging geboden door

artikel I 4, § 2, 3°, b), de lijnmanager deze eveneens laten uitoefenen door een ambtenaar, voor de tijdsduur van de tijdelijke afwezigheid.

Terzake gelden de regels en de voorwaarden zoals bepaald in het statuut dat van toepassing is op de entiteit, raad of instelling volgens artikel VI 1 van dit besluit.

Art. I 7. § 1. De lijnmanager stelt voor zijn entiteit, raad of instelling het arbeidsreglement vast onverminderd de mogelijkheid om een aanvullend arbeidsreglement voor een subentiteit te laten vaststellen door het hoofd van die subentiteit.

§ 2. Voor elke entiteit, raad of instelling geldt als algemene regel de 38-urige werkweek voor voltijdse betrekkingen.

De werktijdregeling wordt vastgelegd in het arbeidsreglement.

TITEL 3. ALGEMENE ORGANISATORISCHE BEPALINGEN

Hoofdstuk 1. Statutaire organen en beroepscommissie

Art. I 8. Binnen elk beleidsdomein richt de beleidsraad de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van het personeel, zoals bepaald in dit besluit.

Elke strategische adviesraad evenals het Gemeenschapsonderwijs richt de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van respectievelijk het secretariaatspersoneel en het personeel van zijn diensten, zoals bepaald in dit besluit.

Art. I 9. § 1. Voor de diensten van de Vlaamse overheid wordt een adviserende beroepscommissie opgericht, hierna te noemen raad van beroep.

In afwijking van het eerste lid wordt aan de raad van beroep, in geval van eenparigheid, een beslissende bevoegdheid toegekend.

§ 2. De ambtenaar kan in beroep gaan tegen volgende beslissingen :

- de loopbaanvertraging;
- de uitspraak van een tuchtstraf of van de schorsing in het belang van de dienst;
- de evaluatie onvoldoende;
- de negatieve eindevaluatie van de proefperiode;

- de weigering van een verlof.

Art. I 10. § 1. De raad van beroep wordt per zaak paritair samengesteld uit leden van de overheid en uit leden van de representatieve vakorganisaties vertegenwoordigd in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

De leden zijn stemgerechtigd.

§ 2. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt de voorzitters aan die de beroepen behandelen.

Inzake tuchtzaken, schorsing in het belang van de dienst en bij een tweede opeenvolgende onvoldoende is de voorzitter een magistraat.

Voor de beroepen in andere aangelegenheden kan de voorzitter een externe deskundige zijn.

De voorzitter is stemgerechtigd.

§ 3. De lijnmanager van de entiteit in het beleidsdomein Bestuurszaken, waar de zetel van de raad van beroep gevestigd is,

- organiseert de werkverdeling, zo nodig in kamers;
- wijst de leden van de overheid aan;
- stelt de secretarissen aan uit de personeelsleden van zijn entiteit;
- waakt erover dat bij de effectieve samenstelling per zaak ten hoogste 2/3 van de leden van hetzelfde geslacht zijn.

Art. I 11. Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep wordt vastgesteld door een paritaire vergadering van afgevaardigden van de overheid en de vakorganisaties, samengeroepen door een voorzitter.

Het reglement is rechtsgeldig vastgesteld indien de meerderheid van de opgeroepen leden aanwezig is.

Art. I 12. Het huishoudelijk reglement bepaalt tenminste :

- de geldigheid van de beraadslaging
- de procedureregels
- het wrakingsrecht van verzoeker
- de wijze van kennisgeving van de adviezen

Art. I 13. § 1. De raad van beroep hoort de ambtenaar alvorens een gemotiveerd advies te formuleren.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt de verzoeker

persoonlijk; hij mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§ 2. Indien de ambtenaar, ofschoon volgens de voorschriften opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde afwezigheid, wordt de ambtenaar geacht af te zien van zijn beroep. De uitspraak of beslissing vóór het beroep wordt in dit geval de definitieve uitspraak of beslissing.

§ 3. Het beroep is opschortend, tenzij anders bepaald.

Art. I 14. § 1. Aan de voorzitters van de raad van beroep wordt een presentiegeld van 100 euro per zitting van een halve dag toegekend. Dit presentiegeld volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het rijk worden gekoppeld, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

§ 2. De voorzitters en leden van overheid en vakorganisaties ontvangen een reis- en maaltijdvergoeding overeenkomstig de regeling die van toepassing is voor de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid. In afwijking van het eerste lid ontvangen de voorzitters een bulkbiljet eerste klasse heen en terug of de tegenwaarde ervan.

Hoofdstuk 2. Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht

Art. I 15. De lijnmanager duidt bij tijdelijke afwezigheid of verhindering het personeelslid aan dat hem vervangt.

Art. I 16. De ambtenaar die de uitoefening van zijn functie onderbreekt voor het opnemen van een (ander) mandaat, een tewerkstelling bij een andere werkgever of bij een Vlaams ministerieel kabinet, voltijds politiek verlof of een tewerkstelling in een andere functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid, heeft - met uitzondering van artikel I 6 - geen recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking.

In afwijking van het eerste lid hebben de titularissen van de top- en middenkaderfuncties die met verlof zijn voor uitoefening van een ambt op een kabinet, of voor een project, goedgekeurd door de Vlaamse Regering, wat het middenkader betreft, een recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking.

Na beëindiging van het mandaat, de tewerkstelling of het verlof krijgt de ambtenaar een passende dienstaanwijzing binnen de interne arbeidsmarkt via de herplaatsing, met behoud van dezelfde graad als die hij had vóór het mandaat, de tewerkstelling of het verlof.

TITEL 4. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Art. I 17. § 1. Tot desgevallend in toepassing van artikel I 4 een personeelsplan wordt opgesteld, is het personeelsplan van een entiteit, raad of instelling bij de inwerkingtreding van dit besluit gelijk aan de vacatures en de graden en functies van het aantal personeelsleden die toegewezen werden aan deze entiteit, raad of instelling in toepassing van de migratiebesluiten voor het personeel in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid.

§ 2. De functies vermeld in artikel I 4, § 1, tweede lid, worden in principe uitgedrukt in graden overeenkomstig het personeelsstatuut dat van toepassing is op een entiteit, raad of instelling zoals bepaald in dit besluit, en dit voor de toepassing van het aanwervings-, loopbaan- en beloningsbeleid.

Art. I 18. In de diverse entiteiten, raden of instellingen van de Vlaamse overheid blijven de lijsten of betrekkingen van contractuele functies die ressorteren onder de bijkomende of specifieke opdrachten van kracht tot wijziging overeenkomstig artikel I 4, § 2, 3^o, laatste lid.

Art. I 19. De gevallen van beroep ingesteld bij een raad van beroep voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet volgens de op die datum van kracht zijnde reglementering.

De definitieve uitspraak na beroep gebeurt overeenkomstig dit besluit.

Art. I 20. De aanstellingen in een hoger ambt eindigen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Art. I 21. In afwijking van artikel I 16, eerste lid, heeft de ambtenaar die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit zijn functie onderbroken heeft voor het opnemen van een in dit artikel vermelde andere functie of verlof, een recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking, tot het tijdstip van verlenging of beëindiging van de afwezigheid voor het opnemen van die welbepaalde functie of van het lopend verlof.

Art. I 22. Opgeheven wordt - onverminderd artikel I 19 :

- het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juni 1995 houdende oprichting en samenstelling van een raad van beroep voor sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2002

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

Hoofdstuk 1. Deontologische rechten en plichten

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 2. Het personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie onregelmatigheden vaststelt, brengt zijn lijnmanager hiervan onmiddellijk op de hoogte. Hij kan ook rechtstreeks de Interne Audit van de Vlaamse administratie hiervan op de hoogte brengen. Een onregelmatigheid is een nalatigheid, misbruik of misdrijf.

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

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

Art. II 3. § 1. Het personeelslid kan schriftelijk of mondeling melding doen van een onregelmatigheid bij de Vlaamse Ombudsman onder de voorwaarden bepaald in artikel 3, § 2 van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst.

Het personeelslid kan aan de Vlaamse Ombudsman vragen om onder zijn bescherming te worden geplaatst ofwel op het ogenblik van de melding ofwel in de loop van het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman. Indien uit het preliminair onderzoek door de Vlaamse Ombudsman blijkt dat de melding van de onregelmatigheid ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is, deelt de Vlaamse Ombudsman aan het personeelslid mee dat hij hem onder zijn bescherming plaatst. Tevens brengt hij de lijnmanager hiervan op de hoogte.

§ 2. De bescherming heeft uitwerking vanaf de eerste vastgestelde melding van de onregelmatigheid door het personeelslid uitgezonderd wat betreft de schorsing van tuchtprocedures die uitwerking hebben vanaf het verzoek van het personeelslid om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst. De bescherming neemt een einde twee jaar na het afsluiten van het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar de gemelde onregelmatigheid.

In afwijking van het eerste lid wordt de bescherming door de Vlaamse Ombudsman onmiddellijk opgeheven indien tijdens of na het resultaat van het onderzoek blijkt dat de melding van de onregelmatigheid is gebeurd op basis van een foutieve of valse aangifte, die schade toebrengt aan een persoon of dienst. De Vlaamse Ombudsman brengt het personeelslid en de lijnmanager hiervan onmiddellijk op de hoogte.

De Vlaamse Ombudsman deelt de begindatum en de einddatum van de beschermingsperiode mee aan het personeelslid en de lijnmanager.

Art. II 4. § 1. Tijdens de beschermingsperiode, bedoeld in artikel II 3, § 2, kan het personeelslid niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere open of verdoken maatregel om redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

Als de bevoegde overheid tijdens de beschermingsperiode een tuchtstraf oplegt of andere maatregelen neemt ten aanzien van het personeelslid moet de overheid in de motivering duidelijk aangeven dat er geen verband is tussen de tuchtstraf of de maatregel en de melding van de onregelmatigheid.

§ 2. Als het personeelslid vermoedt dat een maatregel, bedoeld in § 1 toch verband houdt met de melding van de onregelmatigheid, kan hij aan de Vlaamse Ombudsman vragen om dit mogelijke verband te onderzoeken. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan het personeelslid en de lijnmanager.

Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat er een mogelijk verband is tussen de maatregel, bedoeld in § 1 en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de maatregel te herzien.

De bevoegde overheid deelt binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman mee of zij al dan niet akkoord gaat met dat verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat met het verzoek van de Vlaamse Ombudsman of weigert uitvoering te geven aan zijn verzoek of niet antwoordt aan de Vlaamse Ombudsman binnen de voormelde termijn van twintig werkdagen, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die in overleg met de functioneel bevoegde minister een standpunt bepaalt en dit

standpunt meedeelt aan de Vlaamse Ombudsman en aan de lijnmanager.

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

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

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

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

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

De onkosten die inherent zijn aan de deelname aan deze vormingsactiviteiten worden gedragen door de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. II 7. § 1. De rechten en de plichten worden nader toegelicht in een deontologische code die vastgesteld wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. In de beleidsdomeinen, raden of instelling kan door de hoofden van de entiteiten, raden of instelling voor specifieke problemen een aanvullende code opgesteld worden.

Hoofdstuk 2. Intellectuele eigendomsrechten

Art. II 8. § 1. Het personeelslid draagt aan de Vlaamse Gemeenschap of de IVA met rechtspersoonlijkheid of de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs het geheel van de vermogensrechten over op de werken waarvan hij de (mede)auteur is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

Deze overdracht betreft de auteursrechten op computerprogramma's, met inbegrip van het begeleidend en voorbereiden materiaal, en op alle andere werken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

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

§ 3. Het personeelslid verleent aan de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs de toelating om de werken, bedoeld in § 1, onder de naam van het Vlaamse ministerie of van de IVA met rechtspersoonlijkheid of de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs aan het publiek mee te delen en onder die naam te exploiteren. Deze toelating geldt voor een duur van 20 jaar vanaf de datum van creatie van het werk.

Art. II 9. § 1. Alle uitvindingen die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan of die verkregen worden door middelen die door de werkgever ter beschikking worden gesteld, zijn het exclusieve eigendom van de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, zonder dat het personeelslid een recht op vergoeding kan doen gelden.

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

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

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

Hoofdstuk 3. Onverenigbaarheden

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

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

Art. II 11. Onverminderd de decretale onverenigbaarheden en de regeling inzake politiek verlof zoals bepaald in dit besluit, kan de Vlaamse Regering op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, de onverenigbaarheid met een politiek mandaat bepalen.

Hoofdstuk 4. Cumulatie van beroepsactiviteiten

Art. II 12. § 1. Het personeelslid mag zonder toestemming geen activiteiten cumuleren binnen de diensturen, tenzij deze inherent zijn aan de functie, en onverminderd de deontologische toetsing.

De toestemming is tevens nodig voor de cumulatie van beroepsactiviteiten tijdens een verlof waarin het personeelslid geldelijke of loopbaanaanspraken behoudt, onverminderd andere reglementaire bepalingen.

- § 2. De toestemming tot cumulatie wordt gegeven :
- door de opdrachtgever voor de hoofden van een entiteit;
 - door de voorzitter van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel;
 - door de functionele minister voor het hoofd van het Gemeenschapsonderwijs en
 - door de lijnmanager voor de personeelsleden die onder hun gezag staan.

Art. II 13. De uitoefening van activiteiten buiten de diensturen kan enkel getoetst worden aan de deontologische regels inzake onverenigbaarheden, onverminderd andere reglementaire bepalingen.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepaling

Art. II 14. De toestemming tot cumulatie gegeven vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijft behouden, tot de

lijnmanager waaronder het personeelslid ressorteert, deze desgevallend herroept.

DEEL III. REKRUTERING EN SELECTIE VAN HET PERSONEEL**Hoofdstuk 1. Toegangsvoorwaarden via externe aanwerving**

Artikel III 1. § 1. Voor de toegang tot een functie bij de diensten van de Vlaamse overheid gelden de volgende algemene toelatingsvoorwaarden :

- 1° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° aan de dienstplichtwetten voldoen;
- 4° de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor de uit te oefenen functie.

§ 2. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken bepaalt de bevoegde instanties en de controleprocedure voor de vereiste medische geschiktheid.

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

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

Art. III 2. Als algemene aanwervingsvoorwaarden om als personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid te worden aangeworven, gelden :

- 1° het diploma of getuigschrift bezitten dat overeenstemt met het administratief niveau van de functie waarin wordt aangeworven, zoals bepaald in bijlage 1 bij dit besluit;
- 2° slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem.

Deze verplichting geldt niet voor contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden voor vervangingsopdrachten of voor tijdelijke en uitzonderlijke opdrachten met een arbeidsovereenkomst van maximum één jaar en niet verlengbaar.

Art. III 3. § 1 In afwijking van artikel III 2, 1° kan van deze voorwaarde, voorafgaand aan de rekrutering, worden afgeweken :

- a) in geval van schaarste op de arbeidsmarkt, door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken na advies van de selector.

De Vlaamse Regering bepaalt voor de statutaire wervingen in de ministeries één selector.

- of b) indien een intern personeelslid meedingt, met een functie behorende tot hetzelfde niveau als de vacante functie, doch onverminderd specifieke diplomavooraarden.

§ 2. Indien een contractueel personeelslid meedingt voor een vaste betrekking in eenzelfde functie via externe aanwerving, waarbij de selectie bestaat uit een generiek en functiespecifiek gedeelte, wordt hij vrijgesteld van de generieke test indien hij de generieke test voor deze functie reeds aflegde in het kader van een statutaire of contractuele aanwervingsprocedure met algemene oproep zoals bepaald in artikel III 7.

De externe en het intern contractueel personeelslid bevinden zich op gelijke voet voor toegang tot het functiespecifiek gedeelte.

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

- niveau A : academisch gericht master diploma
universitair onderwijs en hoger onderwijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair niveau
- niveau B : bachelor diploma
hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- niveau C : secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- niveau D : geen diplomaverplichting

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

Hoofdstuk 2. De selectie via een objectief wervingssysteem

Art. III 6. § 1. De in dit besluit vermelde voorschriften voor de selector worden in geval van een privaatrechtelijke selector opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst tussen de selector en de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. De selector organiseert op basis van de personeelsbehoeften van de lijnmanagers de noodzakelijke vergelijkende selecties voor generieke en specifieke functies

volgens een systeem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.

Art. III 7. De aankondigingen voor selectieprocedures voor vacante betrekkingen worden ten minste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie van de vacature en de uiterste datum van kandidaatstelling.

Art. III 8. Het rekruterings- en selectieproces bestaat uit een (basis)selectie door de selector en een eindselectie door de lijnmanager. Een generieke rekrutering omvat steeds een basisselectie door de selector en een eindselectie door de lijnmanager.

De selector kan vóór de (basis)selectie gebruik maken van een voorselectie.

Indien na de basisselectie voor een bepaalde functie bijkomende vereisten worden gesteld, kunnen de in een bestaande reserve opgenomen kandidaten onderworpen worden aan bijkomende selectietesten.

De selector biedt aan de lijnmanager een lijst aan van geschikte kandidaten, onverminderd de toepassing van artikel I 5, § 1. De lijnmanager kiest de voor hem meest geschikte kandidaat of kiest uitzonderlijk niet, wanneer hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.

Art. III 9. De selector stelt per selectie of selectiegroep een selectiereglement vast en maakt gebruik van een bepaald stramien voor gelijkaardige functies. In het selectiereglement wordt vastgesteld hoeveel proeven er zullen georganiseerd worden.

Het selectiereglement regelt minstens de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, de concrete inhoud van de testen, desgevallend de samenstelling van de jury, de criteria van geschiktheid of geslaagd zijn en de regels rond de rangschikking, de geldigheidsduur van de selectie en het verlies en behoud van een plaats in de reserve, indien deze aangelegd wordt.

Art. III 10. De selector stelt de lijst van de geslaagden vast, desgevallend met vermelding van hun rangschikking.

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

Art. III 11. De benoemende overheid laat na controle van de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, de geslaagde voor een vergelijkende selectie bedoeld in artikel III 2, 2°, die door de lijnmanager gekozen werd, toe tot een proeftijd in zijn graad/functie, en geeft deze een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

De benoemende overheid laat de geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau, die voldoen aan de gestelde eisen, toe tot een proeftijd in zijn graad / functie en geeft deze een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

Art. III 12. § 1. De ambtenaar legt de eed af in handen van de benoemende overheid wanneer hij tot de proeftijd toegelaten wordt.

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

Art. III 13. Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar onder bepaalde voorwaarden, slechts eenmaal een andere dienstaanwijzing krijgen binnen het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, of deelnemen aan een vacature-invulling via de horizontale mobiliteit voor dezelfde functie, door of in akkoord met de betrokken lijnmanager(s).

Na deze wijziging van dienstaanwijzing begint eenmalig een nieuwe proeftijd.

Art. III 14. De ambtenaar op proef is onderworpen aan de rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten, tuchtregeling, administratieve toestanden, geldelijk statuut, verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging, inzonderheid vrijwillig ontslag en pensionering, van de vaste ambtenaar.

Art. III 15. Onverminderd de grenzen van het arbeidsrecht, wordt de voltijdse duur van de proeftijd voor het personeelslid als volgt bepaald :

- niveau D : 4 maanden
- niveau C en B : minimum 4 en maximum 9 maanden
- niveau A : minimum 6 en maximum 12 maanden

De lijnmanager beslist of de proeftijd deeltijds kan uitgevoerd worden. Hij beslist eveneens over de mogelijkheid van een eindevaluatie voor de niveaus A, B en C vóór het verstrijken van de maximumduur van de proeftijd.

Art. III 16. § 1. De lijnmanager bepaalt bij de aanvang van de proeftijd de inhoud van het programma en de evaluatiecriteria van de proeftijd in overleg met de functiehouders, de begeleider en de personeelsfunctie(s) in het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs.

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

§ 2. Tenminste op het einde van de (maximum) proeftijd wordt een evaluatiegesprek gehouden.

Op basis van een evaluatie vóór het verstrijken van de maximum proeftijd voor niveau A, B en C kan de benoemende overheid de beslissing tot ontslag nemen, tot vaste benoeming of tot terugplaatsing in de vorige graad van de ambtenaar op proef.

Op basis van de eindevaluatie na de maximum proeftijd neemt de benoemende overheid de beslissing tot ontslag, tot vaste benoeming of tot terugplaatsing in de vorige graad van de ambtenaar op proef.

§ 3. De benoemende overheid deelt haar beslissing mee binnen de dertig dagen na de (eind)evaluatie aan het personeelslid; zoniet wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor het personeelslid.

Art. III 17. Tijdens de periode waarin de einddatum van de proeftijd overschreden wordt, behoudt de ambtenaar op proef deze hoedanigheid.

Art. III 18. § 1. De benoemende overheid betekent de beslissing tot ontslag of tot terugplaatsing in de vorige graad aan de ambtenaar en de indienstnemende overheid betekent de beslissing tot ontslag aan het contractueel personeelslid.

§ 2. De ambtenaar op proef kan tegen de ontslagbeslissing of de beslissing tot terugplaatsing beroep instellen bij de raad van beroep binnen de vijftien kalenderdagen na de betekening van de beslissing.

§ 3. De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

§ 4. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, beslist de benoemende overheid binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad.

Art. III 19. Met ingang van de eerste werkdag volgend op het verstrijken van de termijn voor het instellen van beroep of op de beslissing tot ontslag of terugplaatsing, wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden afgesloten of wordt de ambtenaar op proef ambtshalve teruggeplaatst in zijn vorige graad. Wanneer de bijdragen ingehouden op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen voor de opname van de ambtenaar op proef in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering.

Art. III 20. § 1. De ambtenaar die tijdens de proeftijd een zware fout begaat, wordt ontslagen zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

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

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

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

Hoofdstuk 4. Benoeming tot ambtenaar

Art. III 21. Tot ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid kan enkel worden benoemd wie aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° de voor de functie bepaalde toelatingsvoorwaarden vervullen en aan de aanwervingsvoorwaarden voldaan hebben;
- 2° met goed gevolg de proeftijd doorlopen hebben;
- 3° lichamelijk geschikt bevonden zijn.

Hoofdstuk 5. Overgangsbepalingen

Art. III 22. Voor de toepassing van artikel III 3 § 2 worden de contractuele personeelsleden, die in dienst zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, en die reeds geslaagd zijn voor een vergelijkend aanwervingsexamen, vrijgesteld van het generieke gedeelte voor eenzelfde functie.

Art. III 23. De aanwervingsprocedures voor statutaire en contractuele betrekkingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.

Art. III 24. Voor de toepassing van artikel III 6, § 2 worden bij de start van het nieuwe rekruterings- en selectiesysteem de bestaande reserves en de reserves van examens gestart vóór de inwerkingtreding van dit besluit, per graad of desgevallend per functiespecialiteit samengevoegd in een gemeenschappelijke reserve.

Art. III 25. De stagiair die tot de stage toegelaten werd vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, zet zijn stage voort overeenkomstig de reglementaire bepalingen die van kracht waren op de datum van het begin van de stage.

DEEL IV. DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN**Hoofdstuk 1. Basisprincipes van de evaluatie**

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

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

§ 3. Onverminderd de voorwaarde van ten minste drie maanden prestaties in een kalenderjaar wordt het personeelslid dat met pensioen gaat in de loop van dat jaar, geëvalueerd vóór zijn pensioneringsdatum.

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

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

Art. IV 3. De personeelsleden worden geëvalueerd door ten minste twee functionele chefs, tenzij een afwijking functioneel noodzakelijk is. Tenminste één evaluator is een ambtenaar van een hogere rang of van dezelfde rang met een hogere trap in de functionele loopbaan, dan de geëvalueerde. De beleidsraad, de strategische adviesraad of het hoogste collectief orgaan in het Gemeenschapsonderwijs bepaalt de evaluatielijnen voor specifieke gevallen waar de algemene regel niet toepasbaar is.

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

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. IV 4. De evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en ten minste één evaluator.
Op verzoek van de geëvalueerde of een evaluator gebeurt het evaluatiegesprek met twee evaluatoren.
Indien de geëvalueerde afwezig is tijdens de evaluatieperiode, gebeurt de evaluatie indien mogelijk mondeling of anders schriftelijk.

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

Art. IV 5. § 1. De evaluatie wordt vastgelegd in een door de evaluatoren opgesteld verslag.

De uitspraak "onvoldoende" en de beslissing tot loopbaanvertraging heeft loopbaangevolgen, zoals bepaald in dit besluit en in de respectievelijke personeelsstatuten die overeenkomstig artikel VI 1 van toepassing zijn op de entiteiten, de strategische adviesraden en het Gemeenschapsonderwijs.

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

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

Art. IV 6. Alle personeelsleden of personen onder wiens functioneel gezag het te evalueren personeelslid prestaties heeft verricht, kunnen via persoonlijke nota's gunstige of ongunstige feiten met betrekking tot het presteren van het personeelslid vaststellen.
Het personeelslid kan opmerkingen toevoegen.

Art. IV 7. Het evaluatieverslag wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen de drie maanden na het verstrijken van de periode waarover geëvalueerd wordt.

Hoofdstuk 3. Beroep tegen de evaluatie onvoldoende en de beslissing tot loopbaanvertraging

Art. IV 8. § 1. Onverminderd de regeling voor het top- en middenkader, kan de ambtenaar van wie het evaluatieverslag wordt besloten met de vermelding "onvoldoende" of die een beslissing tot loopbaanvertraging kreeg daartegen beroep instellen bij de raad van beroep.

Het beroep wordt ingesteld binnen de 15 kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag of de beslissing tot loopbaanvertraging.

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

§ 3. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, wordt het dossier vervolgens binnen de 15 kalenderdagen voorgelegd aan de instantie bevoegd voor de definitieve beslissing. Zij beslist binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad.

Art. IV 9. Overeenkomstig artikel I 8 bepaalt de beleidsraad, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs welk collectief orgaan bevoegd is voor de definitieve beslissing inzake de evaluatie of de loopbaanvertraging van de ambtenaar.

Hoofdstuk 4. Overgangsbepaling

Art. IV 10. Het personeelslid behoudt in de periode tussen de datum van inwerkingtreding van dit besluit en de datum van toekenning van de eerste evaluatie na deze inwerkingtreding, de evaluatie die hem het laatst werd toegekend.

DEEL V. DE TOP- EN MIDDENKADERFUNCTIES**TITEL 1. DE MANAGEMENT- EN PROJECTLEIDERFUNCTIES VAN N-NIVEAU EN DE FUNCTIE VAN ALGEMEEN DIRECTEUR****Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

Art. V 1. Deze titel regelt de procedure van vacatureinvulling en de arbeidsvoorwaarden voor :

- 1°- de managementfuncties van N-niveau, die aan het hoofd staan van een departement, een IVA of een EVA en het Gemeenschapsonderwijs;
- 2°- de management- of projectleiderfuncties die door de Vlaamse Regering worden aangeduid als behorende tot het N-niveau;
- 3°- de functie van algemeen directeur.

Art. V 2. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur zijn mandaatfuncties met een duur van maximum 6 jaar, die hernieuwbaar zijn volgens de bepalingen van artikel V 15 van dit besluit.

Art. V 3. § 1. De functie van algemeen directeur, bedoeld in de artikelen 6, 10 en 22 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, en in de departementen zoals bedoeld in artikel 3 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid is een functie die zich organiek en functioneel situeert tussen het N-niveau en het niveau N-1.

De algemeen directeur verleent bijstand aan het hoofd van het agentschap of van het departement die is belast met de algemene leiding, de werking en de vertegenwoordiging van het agentschap of van het departement.

§ 2. In de agentschappen wordt de functie van algemeen directeur voorzien in de organieke, instellingsspecifieke regeling of in het personeelsplan. De algemeen directeur maakt er desgevallend met raadgevende stem deel uit van de raad van bestuur.

§ 3. In de departementen kan de functie van algemeen directeur voorzien worden in de personeelsplannen.

Hoofdstuk 2. De selectie voor de mandaatfuncties*Afdeling 1.* In aanmerking komende kandidaten

Art. V 4. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur worden vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals van het salaris respectievelijk de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 12.

Art. V 5. § 1. Voor de vacature-invulling van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar nuttige professionele ervaring.

Voor de vacature-invulling van de functies van algemeen directeur komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 3 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 8 jaar nuttige professionele ervaring.

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

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

§ 2. De kandidaten bedoeld in de § 1 dienen te voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector en houder te zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die reeds tot het voormelde niveau A of gelijkgesteld niveau behoren.

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 6. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel

voor de functie.

Het vereiste profiel bevat :

- waardegebonden en generieke gedrag- en vaktechnische competenties die worden bepaald door de Vlaamse Regering, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken;
- eventueel aanvullende functiespecifieke competenties die worden bepaald door de indienstnemende overheid.

Art. V 7. § 1. De kandidaten worden geselecteerd in functie van de criteria bepaald in de artikelen V 5 en V 6 door of met bemiddeling van het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie.

§ 2. Indien voor de toepassing van § 1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau, legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§ 3. Het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie stelt aan de opdrachtgever een lijst met geschikte kandidaten voor.

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en de rechtspositie

Art. V 8. § 1. De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten van de lijst, vastgesteld overeenkomstig artikel V 7, § 3 waarbij de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd.

§ 2. De opdrachtgever kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst; de keuze wordt uitdrukkelijk gemotiveerd. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.

Art. V 9. § 1. Behoudens het geval bedoeld in § 2, neemt de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat voor de functie van het N-niveau of voor de functie van algemeen directeur welke wordt begeben bij mandaat, in dienst met een arbeidscontract van onbepaalde duur.

In het contract worden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld in overleg tussen de voor de mandaatfunctie geselecteerde kandidaat en de opdrachtgever, op basis van een modelcontract

vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, dat tevens rekening houdt met de bepalingen van dit besluit. Er wordt tevens voorzien in een proefperiode van zes maanden.

De betrokkene oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de opdrachtgever.

§ 2. Indien de geselecteerde kandidaat voor de functie van het N-niveau of voor de functie van algemeen directeur welke wordt begeben bij mandaat reeds ambtenaar is bij de Diensten van de Vlaamse Regering of een Vlaamse Openbare instelling, een verzelfstandigd agentschap of hun rechtsopvolgers wordt hij bij eenzijdige administratieve rechtshandeling door de in dienst nemende overheid aangewezen in het mandaat.

Tijdens de uitoefening van het mandaat behoudt de betrokkene de functionele loopbaan in de graad waarin hij werd benoemd. De werkelijke diensten die de betrokken ambtenaar als mandaathouder presteert, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de schaalanciënniteit in de functionele loopbaan.

Hoofdstuk 4. De beheersovereenkomsten

Art. V 10. § 1. Wanneer in toepassing van de artikelen 8, 10, § 4 en 14 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid nog geen beheersovereenkomst is gesloten stelt het hoofd van het agentschap aan de opdrachtgever een beheersovereenkomst voor binnen 6 maanden na zijn aanstelling en voor een periode die eindigt uiterlijk negen maanden na de beëdiging van een nieuwe Vlaamse Regering na de algehele vernieuwing van het Vlaams Parlement.

§ 2. Wanneer een hoofd van een agentschap wordt aangesteld en er reeds een beheersovereenkomst werd gesloten, aanvaardt het hoofd van het agentschap bij zijn aanstelling deze beheersovereenkomst voor de lopende periode, tenzij hijzelf of de opdrachtgever vraagt een nieuwe overeenkomst op te stellen.

Hoofdstuk 5. De arbeidsvoorwaarden

Afdeling 1. Administratieve arbeidsvoorwaarden

Art. V 11. § 1. De titularissen van een management- of een projectleiderfunctie of de functie van algemeen directeur kunnen enkel genieten van volgende langdurige verloven :

- bevallingsverlof;
- loopbaanonderbreking met betrekking tot het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte;
- verlof wegens ziekte of arbeidsongeval;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet, mits goedkeuring door de Vlaamse Regering.

§ 2. De titularis van de management- of projectleiderfunctie of, ingeval van overmacht, de in dienstnemende overheid, duidt bij afwezigheid van de titularis van het mandaat een vervanger aan. Deze bepaling geldt niet in die gevallen waarin voorzien is in de functie van algemeen directeur.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid, beslist de in dienstnemende overheid, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure voor toewijzing aan een mandaatfunctie volgens de bepalingen van dit besluit.

De indienstneming van deze plaatsvervanger aangewezen volgens de in het vorige lid vermelde procedure gebeurt hetzij bij vervangingsovereenkomst, hetzij door aanwijzing in het mandaat zoals bedoeld in artikel V 9, § 2 van dit besluit voor de nog lopende duur van het mandaat.

§ 3. Ingeval van afwezigheid van de algemeen directeur, beslist de titularis van de managementfunctie waaraan de algemeen directeur bijstand verleent, in overleg met laatst genoemde, welke maatregelen moeten worden genomen om in zijn vervanging te voorzien.

Afdeling 2. Geldelijke arbeidsvoorwaarden

Art. V 12. § 1. De Vlaamse Regering bepaalt het geldelijk statuut van de titularissen van een management- of projectleiderfunctie en van algemeen directeur.

§ 2. Onverminderd hetgeen is bepaald in § 1, behoudt de betrokken titularis van :

- een management- of (projectleider)functie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 2, die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- een management- of (projectleider)functie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 1, die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest of een daarvan afhankende instelling verbonden was, de contractuele financiële regeling geldend vóór de aanstelling evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen welke werden toegekend in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- de functie van algemeen directeur hetzij het salaris en de salarisschaal verbonden aan de rang A2L, zijnde A286 en na 6 jaar effectieve prestaties A288, hetzij, in voorkomend geval, het salaris en de salarisschaal welke was verbonden aan de met de functie van adjunct-leidend ambtenaar overeenstemmende graad en welke hem voordien was toegekend; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.

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

Art. V 13. § 1. Onverminderd hetgeen is bepaald in § 2, wordt de titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, in voorkomend geval in uitvoering van de beheersovereenkomst. De evaluatie gebeurt door de opdrachtgever hierin bijgestaan door het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie, en een externe instantie. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van onder zijn gezag staande personeelsleden. Bij de evaluatie van de algemeen directeur wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau gehoord.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse regering.

Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenkomen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever.

De jaarlijkse evaluatie die eindigt in een vermelding "onvoldoende" dient bekrachtigd door de Vlaamse Regering.

§ 2. Ten laatste 6 maanden voor het einde van het mandaat volgt een globale eindevaluatie, met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. De Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever en bijgestaan door een externe instantie, verleent de eindevaluatie. Er wordt rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

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

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

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

- 1° bij een evaluatie met vermelding "onvoldoende";
- 2° in beginsel na 12 jaar in dezelfde functie, onverminderd artikel V 15;
- 3° in onderling overleg met de opdrachtgever;
- 4° op vraag van betrokkene zelf;
- 5° na de duurtijd van het project, indien dit korter is dan 6 jaar.

Art. V 15. Wanneer de eindevaluatie bedoeld in artikel V 13, § 2 niet resulteert in een eindvermelding "onvoldoende", wordt de titularis van het mandaat in zijn mandaat hernieuwd, zonder opnieuw een beroep te doen op de mededinging, voor een bijkomende en, in beginsel eenmalige, termijn van zes jaar.

Art. V 16. Aan de bij arbeidsovereenkomst aangeworven titularis van de mandaatfunctie zoals bedoeld in artikel V 9, § 1 waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat wordt

ontslag verleend met toepassing van de regels van het arbeidsrecht.

Art. V 17. De bij eenzijdige administratieve rechtshandeling aangestelde titularis zoals bedoeld in artikel V 9, § 2 waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat wordt uiterlijk binnen 1 jaar na de schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het mandaat herplaatst in de interne arbeidsmarkt in een passende functie.

TITEL 2. STATUUT VAN HOOFD VAN HET SECRETARIAATSPERSONEEL VAN EEN STRATEGISCHE ADVIESRAAD

Hoofdstuk 1. Algemene bepaling

Art. V 18. Deze titel regelt de procedure van vacatureinvulling en de arbeidsvoorwaarden voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die een functie is van N-niveau en, na externe aanwerving, ingenomen wordt door ambtenaren.

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 19. De functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 29.

Art. V 20. De in aanmerking komende kandidaten dienen aan de volgende voorwaarden te voldoen :

- de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector.
- de hiernavolgende bijzondere aanwervingsvoorwaarden :
 - in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent

tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die reeds tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren;

- beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar nuttige professionele ervaring.

Voor de berekening van deze ervaring worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

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

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 21. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat :

- waardegebonden en generieke gedrags- en vaktechnische competenties die worden bepaald door de Vlaamse Regering, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken;
- eventueel aanvullende functiespecifieke competenties die worden bepaald door de strategische adviesraad.

Art. V 22. § 1. Het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie selecteert de kandidaten in functie van de criteria bepaald in de artikelen V 20 en V 21.

§ 2. Indien voor de toepassing van § 1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§ 3. Het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie stelt aan de strategische adviesraad een lijst met geschikte kandidaten voor.

Hoofdstuk 3. De aanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 23. § 1. De strategische adviesraad heeft een interview met de kandidaten van de lijst, vastgesteld overeenkomstig artikel V 22, § 3, waarbij de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd.

§ 2. De strategische adviesraad kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.

§ 3. De strategische adviesraad doet een voorstel aan de Vlaamse Regering die, onverminderd afwijkende decretale bepalingen, benoemt bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. V 24. De voorzitter van de strategische adviesraad laat de geselecteerde kandidaat tot de proeftijd toe. De ambtenaar legt de eed af in handen van de voorzitter van de strategische adviesraad wanneer hij tot de proeftijd toegelaten wordt.

De bepalingen van deel III, hoofdstuk 3 zijn van toepassing wat de proeftijd betreft, onverminderd wat bepaald is in deze titel.

Art. V 25. De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid zoals respectievelijk bepaald in dit besluit en in het personeelsstatuut dat van toepassing is op de ambtenaar, onverminderd wat bepaald is in deze titel.

Art. V 26. Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de strategische adviesraad.

Art. V 27. De hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad kunnen enkel genieten van volgende langdurige verloven:

- bevallingsverlof;
- loopbaanonderbreking met betrekking tot het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte;
- verlof wegens ziekte of arbeidsongeval;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet, mits goedkeuring door de Vlaamse Regering.

Art. V 28. De titularis van de functie of, ingeval van overmacht, de benoemende overheid, duidt bij afwezigheid van de titularis een vervanger aan.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid, beslist de benoemende overheid, in functie van de duur van de

afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure volgens de bepalingen van dit besluit.

De indienstneming van deze plaatsvervanger aangewezen volgens de in het vorige lid vermelde procedure gebeurt hetzij bij contract, hetzij door aanstelling in een hoger ambt.

Art. V 29. § 1. De Vlaamse Regering bepaalt bij vacantverklaring van de functie op voorstel van de strategische adviesraad de salarisschaal hetzij A285 en na 6 jaar schaalanciënniteit A286, hetzij A286, hetzij A311.

De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zijn deze die gelden volgens de bepalingen van dit statuut, voorzover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan.

§ 2. Onverminderd § 1 behoudt de titularis van de functie "hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad" aangewezen in toepassing van artikel V 52 de salarisschaal geldend vóór de aanstelling evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot, voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan.

Hoofdstuk 4. De evaluatie

Art. V 30. Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening door de strategische adviesraad, hierin bijgestaan door een externe instantie aangeduid door de Vlaamse Regering, op voorstel van de minister bevoegd voor de bestuurszaken.

Inzake de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van onder hun gezag staande personeelsleden.

Art. V 31. Wanneer de jaarlijkse evaluatie door de strategische adviesraad is geëindigd in een vermelding "onvoldoende" dient deze bekrachtigd te worden door de Vlaamse Regering. De titularis heeft het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

Hoofdstuk 5. Einde van de functie

Art. V 32. Er wordt een einde gemaakt aan de aanstelling van het hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad in toepassing van de procedure inzake definitieve beroepsongeschiktheid zoals bepaald in artikel XI 8.

TITEL 3. DE RECHTSPOSITIE VOOR HET MIDDENKADER

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. V 33. Deze titel regelt de procedure van vacatureinvulling en de arbeidsvoorwaarden voor het middenkader zijnde

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

Art. V 34. De management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau worden, ook desgevallend na externe aanwerving, ingenomen door ambtenaren, die benoemd zijn in het middenkader in de graad van hoofdadviseur met de rang A2M.

Art. V 35. § 1. Overeenkomstig artikel I 4, § 2 - 2° is een tijdelijke dienstaanwijzing inherent aan deze functies.

§ 2. In toepassing van artikel VI 5 wordt de rotatie gerealiseerd via de horizontale mobiliteit van de interne arbeidsmarkt.

§ 3. In afwijking van § 2 kan op voorstel van de personeelsfunctie in het beleidsdomein Bestuurszaken een N-1 titularis worden toegewezen aan een andere geschikte vacante N-1 functie, los van de procedure van vacantverklaring en mits akkoord van de N-1 en de betrokken N-functies.

Hoofdstuk 2. De selectie

Afdeling 1. In aanmerking komende kandidaten

Art. V 36. § 1. De N-1 functie wordt eerst vacantverklaard voor de ambtenaren van de interne arbeidsmarkt en wordt vervolgens, bij gebrek aan passende kandidaten vacantverklaard op de externe arbeidsmarkt.

De oproep tot de externe kandidaten wordt tenminste in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 43.

§ 2. De in aanmerking komende kandidaten dienen aan de volgende voorwaarden te voldoen :

- de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector
- de hiernavolgende bijzondere aanwervingsvoorwaarden :
 - tenminste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die reeds tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren
 - beschikken over 6 jaar nuttige professionele ervaring indien het interne kandidaten betreft of over 10 jaar nuttige professionele ervaring voor externe kandidaten. Voor de berekening van deze ervaring worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

Afdeling 2. Selectiecriteria en -procedure

Art. V 37. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat

- waardegebonden en generieke gedrags- en vaktechnische competenties die worden bepaald door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken;
- eventueel aanvullende functiespecifieke competenties die worden bepaald door de lijnmanager die aan het hoofd staat van de entiteit, raad of instelling waar de vacature zich situeert.

Art. V 38. § 1. De Vlaamse regering bepaalt, op voorstel van de minister van Bestuurszaken, de selectiecriteria en de procedure voor de beoordeling van de generieke competenties voor de toegang tot het middenkader.

§ 2. Het managementorgaan van het beleidsdomein waar de vacature zich situeert, samengesteld op het niveau van de lijnmanagers van de entiteiten, raden of instelling,

beoordeelt wie van de kandidaten die beschikken over de generieke competenties, over de vereiste functiespecifieke competenties beschikken.

Art. V 39. § 1. De opdrachtgevende lijnmanager kiest een kandidaat uit de lijst van geschikte kandidaten, die onverminderd artikel V 41, tweede lid, benoemd wordt in het middenkader bij de diensten van de Vlaamse overheid zoals bepaald in artikel V 34.

§ 2. De titularis van de graad van hoofdadviseur wordt vervolgens bij mandaat aangewezen in de vacantverklaarde managementfunctie van N-1 niveau met als functiebenaming afdelingshoofd en als rang A2A.

Hoofdstuk 3. De dienstaanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 40. De lijnmanager laat naargelang het geval de geselecteerde toe tot de proeftijd of geeft een dienstaanwijzing in de betrokken functie bij de entiteit, raad of instelling.

Op de proeftijd voor de extern aangestelde is deel III - hoofdstuk 3 van dit besluit van toepassing.

Art. V 41. De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid zoals respectievelijk bepaald in dit besluit en in het personeelsstatuut dat van toepassing is op de ambtenaar.

Art. V 42. § 1. De houder van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de lijnmanager, die aan het hoofd staat van de entiteit, raad of instelling.

§ 2. De titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau kan enkel genieten van volgende langdurige verloven.

- bevallingsverlof;
- loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;
- verlof wegens ziekte of arbeidsongeval;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet;

- verlof voor een project, goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

§ 3. De titularis van de functie of ingeval van overmacht, de lijnmanager van N-niveau, duidt bij afwezigheid een plaatsvervanger aan.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid beslist de lijnmanager van N-niveau, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure volgens de bepalingen van dit besluit.
De plaatsvervanger krijgt een tijdelijke diensttoewijzing voor de duur van de afwezigheid hetzij in toepassing van artikel V 35, § 3, hetzij na vacantverklaring.

Art. V 43. § 1. Aan de graad van hoofdadviseur met rang A2M wordt volgende functionele loopbaan verbonden:

- hoofdadviseur A212
- hoofdadviseur met 10 jaar schaalanciënniteit A213

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

- afdelingshoofd A285
- afdelingshoofd met 6 jaar schaalanciënniteit A286

§ 3. Bij overgang van de mandaatgraad van afdelingshoofd naar de graad van hoofdadviseur wordt de schaalanciënniteit verworven in het mandaat van afdelingshoofd aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviseur.

Hoofdstuk 4. Evaluatie

Art. V 44. De functiehouders worden jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, door zijn lijnmanager en na 6 jaar over een mandaatsperiode.

Inzake de evaluatie zijn de artikelen IV 1, IV 2, IV 3, 2^{de} lid, IV 4, IV 5 § 1 en § 3, IV 6 en IV 7 van toepassing.

Art. V 45. § 1. Bij een uitspraak "onvoldoende" kan de functiehouders beroep instellen bij de raad van beroep binnen de 15 kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag. Het beroep is opschortend.

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

§ 3. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid wordt het dossier vervolgens binnen de 15 kalenderdagen voorgelegd aan de functionele minister die binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep beslist of de uitspraak gehandhaafd wordt.

Hoofdstuk 5. Einde van de dienstaanwijzing in een middenkaderfunctie

Art. V 46. § 1. Onverminderd de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid zoals bepaald in artikel XI 8, § 1, wordt de dienstaanwijzing in een mandaatgraad van afdelingshoofd beëindigd :

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

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

§ 2. In de overgangperiode tot een nieuwe passende aanstelling behoudt de titularis in de gevallen van § 1-3° en van § 1 laatste alinea gedurende maximaal 12 maanden zijn salaris van de mandaatgraad, ten laste van de entiteit van herkomst.

In de gevallen bedoeld in § 1 sub 1° en 2° en in de gevallen bedoeld in § 1, 3° en § 1, laatste alinea vanaf de 13^{de} maand, indien binnen de 12 maanden geen andere mandaatfunctie gevonden wordt, wordt de titularis bezoldigd binnen het middenkader in de graad van hoofdadviseur overeenkomstig artikel V 43, § 1.

§ 3. Op vraag van betrokkene zelf kan een einde gesteld worden aan het behoren tot het middenkader via een herplaatsing in een passende functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

TITEL 4. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALING

Art. V 47. Voor top- en middenkaderfuncties worden de positieve resultaten van de test van generieke competenties behouden gedurende 7 jaar na beëindiging van de aanstelling of benoeming in een top- of middenkaderfunctie of vanaf de datum van de test bij niet-aanstelling of niet-benoeming, en geven recht op vrijstelling van soortgelijke tests voor een zelfde of gelijkwaardige functie, behalve bij onvoldoende en tenzij anders bepaald in het examenreglement.

TITEL 5. OVERGANGS- EN OPHEFFINGSBEPALINGEN

Hoofdstuk 1. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur

Art. V 48. In uitvoering van artikel 39, §§ 2, 3 en 4 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid en met inachtneming van artikel 41 van datzelfde decreet, gebeurt, naar aanleiding van de eerste bezetting, de herplaatsing van de in §§ 2 en 3 van datzelfde artikel vermelde leidinggevenden, door de indienstnemende overheid na bemiddeling van Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger.

Indien voor de toepassing van het eerste lid beroep gedaan wordt op een externe instantie, legt de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, de instantie die voorgedragen wordt door Jobpunt Vlaanderen ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger legt bij wijze van voorstel aan de in dienstnemende overheid per functie een beperkte lijst van geschikte kandidaten voor met het oog op de toewijzing van de voormelde leidinggevenden aan een management- of projectleiderfunctie van N-niveau of aan de functie van algemeen directeur. Dit voorstel wordt geformuleerd op basis van alle relevante informatie in functie van de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

Art. V 49. In uitvoering van hetgeen is bepaald in artikel 40, 1° van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, biedt de Vlaamse Regering, na overleg met het betrokken personeelslid, aan het vast benoemde personeelslid van rang A4, A3 of A2L of het personeelslid dat in zulke rang benoemd is geweest en dat niet toegewezen wordt aan een management- of projectleiderfunctie van N-niveau of niet benoemd wordt in een functie van algemeen directeur, een gelijkwaardige en passende functie aan.

Van het vorige lid kan worden afgeweken wanneer de betrokkene uitdrukkelijk verzoekt om in een lagere functie te worden geplaatst. In voorkomend geval kan voormelde herplaatsing niet lager zijn dan in een functie van het niveau N-1.

De betrokkenen vermeld in de vorige leden behouden in ieder geval de salarisschaal verbonden aan respectievelijk de rang A4, A3 of A2L. Zij behouden hun graad ten persoonlijke titel.

Art. V 50. Na toepassing van de maatregelen vermeld in de artikelen V 48 en V 49 en onverminderd de toepassing van artikel 41 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, verklaart de in dienstnemende overheid de resterende management- en projectleiderfuncties van het N-niveau of de resterende functies van algemeen directeur vacant.

Art. V 51. § 1. Zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in artikel V 12 § 2 en totdat de Vlaamse Regering in uitvoering van artikel V 12 § 1 het geldelijk statuut van de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau en van algemeen directeur zal bepalen, genieten de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau en van de functie van algemeen directeur:

- 1° de salarisschaal A311 voor de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau, en de salarisschaal A286 voor de titularissen van een functie van algemeen directeur;
- 2° een managementstoelage overeenkomstig de regeling die voorzien is voor het personeel van de Diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. Voor toepassing van § 1 is, wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, de regeling die voorzien is voor het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid van toepassing.

Hoofdstuk 2. Statuut van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad

Art. V 52. § 1. De Vlaamse Regering herplaatst de leidinggevende, die benoemd was in een graad van rang A3 of een contractuele betrekking bekleedde waaraan tenminste een salarisschaal van de rang A3 gekoppeld was, met behoud van zijn hoedanigheid, aan het hoofd van een entiteit die omgevormd wordt tot een strategische adviesraad, naar aanleiding van de eerste bezetting van de functie van hoofd

van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

§ 2. De herplaatsing gebeurt met bemiddeling van de externe instantie die, krachtens de rechtspositie die van toepassing is op deze titularissen vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, aangesteld werd om mee te evalueren.

Het voorstel van de externe instantie aan de benoemende overheid wordt geformuleerd op basis van alle relevante informatie in functie van de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

§ 3. De overgangsmaatregelen inzake beëindiging van de arbeidsrelatie of aanbieden van een andere functie, die gelden bij niet-aanwijzing voor een management- en projectleiderfunctie van N-niveau en voor algemeen directeur, zijn van overeenkomstige toepassing bij de niet-aanwijzing voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

Hoofdstuk 3. De rechtspositie voor het middenkader

Art. V 53. § 1. De procedures voor de aanwijzing in een mandaat van afdelingshoofd die aangevat waren en niet beëindigd zijn vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, worden stopgezet.

§ 2. De afdelingshoofden of kandidaat afdelingshoofden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit geslaagd waren voor een test van de leidinggevende competenties, worden gedurende 7 jaar na de beëindiging van het mandaat of vanaf de datum van de test, vrijgesteld van de test van de waardegebonden en generieke gedrags- en vaktechnische competenties bedoeld in artikel V 37, wanneer zij kandidaat zijn voor een functie op N-1 niveau.

Art. V 54. § 1. De ambtenaren die op 1 januari 2004 of vanaf die datum tot de datum van inwerkingtreding van dit besluit werden aangewezen in de mandaatgraad van afdelingshoofd of afdelingshoofd ad interim worden benoemd in het middenkader, tenzij zij hier zelf uitdrukkelijk van afzien. In dit laatste geval krijgen zij een herplaatsing in een passende functie in de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. In een eerste fase worden de afdelingshoofden toegewezen aan een nieuwe entiteit, overeenkomstig het besluit

van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaams Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen.

§ 3. In een tweede fase, kunnen binnen het jaar na de datum van inwerkingtreding van dit besluit de dienstaanwijzingen van de N-1 functies voor de entiteiten of projecten, gewijzigd worden in overleg tussen de lijnmanagers die aan het hoofd staan van een entiteit, raad of instelling en de betrokken N-1.

Art. V 55. § 1. De schaalanciënniteit verworven in het mandaat van afdelingshoofd sinds 1 januari 1995 wordt aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviseur en in de mandaatgraad van afdelingshoofd zoals bepaald in artikel V 43.

§ 2. In afwijking van artikel V 43 geniet de hoofdadviseur en het afdelingshoofd de salarisregeling die werd toegekend op datum van inwerkingtreding van dit besluit, indien deze voordeliger is.

Art. V 56. Onverminderd artikel V 42, § 2, is de regeling van artikel V 46, § 2, eerste lid, eveneens van toepassing op de afdelingshoofden die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit tewerkgesteld zijn bij een andere werkgever of met een andere opdracht belast werden met behoud van hun mandaat overeenkomstig het personeelsstatuut dat op hen van toepassing was vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, en die na beëindiging van hun tewerkstelling bij de andere werkgever of van hun opdracht, terugkeren naar de diensten van de Vlaamse overheid. Zij krijgen bij voorrang een mandaat toegewezen in toepassing van artikel V 35, § 3.

Hoofdstuk 4. Opheffingsbepaling

Art. V 57. Opgeheven wordt voor de entiteiten, raden en instelling die ressorteren onder dit besluit :

- het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gewijzigd.

DEEL VI. DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN**Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

Artikel VI 1. § 1. Tot de integratie van de loopbaan- en beloningsbepalingen in dit besluit is op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, wat betreft de administratieve loopbaan, de rechtspositie van toepassing van de entiteit, raad of instelling waartoe zij behoren, zoals bepaald in bijlage 2 bij dit besluit.

§ 2. Indien het voorkomt dat, door de keuze van een rechtspositie per entiteit, deze niet de voorwaarden bepaalt van toegang tot een betrekking die voorzien is in het personeelsplan en die waren geregeld in de rechtspositie van oorsprong, zijn de voorwaarden van toepassing van de rechtspositie van oorsprong.

Indien het personeelsplan van de entiteit geen betrekking voorziet in de gra(a)d(en) van de wetenschappelijke loopbaan waarvan de ambtenaar titularis is, kan de titularis van een wetenschappelijke graad in die entiteit op zijn verzoek een ambtshalve graadverandering krijgen naar de overeenkomstige administratieve graad.

Art. VI 2. Onverminderd de gemeenschappelijke bepalingen van dit besluit wordt onder administratieve loopbaan verstaan, de aanvullende regelingen bij verwijzing inzake :

- hiërarchie van de graden;
- anciënniteit en rangschikking;
- hiërarchische loopbaan, inclusief de toegangsvoorwaarden en in aanmerking komende graden via het organiek reglement;
- mandaten en tijdelijke aanstellingen;
- functionele loopbaan;
- bijzondere bepalingen m.b.t. de administratieve loopbaan;
- functiewijziging;
- vrijwillige terugzetting in graad;
- ambtshalve graadverandering.

Art. VI 3. De bevoegde organen of personeelsleden die in de procedures tussenkomen, zijn deze die in of krachtens dit statuut door de beleidsdomeinen, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs worden opgericht of aangewezen.

Art. VI 4. De lijnmanager die beslist om een vacature op het personeelsplan van zijn entiteit, raad of instelling in te

vullen door beroep te doen op de interne arbeidsmarkt, via een bevorderingsprocedure en/of via de horizontale mobiliteit, of via de aanwijzing in een mandaat of de procedure van tijdelijke aanstelling kiest - onverminderd artikel VI 6 - voor een oproep in het betrokken beleidsdomein of in alle beleidsdomeinen.

Bij keuze voor vacature-invulling via een bevorderingsprocedure zonder examen of bekwaamheidsproef kan de lijnmanager de oproep beperken tot de vastbenoemde ambtenaren van zijn entiteit, raad of instelling, onverminderd artikel VI 6.

Art. VI 5. De horizontale mobiliteit is van toepassing binnen de diensten van de Vlaamse overheid. Zij verloopt, onverminderd de bepalingen van dit besluit en met inachtnaam van de in die statuten vermelde nadere regelen inzake de herplaatsing, overeenkomstig het toepasselijk personeelsstatuut op een entiteit, raad of instelling zoals vastgesteld in bijlage 2 bij dit besluit.

Op de EVA Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt (Vreg) en op de IVA Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie is het stambesluit van de Vlaamse openbare instellingen van toepassing.

De horizontale mobiliteit wordt beheerd door de EVA Rekrutering en Selectie.

Art. VI 6. Een contractueel personeelslid kan meedingen voor een vaste betrekking in eenzelfde functie via de horizontale mobiliteit, indien hij de generieke test voor deze functie reeds aflegde in het kader van een statutaire of contractuele aanwervingsprocedure met algemene oproep zoals bepaald in artikel III 7.

Hij wordt dan onmiddellijk toegelaten tot de functiespecifieke selectie.

Deel III, Hoofdstuk 3 betreffende de proeftijd is van toepassing op het contractueel personeelslid.

Art. VI 7. Bij keuze voor de interne arbeidsmarkt, hetzij via een bevorderingsprocedure, hetzij via de horizontale mobiliteit kan de lijnmanager een preselectie van de kandidaturen doen door ze te toetsen aan de profielvereisten.

De kandidaten worden in kennis gesteld van de resultaten van de preselectie en van de motivering van de eventuele uitsluiting.

Art. VI 8. Na afwikkeling van de procedure kiest de lijnmanager de meest passende kandidaat voor de vacature, of kiest uitzonderlijk niet, wanneer hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.

Art. VI 9. De EVA Rekrutering en Selectie is de beherende entiteit voor de procedures van vacature-invulling door laureaten van vergelijkende loopbaanexamens of bekwaamheidsproeven.

De bestaande reserves van loopbaanexamens en de reserves van loopbaanexamens gestart vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden per graad en desgevallend per functiespecialiteit samengevoegd. De laureaten putten uit hun slagen, gelijke aanspraken voor bevordering bij een entiteit, raad of instelling, ongeacht de dienst of instelling waarvoor het examen oorspronkelijk georganiseerd werd.

Art. VI 10. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is gemachtigd om te beslissen over de toepassingsproblemen en gelijkstellingen :

- die voortvloeiën uit de toepassing van een personeelsstatuut op een entiteit, raad of instelling met personeelsleden die ressorteerden onder een ander statuut;
- inzake beleidsdomeinoverschrijdende procedurekwesties.

Hoofdstuk 2. Overgangsbepalingen

Art. VI 11. De procedures inzake herplaatsing, bevordering tijdelijke aanstelling, de loopbaanexamens en de vergelijkende bekwaamheidsproeven die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.

Art. VI 12. De personeelsleden in dienst op datum van inwerkingtreding van dit besluit behouden de anciënniteiten en functionele loopbaan die voortvloeiën uit het statuut dat op hen van toepassing was vóór de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. VI 13. Op de personeelsleden die in toepassing van artikel 35 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003 worden toegewezen aan de entiteiten, blijven onverminderd artikel VI 1, § 1 en de bepalingen van dit besluit, de instellingsspecifieke besluiten van de Vlaamse openbare instellingen van toepassing, waaronder zij ressorteerden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, wat betreft de artikelen die de administratieve loopbaan regelen en wat de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem betreft bovendien de artikelen die verplichtingen inhouden in toepassing van de ziekenhuiswetgeving wat betreft het daarin voorgeschreven advies.

DEEL VII. DE VERLONING**Hoofdstuk 1. Organieke bepalingen**

Artikel VII 1. Tot de integratie van de loopbaan- en beloningsbepalingen in dit besluit is op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, wat betreft het geldelijk statuut, de rechtspositie van toepassing van de entiteit, raad of instelling waartoe zij behoren, zoals bepaald in bijlage 2 bij dit besluit.

Art. VII 2. Onder geldelijk statuut wordt verstaan:

- het salaris
- de toelagen
- de vergoedingen
- de sociale voordelen.

Hoofdstuk 2. Overgangsregeling

Art. VII 3. In afwijking van artikel VII 1 zijn op de personeelsleden die in dienst zijn op de datum van de migratie van het personeel naar de entiteit, raad of instelling vermeld in bijlage 2, ook de regelingen van toepassing die hetzij niet bestaan in de nieuwe entiteit, raad of instelling maar wel bestonden in de entiteit, raad of instelling van herkomst, hetzij voordeliger waren in de entiteit, raad of instelling van herkomst, voor zover nog beantwoord is aan de toekenningsvoorwaarden.

Art. VII 4. In afwijking van artikel XIII 20, § 4 van het Vlaams personeelsstatuut van 15 juli 2002, van artikel XIII 73, §§ 4 en 5 van het Stambesluit VOI van 30 juni 2000 en van artikel XIII 73 §§ 4 en 5 van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen van 28 januari 1997, wordt het vakantiegeld en de eindejaarstoelage niet vooruitbetaald maar betaald door de nieuwe werkgever op de normale betaaldatum, in geval van uitdiensttreding in toepassing van :

- het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse gemeenschap en/of van het Vlaamse gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;
- het besluit van de Vlaamse Regering van ... houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten,

instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse gemeenschap en/of van het Vlaams gewest, aan de strategische adviesraden;

- het besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 2005 houdende overdracht van sommige personeelsleden van de administratie Waterwegen en Zeewezen aan de verzelfstandigde agentschappen Waterwegen en Zeekanaal en De Scheepvaart, samen met alle goederen die aan die personeelsleden verbonden zijn.

DEEL VIII. TUCHTREGELING**TITEL 1. TUCHTSTRAFFEN**

Artikel VIII 1. De ambtenaar kan worden onderworpen aan een tuchtprocedure :

- 1° bij tekortkoming aan zijn plichten, bepaald in deel II;
- 2° na strafrechtelijke veroordeling.

Art. VIII 2. De volgende tuchtstraffen kunnen worden uitgesproken :

- 1° blaam;
- 2° inhouding van salaris;
- 3° tuchtschorsing;
- 4° lagere inschaling;
- 5° terugzetting in graad;
- 6° ontslag van ambtswege;
- 7° afzetting.

Art. VIII 3. De inhouding van salaris wordt toegepast gedurende ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van de nettobezoldiging bedragen.

Art. VIII 4. De tuchtschorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden en kan aanleiding geven tot een inhouding van salaris die niet hoger mag liggen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Tijdens de tuchtschorsing bevindt de ambtenaar zich in de administratieve toestand non-activiteit met behoud van salaris, onverminderd het eerste lid. De ambtenaar heeft geen recht op bevordering in graad en op verhoging in salaris en salarisschaal.

Art. VIII 5. De lagere inschaling is de toekenning van een lagere salarisschaal binnen dezelfde graad.

De ambtenaar neemt in de nieuwe salarisschaal rang in op de datum waarop de lagere salarisschaal uitwerking heeft.

De lagere inschaling mag er in geen geval toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggezet in graad.

Art. VIII 6. De terugzetting in graad is de toekenning van een graad van een lagere rang die binnen hetzelfde niveau of binnen een ander niveau is ingedeeld.

De terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet.

De ambtenaar neemt in de nieuwe graad rang in op de datum waarop de lagere graad uitwerking heeft.

TITEL 2. TUCHTPROCEDURE

Hoofdstuk 1. De bevoegde overheden

Art. VIII 7. § 1. Onverminderd de mogelijkheid van beroep zoals bepaald in deze titel bestaat een tuchtprocedure uit een voorstel en een uitspraak en desgevallend uit een definitieve uitspraak, na advies van de raad van beroep.

§ 2. De overheden die bevoegd zijn om ten aanzien van een ambtenaar een voorstel, uitspraak of definitieve uitspraak te doen, voldoen aan de volgende algemene voorwaarden :

- 1° de tuchtstraf wordt voorgesteld door een functionele chef van de ambtenaar;
- 2° de tuchtstraf wordt uitgesproken door een functionele chef van het voorstellend personeelslid; deze functionele chef is een personeelslid van tenminste rang A1.
- 3° de tuchtstraf wordt definitief uitgesproken door een functionele chef van het personeelslid dat in eerste instantie de tuchtstraf heeft uitgesproken.

Art. VIII 8. § 1. Indien de tuchtstraf werd voorgesteld door het hoofd van een entiteit, raad of instelling, wordt zij uitgesproken door een collectief orgaan in het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs.

Indien de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het hoofd van een entiteit, raad of instelling, wordt zij definitief uitgesproken door een collectief orgaan in het

beleidsdomein, de strategische adviesraad of het
Gemeenschapsonderwijs.

Indien de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door een collectief orgaan van het beleidsdomein - verschillend van de beleidsraad - wordt zij definitief uitgesproken door de beleidsraad. Indien de beleidsraad in eerste instantie uitsprekt, doet de functionele minister de definitieve uitspraak.

§ 2. De afzetting en het ontslag van ambtswege worden, na advies van de raad van beroep, definitief uitgesproken door het hoofd van de entiteit, raad of instelling waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert. Deze bevoegdheid kan niet gedelegeerd worden.

Indien het hoofd van een entiteit, raad of instelling de afzetting of het ontslag van ambtswege heeft voorgesteld of in eerste instantie uitgesproken, is § 1 van toepassing.

§ 3. Voor het hoofd van de entiteit, raad of instelling of de functie van N-niveau die overeenkomstig deel V van dit besluit aangewezen werd bij eenzijdige administratieve rechtshandeling wordt de tuchtstraf voorgesteld door de opdrachtgever, uitgesproken door twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse Regering en definitief uitgesproken door de Vlaamse Regering. De betrokken ministers nemen geen deel aan de beraadslaging over de definitieve uitspraak door de Vlaamse Regering.

Hoofdstuk 2. De procedure

Art. VIII 9. Het voorstel dat ertoe strekt een tuchtstraf op te leggen wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en meegedeeld aan de betrokken ambtenaar.

Het personeelslid dat het voorstel heeft gedaan, stuurt tezelfdertijd het voorstel aan de bevoegde overheid voor uitspraak.

Art. VIII 10. § 1. De overheid die bevoegd is voor het uitspreken van de tuchtstraf roept, binnen 15 kalenderdagen volgend op de datum van het voorstel, de ambtenaar via een aangetekende brief op om gehoord te worden in zijn verdediging.

§ 2. Van de zitting wordt er een proces-verbaal gemaakt waarvan de betrokkene of zijn raadgever een kopie

krijgt. De ambtenaar of zijn raadgever kan binnen 10 werkdagen na de mondelinge verdediging schriftelijk de middelen ter verdediging uiteenzetten. Het verweerschrift wordt bij het dossier gevoegd, indien het tijdig werd ingediend.

Art. VIII 11. De bevoegde overheid spreekt de tuchtstraf uit binnen 15 kalenderdagen na het horen van de ambtenaar in zijn verdediging.

De tuchtstraf wordt aangezegd bij aangetekend schrijven binnen de twee werkdagen na de uitspraak en gaat in op de derde werkdag volgend op de datum van het aangetekend schrijven, behalve ingeval van afzetting en ontslag van ambtswege. Enkel in het geval van afzetting en ontslag van ambtswege schort het beroep, ingesteld door de ambtenaar tegen deze tuchtstraffen, de uitwerking ervan op. De ambtenaar wordt in deze gevallen wel van rechtswege geschorst in het belang van de dienst vanaf de derde werkdag volgend op de datum van het aangetekend schrijven waarmee hem de tuchtstraf wordt meegedeeld, tot op de dag dat de tuchtstraf definitief is geworden in toepassing van artikel VIII 12.

Art. VIII 12. De tuchtstraf is definitief de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep of nadat de bevoegde overheid na advies van de raad van beroep haar beslissing heeft meegedeeld via een aangetekende brief.

Art. VIII 13. De ambtenaar tegen wie een tuchtstraf uitgesproken wordt, kan hiertegen gemotiveerd beroep instellen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen, ingaande de dag volgend op de ontvangst van de aangetekende brief houdende mededeling van de uitspraak.

Art. VIII 14. De raad van beroep beraadslaagt binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

Art. VIII 15. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, stuurt de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen na het uitbrengen van het gemotiveerd advies het dossier aan de overheid bevoegd voor het definitief uitspreken van de tuchtstraf.

Terzelfdertijd wordt het advies aan de verzoeker betekend.

Art. VIII 16. De bevoegde overheid voor de definitieve uitspraak neemt binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep een beslissing.

Zij kan geen andere feiten ter sprake brengen dan de feiten die als motief gediend hebben voor het advies van de raad van beroep.

De beslissing van de bevoegde overheid wordt binnen twee werkdagen aangetekend verstuurd aan de betrokken ambtenaar en meegedeeld ter informatie aan de secretaris van de raad van beroep.

Hoofdstuk 3. Algemene kenmerken van de tuchtprocedure

Art. VIII 17. Wanneer meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit niettemin slechts aanleiding geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf.

Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven zonder dat de lopende procedure onderbroken wordt.

Art. VIII 18. Behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan niemand het voorwerp zijn van een tuchtvordering voor reeds gesanctioneerde feiten.

Art. VIII 19. De bevoegde overheid kan geen zwaardere tuchtstraf definitief uitspreken dan de straf die uitgesproken is vóór beroep.

Zij mag slechts de feiten in aanmerking nemen die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.

Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.

Art. VIII 20. De strafvordering schorst de tuchtprocedure en de tuchtuitspraak. De tuchtprocedure wordt eveneens geschorst in de gevallen zoals bepaald door de federale wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ongeacht het resultaat van de strafvordering oordeelt alleen de administratieve overheid over de gepastheid om een tuchtstraf uit te spreken.

Art. VIII 21. § 1. De tuchtprocedure wordt van rechtswege opgeschort vanaf het verzoek van de ambtenaar om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst tot na het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar het mogelijk verband tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

§ 2. De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan de ambtenaar en aan de lijnmanager.

§ 3. Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, kan de bevoegde overheid de tuchtprocedure verder zetten.

§ 4. Als de Vlaamse Ombudsman meent dat er een mogelijk verband bestaat tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de tuchtprocedure te beëindigen.

De bevoegde overheid deelt binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman mee of zij al dan niet akkoord gaat met dat verzoek. Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat met het verzoek van de Vlaamse Ombudsman of weigert uitvoering te geven aan zijn verzoek of niet antwoordt aan de Vlaamse Ombudsman binnen de voormelde termijn van twintig werkdagen, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die in overleg met de functioneel bevoegde minister zijn standpunt bepaalt en dit mededeelt aan de Vlaamse Ombudsman en aan de lijnmanager.

§ 5. Dit artikel is niet van toepassing in het geval van opheffing van de bescherming, ingevolge artikel II 3, § 2.

Art. VIII 22. De tuchtprocedure mag alleen betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaande aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

Bij de beoordeling van de strafmaat mogen evenwel relevante vermeldingen die in het persoonlijk dossier opgetekend werden, in aanmerking genomen worden.

In geval van strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, begint deze termijn te lopen de dag dat de tuchtoverheid door de gerechtelijke overheid ervan in kennis wordt gesteld dat er een onherroepelijke beslissing uitgesproken is of dat de strafrechtelijke procedure niet wordt voortgezet.

Art. VIII 23. De in deze titel vastgestelde termijnen worden opgeschort in de maand augustus en tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

TITEL 3. DE DOORHALING VAN DE TUCHTSTRAFFEN

Art. VIII 24. § 1. Elke tuchtstraf behalve de afzetting en het ontslag van ambtswege wordt in het persoonlijk dossier van de ambtenaar doorgehaald onder de in § 2 bepaalde voorwaarden.

§ 2. De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam;
- twee jaar voor de inhouding van salaris;
- drie jaar voor de tuchtschorsing;
- vier jaar voor de lagere inschaling of de terugzetting in graad.

DEEL IX. SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Artikel IX 1. De ambtenaar in effectieve dienst kan onder de in dit deel bepaalde voorwaarden in het ambt worden geschorst, wanneer het belang van de dienst dat vereist.

Art. IX 2. De schorsing in het belang van de dienst kan alleen worden uitgesproken door een instantie die een tuchtstraf kan uitspreken.

Overheden die een tuchtstraf kunnen voorstellen, kunnen ook een schorsing in het belang van de dienst voorstellen.

De overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt mag niet dezelfde zijn als deze welke haar voorstelt.

Art. IX 3. De ambtenaar wordt vooraf gehoord over de feiten die betrokkene ten laste worden gelegd. De ambtenaar mag zich hierbij laten bijstaan door een raadgever.

De redenen om over te gaan tot schorsing in het belang van de dienst worden ten laatste drie werkdagen voorafgaand aan het verhoor schriftelijk meegedeeld aan de ambtenaar.

De ambtenaar viseert de voorstellen en beslissingen tot schorsing in het belang van de dienst.

Art. IX 4. De overheid bevoegd voor het uitspreken van de schorsing in het belang van de dienst kan aan de in art. IX 1 bedoelde ambtenaar het recht ontzeggen aanspraak te maken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal en het salaris kan worden verminderd in de volgende gevallen :

- 1° wanneer de ambtenaar strafrechtelijk vervolgd wordt;
- 2° wanneer de ambtenaar tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij de ambtenaar op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De inhouding van salaris mag niet meer bedragen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Art. IX 5. De schorsing in het belang van de dienst gaat in de dag nadat de ambtenaar de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst heeft geviseerd, ofwel de dag na het

aanbieden bij de post van de aangetekende brief waarmee de beslissing aan de ambtenaar wordt meegedeeld.

Art. IX 6. De ambtenaar kan na 15 kalenderdagen sedert de dag dat de schorsing in het belang van de dienst uitwerking gekregen heeft, beroep instellen bij de raad van beroep.

Indien de raad van beroep ongunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, wordt de schorsing in het belang van de dienst gehandhaafd.

Indien de raad van beroep gunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, beslist de overheid die bevoegd is om een tuchtstraf definitief uit te spreken, onverminderd de toepassing van artikel I 9, § 1, tweede lid.

Art. IX 7. De ambtenaar die over nieuwe elementen beschikt, kan tegen zijn schorsing in het belang van de dienst een nieuw beroep instellen, van zodra minstens drie maanden verstreken zijn sedert het vorige ongunstige advies van de raad van beroep of de vorige beslissing tot handhaving van zijn schorsing.

Art. IX 8. Behoudens strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst ten hoogste zes maanden bedragen.

Bij strafrechtelijk onderzoek en/of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst maximum voor de duur van het onderzoek en/of de vervolging gelden.

Art. IX 9. Indien de overheid in kennis wordt gesteld van de strafrechtelijke uitspraak, de minnelijke schikking of seponering, beslist zij om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor de duur van de tuchtprocedure.

Art. IX 10. Aan de schorsing in het belang van de dienst komt van rechtswege een einde bij het definitief worden van de tuchtrechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor de ambtenaar in het belang van de dienst werd geschorst, behalve in geval van afzetting of ontslag van ambtswege.

Art. IX 11. Indien de ambtenaar buiten vervolging wordt gesteld, zijn dossier geseponeerd wordt of wanneer een strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vrijspraak volgt die kracht van gewijsde gekregen heeft, worden de beslissingen genomen krachtens artikel IX 4 inzake inhouding van salaris en ontzeggen van de aanspraken op verhoging in salaris en salarisschaal, ongedaan gemaakt.

Art. IX 12. De beslissing waarbij de ambtenaar geschorst wordt in het belang van de dienst kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de datum waarop de schorsing is uitgesproken.

Art. IX 13. Indien de ambtenaar na afloop van het tuchtonderzoek een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, vindt die schorsing plaats met terugwerkende kracht, in afwijking van artikel VIII 19, derde lid. In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, tot de nodige termijn, op de duur van de tuchtschorsing aangerekend.

De schorsing gaat evenwel niet verder terug dan de dag waarop de bij toepassing van artikel IX 4 getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad.

DEEL X. DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN**TITEL 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

Artikel X 1. Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

1° dienstactiviteit;

2° non-activiteit.

Art. X 2. § 1. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op salaris en op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris, tenzij anders bepaald.

Het recht op bevordering in graad wordt voor het contractuele personeelslid vervangen door het recht op mededinging voor een vaste betrekking in eenzelfde functie via de interne arbeidsmarkt in toepassing van artikel VI 6.

Het recht op bevordering in salarisschaal geldt voor het contractuele personeelslid slechts in die mate dat meerdere salarisschalen aan de functie verbonden zijn, overeenkomstig de van kracht zijnde rechtspositie.

§ 2. Het personeelslid in non-activiteit heeft geen recht op salaris en op bevordering in graad, salarisschaal en salaris tenzij anders bepaald.

Voor het contractuele personeelslid is § 1, tweede en derde lid, van dit artikel van toepassing.

§ 3. Het personeelslid kan niet in non-activiteit gesteld of gehouden worden als het aan de voorwaarden voldoet om gepensioneerd te worden.

Art. X 3. Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve toestand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem in non-activiteit plaatst.

Art. X 4. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, is het personeelslid dat zonder toestemming of kennisgeving afwezig is, in non-activiteit tenzij in geval van overmacht.

Art. X 5. In afwijking van art. X 4 is het personeelslid dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking in dienstactiviteit en verliest hij enkel zijn salaris voor de duur van de afwezigheid.

Art. X 6. § 1. Onverminderd andersluidende bepalingen, worden de verloven, vermeld in dit deel, toegestaan en toegekend door de lijnmanager.

§ 2. Het arbeidsreglement stelt de nadere regelingen vast met betrekking tot de mogelijkheid tot opzegging en de opzeggingstermijnen van de verloven.

Art. X 7. De functionele minister kan waar nodig voor functiegroepen met een specifiek arbeidsregime, omrekeningsregels bepalen voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het per soort verlof toegekend totaal aantal dagen overschreden wordt.

Art. X 8. Het personeelslid dat in de 4-dagenweek is tewerkgesteld, heeft, wat betreft de verloven die in werkdagen uitgedrukt zijn, recht op een gelijkwaardig aantal van het in dit deel bepaald aantal verlofdagen.

TITEL 2. JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN

Art. X 9. § 1. Het personeelslid heeft met inachtneming van de behoeften van de dienst een jaarlijks recht op 35 werkdagen vakantie.

Het personeelslid heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, 4 werkdagen vakantie te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan gesteld worden.

Het personeelslid kan maximum 11 werkdagen jaarlijks geheel of gedeeltelijk opsparen en aanwenden in het of de volgende kalenderjaren en uiterlijk vóór de pensionering.

Indien het personeelslid overlijdt vóór de pensionering worden de opgespaarde vakantiedagen uitbetaald aan de erfgenamen.

§ 2. Het personeelslid in continudienst heeft recht op 35 vakantiedagen omgerekend in verhouding tot de normale dagelijkse arbeidsduur.

§ 3. In afwijking van § 1 hebben de hierna vermelde ambtenaren van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand recht op het hierna vermeld aantal jaarlijkse verlofdagen :

- 1° hoofddeskundige met de functie van hoofdbegeleider - teamverantwoordelijke;
- 2° deskundige en medewerker met de functie van begeleider;
- 3° technisch assistent met de functie van nachtwaker;
- 4° deskundige, medewerker, technicus, technisch assistent met de functie van vakleraar of leraar;
- 5° technicus met de functie van nachtwaker.

leeftijd	aantal verlofdagen
Van 45 tot en met 49 jaar	36 dagen
Van 50 tot en met 54 jaar	48 dagen
Van 55 tot en met 64 jaar	60 dagen

Art. X 10. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, wordt zijn vakantieverlof in evenredige mate verminderd tijdens het lopende jaar.

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde verlofdagen tijdens het lopende jaar en, indien niet meer mogelijk, tijdens het daaropvolgende jaar.

Art. X 11. § 1. Het personeelslid heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen en op 2 en 15 november en 26 december.

§ 2. Ter vervanging van de in § 1 vermelde vakantiedagen die samenvallen met een zaterdag of zondag, heeft het personeelslid dat niet in een continuregeling tewerkgesteld wordt, vakantie voor de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

Het personeelslid dat verplicht is om op één van de in § 1 vermelde dagen of in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar te werken ten gevolge van behoeften van de dienst, krijgt in evenredige mate vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

§ 3. Het personeelslid tewerkgesteld in continudienst die werkt of in rust is op de in § 1 vermelde dagen krijgt hiervoor vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen genomen worden.

§ 4. Het personeelslid dat niet in continudienst werkt en dat vóór Kerstmis de diensten van de Vlaamse overheid verlaat ingevolge pensionering krijgt vervangende vakantiedagen gelijk aan het aantal feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag tijdens het gedeelte van het jaar voorafgaand aan de pensionering.

Art. X 12. De in deze titel bedoelde vakantiedagen worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Zij worden niet opgeschort bij ziekte doch wel bij hospitalisatie van het personeelslid.

TITEL 3. BEVALLINGSVERLOF EN OPVANGVERLOF

Hoofdstuk 1. Bevallingsverlof

Art. X 13. Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, met uitzondering van het recht op salaris voor het contractueel personeelslid.

Art. X 14. De periode dat bevallingsverlof voor de ambtenaar bezoldigd wordt, mag niet meer dan vijftien weken bedragen bij één kind, en niet meer dan negentien weken bij een meerling, tenzij de bevalling plaatsvindt na de vermoedelijke bevallingsdatum.

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig artikel 39, vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de bezoldiging gedurende de duur van deze verlenging, en maximaal gedurende 24 weken, doorbetaald.

Art. X 15. § 1. In geval van overlijden van de moeder, heeft de ambtenaar die vader is van het kind recht op vaderschapsverlof, waarvan de duur het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden, niet mag overschrijden.

§ 2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis, heeft de ambtenaar die vader is van het kind recht op vaderschapsverlof, dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven dagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het in het eerste lid bedoelde vaderschapsverlof verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§ 3. Het vaderschapsverlof bedoeld in § 1 en § 2 en het vaderschapsverlof waarop een contractueel personeelslid recht heeft in uitvoering van de arbeidsovereenkomstenwet van 03-07-1978, wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Hoofdstuk 2. Opvangverlof

Art. X 16. Het personeelslid krijgt op zijn aanvraag opvangverlof wanneer een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naar gelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of reeds bereikt heeft.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind een handicap heeft.

Indien slechts één van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL 4. ZIEKTEVERLOF

Art. X 17. § 1. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht heeft ziekteverlof.

§ 2. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het contractuele personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris op carenzdagen, en voor de afwezigheid waarvoor een beroep kan worden gedaan op ziekteuitkeringen.

Art. X 18. § 1. Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan. Het geneeskundig controleorgaan wordt aangewezen door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. Ingeval het personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, kan hij een beroep doen op een arbitrageprocedure.

Art. X 19. De nadere bepalingen van de ziektecontrole en de arbitrageprocedure worden vastgesteld in het arbeidsreglement.

Art. X 20. Indien de ambtenaar tijdens de loopbaan 666 werkdagen afwezig is geweest wegens ziekte, kan het in artikel X 18 bedoelde geneeskundig controleorgaan een voorstel formuleren aan de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar.

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte, worden in mindering gebracht op het in het eerste lid vermelde aantal werkdagen.

De berekening van de afwezigheid wegens ziekte van de personeelsleden met een specifieke werktijdregeling gebeurt pro rata.

Art. X 21. De ambtenaar die tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling, op pensioen wordt gesteld wegens invaliditeit en een pensioen van die overheid of die instelling ontvangt, kan vóór het verstrijken van de termijn van 666 werkdagen bedoeld in artikel X 20 definitief ongeschikt verklaard worden.

Art. X 22. § 1. Het geneeskundig controleorgaan kan met het oog op reïntegratie deeltijdse prestaties wegens ziekte opleggen of toestaan a rato van ten minste 50% voor een periode van ten hoogste drie maanden, indien het een ambtenaar die afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht,

geschikt acht om het ambt terug op te nemen met deeltijdse prestaties.

Het verrichten van deeltijdse prestaties kan door het geneeskundig controleorgaan meermaals worden verlengd met een periode van ten hoogste drie maanden.

§ 2. De afwezigheid van de ambtenaar tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof. De aanrekening op het aantal dagen vermeld in de artikelen X 20 en XI 7 gebeurt pro rata.

Art. X 23. § 1. Ziekteverlof wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van :

- 1° een arbeidsongeval;
- 2° een ongeval op de weg naar en van het werk;
- 3° een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;
- 4° een beroepsziekte;
- 5° de vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft en dat werkt in een schadelijk werkmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is;
- 6° de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen de 6 weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Ingeval van geboorte van een meerling wordt deze periode verlengd tot 8 weken.

Deze dagen afwezigheid worden niet aangerekend op de contingenten vermeld in de artikelen X 20, XI 7 en XI 13, doch wel na consolidatie voor de gevallen vermeld in 1° tot en met 4°.

Voor contractuelen is de afwezigheid vermeld in 1°, 2°, 4° en 5° gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 2. Is de afwezigheid te wijten aan de in § 1, 1° tot en met 4° vermelde redenen dan ontvangt de ambtenaar het salaris alleen als voorschot dat betaald wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

De Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs treedt in het in het vorige lid bedoelde geval van rechtswege

in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen die de getroffene mocht kunnen doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval tot het bedrag van het salaris.

§ 3. Het hoofd van de entiteit, van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen en van ongevallen op de weg naar en van het werk en met betrekking tot de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Art. X 24. Deze titel is eveneens van toepassing op de ambtenaar van het ministerie die woont en/of tewerkgesteld is in het buitenland.

TITEL 5. VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

Art. X 25. § 1. De ambtenaar kan een verlof voor deeltijdse prestaties krijgen.

Het verlof voor deeltijdse prestaties is enkel een recht voor volgende ambtenaren :

- 1° de ambtenaar van niveau B en lager die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt;
- 2° de ambtenaar die ten minste twee kinderen ten laste heeft die nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben, onverminderd de bepalingen in deel V van dit besluit inzake specifieke functies.

§ 2. De lijnmanager die in toepassing van § 1, eerste lid, het verlof voor deeltijdse prestaties toestaat, beoordeelt of het geven van de toestemming verenigbaar is met de goede werking van de dienst.

§ 3. De ambtenaar kan beroep indienen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de weigeringsbeslissing.

Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, wordt na het advies van de raad van beroep de definitieve beslissing genomen door de overheid die per beleidsdomein, entiteit, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs bepaald wordt. Deze laatste neemt een beslissing binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.

§ 4. In afwijking van § 1 kan de functionele minister voor bepaalde functies in zijn beleidsdomein, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs een vast percentage verlof voor deeltijdse prestaties vaststellen.

Art. X 26. § 1. Het ziekteverlof maakt geen einde aan het stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 2. Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt dit verlof door.

Art. X 27. § 1. Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt voor een periode van vijf jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit. De afwezigheid wordt evenwel niet bezoldigd.

§ 2. Na het verstrijken van de termijn van vijf jaar is de ambtenaar die verlof voor deeltijdse prestaties geniet tijdens de duur van de afwezigheid met non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad doen gelden.

TITEL 6. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. X 28. § 1. De ambtenaar kan de loopbaan in totaal 72 maanden voltijds en 72 maanden halftijds onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden.

De maximumduur om voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking te krijgen, wordt evenwel verminderd met de duur van de voltijdse respectievelijk halftijdse loopbaanonderbrekingen die de ambtenaar heeft genoten in om het even welke hoedanigheid bij een andere werkgever.

§ 2. In afwijking van § 1 kan een ambtenaar van minstens 50 jaar oud halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot het bereiken van de pensioenleeftijd :

- op voorwaarde dat hij schriftelijk zich ertoe verbindt deze halftijdse loopbaanonderbreking niet voor zijn pensionering stop te zetten;
- ongeacht de totale duur van de loopbaanonderbrekingen die hij heeft genomen voor het begin van de halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd.

Art. X 29. § 1. De ambtenaar met verlof voor loopbaanonderbreking bevindt zich in dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris.

§ 2. Ziekteverlof of bevallingsverlof maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

§ 3. De halftijdse loopbaanonderbreking kan niet gecombineerd worden met verlof voor deeltijdse prestaties.

Art. X 30. Het personeelslid kan voor een kind geen ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking meer krijgen, indien het voor hetzelfde kind al onder een andere vorm ouderschapsverlof heeft genoten bij dezelfde of een andere werkgever, of indien het deze vorm van loopbaanonderbreking reeds bij een andere werkgever genoot.

Art. X 31. De ambtenaar op proef is uitgesloten van het algemene stelsel van loopbaanonderbreking.

Hoofdstuk 2. Palliatief verlof

Art. X 32. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken waarvan de duur per patiënt één maand bedraagt, eenmaal verlengbaar met één maand.

Art. X 33. Loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken wordt niet meegeteld in de 12 jaar loopbaanonderbreking die de ambtenaar maximaal kan nemen.

Hoofdstuk 3. Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

Art. X 34. § 1. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid waarvan de maximumduur per patiënt 12 maanden onder de vorm van voltijdse loopbaanonderbreking bedraagt of 24 maanden onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking.

De maximumduur van 12 maanden of 24 maanden wordt evenwel verminderd met de duur van de voltijdse respectievelijk halftijdse loopbaanonderbrekingen die de ambtenaar in om het

even welke hoedanigheid bij een andere werkgever heeft genoten voor de bijstand aan of verzorging van dezelfde patiënt.

§ 2. De loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan worden genomen in al dan niet opeenvolgende perioden van minimum 1 en maximum 3 maanden.

Art. X 35. Loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt niet meegeteld in de 12 jaar loopbaanonderbreking die de ambtenaar maximaal kan nemen.

Hoofdstuk 4. Ouderschapsverlof

Art. X 36. § 1. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof waarvan de duur onder de vorm van voltijdse loopbaanonderbreking 3 maanden en onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking 6 maanden bedraagt per kind.

§ 2. De mannelijke ambtenaar heeft alleen recht op ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking voorzover de afstamming van het kind in zijnen hoofde vaststaat, of wanneer het gaat om een kind dat door hem werd geadopteerd.

Art. X 37. Bij geboorte dient het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking een aanvang te hebben genomen voor het kind 4 jaar is.

Bij adoptie moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden binnen een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de ambtenaar zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Wanneer het kind voor minstens 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de kinderbijslageregeling, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Art. X 38. Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking telt niet mee voor de 12 jaar loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar recht heeft.

Hoofdstuk 5. Onderbrekingsuitkeringen

Art. X 39. De ambtenaar die zijn loopbaan onderbreekt, krijgt onderbrekingsuitkeringen overeenkomstig de federale bepalingen.

Indien aan de ambtenaar onderbrekingsuitkeringen worden geweigerd als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bevoegd voor zijn verblijfplaats, of wanneer hij afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit behalve voor de uitzonderingen bepaald door de federale overheid.

Hoofdstuk 6. Vervanging

Art. X 40. De vervanging van de ambtenaar in loopbaanonderbreking vindt plaats overeenkomstig de federale bepalingen.

Ambtenaren van minstens 50 jaar die halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot aan de pensioenleeftijd, worden vervangen door ambtenaren.

Hoofdstuk 7. Loopbaanonderbreking voor contractuelen

Art. X 41. § 1. Het contractuele personeelslid kan voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking krijgen overeenkomstig de arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar. Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld.

§ 3. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor palliatief verlof overeenkomstig de

arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 4. Voor het contractueel personeelslid geldt loopbaanonderbreking als dienstactiviteit, met uitzondering van het recht op salaris.

TITEL 7. TEWERKSTELLING TEN BEHOEVE VAN EEN EXTERNE
WERKGEVER OF BIJ EEN VLAAMS MINISTERIEEL KABINET

Hoofdstuk 1. De tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van
een andere externe werkgever voor de uitoefening
van taken in het belang van de Vlaamse overheid

Art. X 42. Indien een ambtenaar of groep van ambtenaren taken uitoefent, ten behoeve van een externe werkgever, die van belang zijn voor de Vlaamse overheid, wordt tussen de werkgevers een overeenkomst gesloten die na akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken de arbeidsvoorwaarden bepaalt die voor de betrokken ambtenaren zullen gelden gedurende de uitvoering van de taken.

Deze arbeidsvoorwaarden die in de overeenkomst tussen de werkgevers worden vastgesteld, zijn ambtshalve van toepassing op de betrokken ambtenaren.

Onder werkgever dient te worden verstaan enerzijds de Vlaamse Gemeenschap voor het ministerie, het agentschap met rechtspersoonlijkheid, de raad of instelling, vertegenwoordigd door de respectievelijke hoofden van de entiteit, raad of instelling en anderzijds de bevoegde instantie namens de externe werkgever.

Art. X 43. § 1. In de overeenkomst, bedoeld in artikel X 42, kan bepaald worden dat de werkgever namens de Vlaamse overheid het salaris (door)betaalt van de ambtenaar die voor taken ten behoeve van een externe werkgever wordt ingezet, en dat de externe werkgever dit salaris geheel of gedeeltelijk terugbetaalt.

§ 2. De ambtenaar die voor taken ten behoeve van een externe werkgever wordt ingezet, kan onder het functioneel gezag van deze externe werkgever worden geplaatst.

§ 3. De ambtenaar is in dienstactiviteit tijdens de periode van uitvoering van de taken ten behoeve van de externe werkgever.

Hoofdstuk 2. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet

Art. X 44. De ambtenaar krijgt verlof wanneer hij door één van volgende instanties wordt aangewezen om een ambt uit te oefenen op hun kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet :

- een minister;
- een staatssecretaris;
- een regeringscommissaris;
- een lid van de regering van een gemeenschap of gewest;
- een gouverneur van een Vlaamse provincie;
- de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad;
- een bestendig afgevaardigde;
- een burgemeester;
- een schepen;
- de fracties in de gemeenteraad of provincieraad;
- een OCMW-voorzitter;
- een voorzitter van een districtsraad;
- een Europees commissaris.

De aanwijzing gebeurt na akkoord van de functionele minister, die het advies inwint van de lijnmanager.

Art. X 45. § 1. Aan de ambtenaar op proef kan om functionele redenen enkel een verlof voor opdracht worden toegekend om een ambt uit te oefenen bij het kabinet van een Vlaams minister.

§ 2. Tijdens het verlof wordt de proefperiode niet geschorst, en blijft de betrokkene onderworpen aan de verplichtingen tijdens de proefperiode, eventueel mits aanpassing van het programma aan de uitoefening van een ambt op een ministerieel kabinet.

Art. X 46. Het verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. X 47. Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij hij naar een ander kabinet overgaat, krijgt de ambtenaar, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

Dit verlof wordt eveneens gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. X 48. Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor uitoefening van een ambt bij een kabinet en na uitoefening van een ambt bij een kabinet, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

Hoofdstuk 3. Verlof voor opdracht

Art. X 49. § 1. De ambtenaar krijgt verlof voor de uitoefening van een opdracht, bij een externe werkgever waarvan de Vlaamse overheid het algemeen belang erkent.

§ 2. De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht voor :

- de uitoefening van taken in internationale of supranationale instellingen, aangeboden door een regering of een van de voormelde instellingen;
- de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

Art. X 50. § 1. Het verlof voor opdracht wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en bedraagt maximum 4 jaar.

De tijdsbeperking geldt niet voor de opdrachten vermeld in art. X 49, § 2.

Het salaris van de ambtenaar kan worden doorbetaald voor de duur van de opdracht en teruggevorderd, tenzij de bezoldiging reglementair verplicht is, of wordt bij beslissing van de functionele minister, na advies van de lijnmanager, geheel of gedeeltelijk doorbetaald zonder terugvordering.

§ 2. Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

Art. X 51. Iedere functionele minister kan, met instemming van de betrokkene, een ambtenaar met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan iedere ambtenaar, met akkoord van de functionele minister de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van de lijnmanager waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert.

Art. X 52. § 1. Aan de ambtenaar met verlof wegens een internationale opdracht die hem door de Vlaamse Regering werd toevertrouwd, kan een vergoeding worden toegekend onder de voorwaarden en voor het bedrag bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. De in dit artikel bedoelde vergoeding mag niet worden toegekend aan de met een opdracht belaste ambtenaar die hetzij krachtens andere reglementaire bepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, voordelen geniet die ten minste gelijkwaardig zijn aan het salaris dat hij zou gekregen hebben indien hij in dienst was gebleven.

Art. X 53. De functionele minister kan op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht of het verlof voor opdracht.

Hoofdstuk 4. Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België

Art. X 54. § 1. De ambtenaar wordt door de functionele minister ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België gesteld, op hun verzoek.

§ 2. Voor de tijd dat de ambtenaar ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België wordt gesteld, krijgt hij verlof.

§ 3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

Hoofdstuk 5. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep

Art. X 55. § 1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep krijgt de ambtenaar, met zijn instemming en voor zover het belang van de dienst zich er niet tegen verzet, verlof om een ambt uit te oefenen bij een erkende politieke groep in de wetgevende vergaderingen van een federale

overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie of bij de voorzitter van zulke groep.

§ 2. Onder "erkende politieke groep" wordt verstaan de politieke groep die erkend is overeenkomstig het reglement van elk van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid of van de gemeenschappen en de gewesten of van het Europees Parlement.

§ 3. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.
Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

Art. X 56. Het verlof wordt toegestaan door de functionele minister, na advies van de lijnmanager.

Art. X 57. Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

Hoofdstuk 6. Gemeenschappelijke bepaling

Art. X 58. Onverminderd artikel X 45 heeft de ambtenaar op proef geen recht op verlof voor tewerkstelling bij een andere werkgever.

TITEL 8. VORMINGSVERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING VOOR VORMING

Art. X 59. De lijnmanager kent het vormingsverlof en de dienstvrijstelling voor vorming toe.

Art. X 60. Onverminderd artikel X 59 krijgt het personeelslid dienstvrijstelling voor alle interne of externe opleidingsactiviteiten die worden toegestaan.
De periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL 9. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Art. X 61. Aan het personeelslid wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld :

1° Huwelijk van het personeelslid en het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid	4 werkdagen
2° Bevalling van de echtgenote of samenwonende partner	10 werkdagen
3° Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner	4 werkdagen
4° Huwelijk van een kind van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner	2 werkdagen
5° Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad maar onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner	2 werkdagen
6° Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind maar niet onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner	1 werkdag
7° Huwelijk van een bloed- of aanverwant - in de eerste graad, die geen kind is, - of in de tweede graad, van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner	de dag van het huwelijk

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienst-activiteit.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof vermeld sub 2° toegekend volgens de regeling van het arbeidsrecht.

TITEL 10. ONBETAALD VERLOF

Art. X 62. § 1. De ambtenaar kan aanspraak maken op volgende contingenten onbetaalde verloven :

1° 20 werkdagen per jaar te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes.

Dit verlof is een recht en wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

2° 5 jaar gedurende de loopbaan, fractioneerbaar in maanden.

Binnen deze 5 jaar is, al dan niet terzelfdertijd, naar keuze van de ambtenaar :

- 1 jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit
- 1 jaar een recht.

§ 2. Indien een ambtenaar binnen de diensten van de Vlaamse overheid een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waar een proeftijd aan verbonden is, staat de lijnmanager voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de proeftijd ambtshalve onbetaald verlof toe. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 3. De ambtenaar kan tegen de weigering van het verlof dat een gunst is, vermeld in § 1, 2°, een beroep indienen bij de raad van beroep, overeenkomstig de in artikel X 25, § 3 vermelde procedure.

§ 4. Dit verlof is niet van toepassing op de ambtenaar op proef.

Art. X 63. Het contractuele personeelslid - behalve als het in proeftijd is - heeft recht op volgende contingenten onbetaalde verloven :

- 1° 20 werkdagen per jaar;
- 2° maximum 1 jaar, te nemen in een aaneensluitende periode;
- 3° 1 maand per wetgevende of provinciale verkiezing.

Deze verloven worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL 11. POLITIEK VERLOF EN DIENSTVRIJSTELLING

Art. X 64. § 1. Het personeelslid dat zijn functie met volledige prestaties uitoefent, heeft, volgens de hierna vermelde regelen, recht op politiek verlof voor het uitoefenen van een politiek mandaat of een ambt dat ermee gelijkgesteld kan worden, mits naleving van de onverenigbaarheden en verbodsbepalingen die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen op hem van toepassing zijn.

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaar die minimaal 80% van de normale arbeidsduur werkt door verlof voor deeltijdse prestaties. Het deeltijdse contractuele personeelslid wordt gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 2. Het verlof of de dienstvrijstelling wordt aangevraagd bij en toegestaan door de lijnmanager.

Art. X 65. Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken dienstvrijstelling verleend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

- 1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen is, of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente of van een districtsraad van een district, de voorzitter uitgezonderd : 2 dagen per maand;
- 2° provincieraadslid dat geen lid is van de bestendige deputatie : 2 dagen per maand.

Art. X 66. Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken facultatief politiek verlof toegekend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten:

- 1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen is, of lid van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente, of van de districtsraad van een district, de voorzitter en de leden van het vast bureau uitgezonderd :
 - a) tot 80.000 inwoners : 2 dagen per maand;
 - b) meer dan 80.000 inwoners : 4 dagen per maand;
- 2° schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente of van de districtsraad van een district :
 - a) tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;
 - b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
 - c) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
- 3° lid van het vast bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente of van de districtsraad van een district :
 - a) tot 10.000 inwoners : 2 dagen per maand;
 - b) van 10.001 tot 20.000 inwoners : 3 dagen per maand;
 - c) met meer dan 20.000 inwoners : 5 dagen per maand.

- 4° burgemeester van een gemeente :
 - a) tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
 - b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
- 5° provincieraadslid dat geen lid is van de bestendige deputatie : 4 dagen per maand;

Art. X 67. Het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken met politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

- 1° burgemeester van een gemeente :
 - a) tot 20.000 inwoners : 3 dagen per maand;
 - b) van 20.001 tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
 - c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
 - d) met meer dan 50.000 inwoners : voltijds.

De voorzitters van de districtsraad van een district worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een burgemeester van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de burgemeester die zij ontvangen.

- 2° schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente :
 - a) tot 20.000 inwoners : 2 dagen per maand;
 - b) van 20.001 inwoners tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;
 - c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;
 - d) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;
 - e) met meer dan 80.000 inwoners : voltijds.

De leden van het bureau van de districtsraad van een district worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een schepen van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de schepenen die zij ontvangen.

- 3° lid van de bestendige deputatie van een provincieraad : voltijds;
- 4° lid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of van de Senaat : voltijds;

- 5° lid van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad : voltijds;
- 6° lid van het Europees Parlement : voltijds;
- 7° lid van de federale regering : voltijds;
- 8° lid van de Brusselse hoofdstedelijke regering : voltijds;
- 9° gewestelijk staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : voltijds;
- 10° lid van de Commissie van de Europese Unie : voltijds.

Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

Art. X 68. In afwijking van artikel X 64 wordt het personeelslid dat zijn functie met deeltijdse prestaties van minder dan 80% van de normale arbeidsduur uitoefent niettemin met voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van een in artikel X 67 vermeld politiek mandaat, voorzover daaraan een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt bedraagt.

Art. X 69. Het personeelslid dat voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepen of voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn of van de districtsraad van een district recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

Het personeelslid dat voor de uitoefening van een in het eerste lid vermeld mandaat recht heeft op halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

Het politiek verlof dat in toepassing van het eerste en tweede lid wordt verkregen, wordt gelijkgesteld met politiek verlof van ambtswege wat betreft de weerslag die het heeft op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid.

Art. X 70. De afwezigheden wegens facultatief politiek verlof en politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 66 en in artikel X 67, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris.

Het voltijds politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 67, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat wordt gelijkgesteld met een periode van non-activiteit.

Art. X 71. § 1. Het politiek verlof voor een in artikel X 65, artikel X 66 en artikel X 67, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die tijdens dewelke het mandaat eindigt.

Het politiek verlof voor een in artikel X 67, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat loopt tot zes maanden na de beëindiging van het mandaat.
Vanaf dat ogenblik herkrijgt de betrokkene alle statutaire rechten.

§ 2. Het personeelslid mag na wederindiensttreding het salaris niet cumuleren met enig voordeel verbonden aan de uitoefening van het afgelopen mandaat.

TITEL 12. VERLOF KRACHTENS FEDERALE BEPALINGEN OF VERPLICHTINGEN

Art. X 72. Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op volgende verloven :

- verrichten in vreedestijd van militaire of burgerlijke prestaties of prestaties als vrijwilliger bij het korps voor burgerlijke veiligheid;
- voorbehoedend verlof;
- vakbondsverlof;
- ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte.

TITEL 13. DIENSTVRIJSTELLINGEN

Art. X 73. Het personeelslid heeft recht op dienstvrijstelling voor vakbondsactiviteiten overeenkomstig de federale bepalingen.

Art. X 74. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening

- als actieve vrijwilliger van het Rode kruis a rato van telkens maximum 5 werkdagen per jaar.

Art. X 75. Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct-)secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau werkt bij de verkiezingen, krijgt dienstvrijstelling :

- de dag van de verkiezingen, indien hij dan moest werken;
- de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen.

Art. X 76. § 1. Het personeelslid dat onbezoldigd topsporter is kan dienstvrijstelling krijgen voor bepaalde sportmanifestaties waarvan de maximumduur vastgesteld is op 90 werkdagen per jaar.

Voor het internationale jurylid geldt een maximum van 20 werkdagen per jaar.

§ 2. De lijnmanager van het personeelslid beslist over de toekenning van de dienstvrijstelling, na het advies te hebben ingewonnen van de bevoegde lijnmanager binnen het beleidsdomein voor de sport.

Art. X 77. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

- voor het afstaan van beenmerg a rato van maximum 4 werkdagen per afname
- voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

Art. X 78. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de onbezoldigde inzet bij het begeleiden en bijstaan van gehandicapten en zieken tijdens de voor deze personen georganiseerde vakantiereizen en verblijven in het binnen- of buitenland a rato van de helft van het aantal te besteden verlofdagen met een maximum van 5 werkdagen per jaar.

Art. X 79. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen op de dag waarop bloed, plasma of bloedplaatjes worden afgestaan, met een maximum van 1 dag per maand.

Art. X 80. § 1. Het zwangere personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de duur van het prenataal onderzoek dat tijdens de diensturen plaats heeft.

§ 2. Het vrouwelijk personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd.

Art. X 81. § 1. De lijnmanager bepaalt de wijze van aanvragen en opnemen van de dienstvrijstellingen. Het arbeidsreglement bepaalt de vereiste attesten tot staving van de afwezigheid of aanvraag.

§ 2. De lijnmanager beslist over de toekenning van andere niet in dit besluit vermelde dienstvrijstellingen.

TITEL 14. OVERGANGSBEPALINGEN

Art. X 82. De stand van het ziektekrediet op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit opgebouwd binnen de entiteit van oorsprong blijft behouden binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. X 83. In toepassing van artikel X 25, § 4 blijft de regeling die geldt vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit voor de loods met de algemene functie of met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot, behouden, tot de functionele minister van zijn bevoegdheid gebruik maakt.

Art. X 84. § 1. De ambtenaren die in het kader van de herstructurering van de diensten van de Vlaamse overheid in toepassing van artikel 35 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003 worden toegewezen aan een privaatrechtelijk vormgegeven extern agentschap, behouden de arbeidsvoorwaardenregeling die op hen van toepassing was krachtens het raamstatuut vóór de toewijzing.

Zij behouden een recht op terugkeer naar de diensten van de Vlaamse overheid gedurende 4 jaar vanaf de datum van toewijzing via de procedures van de interne arbeidsmarkt, waarvoor zij kunnen meedingen.

De ambtenaar van wie de vraag naar terugkeer niet ingewilligd werd tijdens de 4 jaar vanaf de datum van toewijzing aan het privaatrechtelijk vormgegeven extern agentschap heeft niettemin een recht op terugkeer naar de diensten van de Vlaamse overheid en valt onder de regeling van de herplaatsing.

§ 2. De overeenkomsten die afgesloten werden of de reglementaire bepalingen die van toepassing waren voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit inzake arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing op personeelsleden ingezet ten behoeve van een andere werkgever, blijven behouden.

Art. X 85. De verloven voor opdracht die toegekend werden vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit worden verdergezet onder de voorwaarden die van toepassing waren bij de toekenning.

Art. X 86. De periode van onbetaald verlof van 5 jaar, vermeld in artikel X 62, § 1, 2°, wordt verminderd met de gelijkaardige periodes van onbetaald verlof die de ambtenaar verkreeg krachtens de rechtspositie waaronder hij vóór de inwerkingtreding van dit besluit ressorteerde.

Art. X 87. Het personeelslid aan wie een verlof was toegestaan overeenkomstig de reglementering van kracht vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geniet dit verlof tot het einde van de periode waarvoor het was toegestaan zonder het te kunnen verlengen overeenkomstig de oude reglementering.

DEEL XI. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

Hoofdstuk 1. De redenen en gevolgen voor de ambtenaar

Artikel XI 1. § 1. Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de leeftijd van 65 jaar, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of door dit besluit.

§ 2. Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar op de eerste dag van de maand die volgt op zijn 65^{ste} verjaardag.

§ 3. In afwijking van § 2 kan een ambtenaar, wegens uitzonderlijke redenen, boven de leeftijd van 65 jaar nog maximaal zes maanden in dienst gehouden worden, zonder de mogelijkheid tot verlenging.

Hij behoudt zolang zijn hoedanigheid van ambtenaar.

De gemotiveerde beslissing wordt genomen door de Vlaamse Regering op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken en de functioneel bevoegde Vlaamse minister.

Art. XI 2. De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

De ambtenaar van wie de betrekking wordt afgeschaft krijgt een passende dienststaanwijzing binnen de interne arbeidsmarkt.

De ambtenaar behoudt zijn salaris, zijn aanspraken op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris.

Art. XI 3. Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor :

- 1° de ambtenaar van wie de benoeming onregelmatig bevonden wordt binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure; die termijn geldt niet in geval van arglist of bedrog van de ambtenaar;
- 2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste, die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die aan de dienstplichtwetten niet meer voldoet of wiens medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;

- 3° de ambtenaar die zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft;
- 4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;
- 5° de ambtenaar die om tuchtredekenen wordt ontslagen van ambtswege of die wordt afgezet.

Art. XI 4. § 1. De ambtenaar wiens onregelmatige benoeming, in het in art. XI 3, 1°, bedoelde geval, niet te wijten is aan arglist of bedrog in zijn hoofde, krijgt een verbrekingsvergoeding, die overeenstemt met drie maanden loon voor elke volledige of ingegane schijf van vijf jaar tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Op deze verbrekingsvergoeding worden de werkgevers- en werknemersbijdragen ingehouden voor de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

§ 2. In de andere in art. XI 3 vermelde gevallen, vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. De werkgever betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor opname van de betrokken ambtenaar in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsbescherming.

§ 3. De duur van de periode gedekt door inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.

§ 4. Het ontslag bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt gegeven door de benoemende overheid.

Art. XI 5. Tot ambtsneerlegging geven aanleiding :

- 1° het vrijwillig ontslag;
- 2° de pensionering ingevolge leeftijd of medische ongeschiktheid;

3° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, zoals bepaald in artikel XI 8, § 1.

De bepaling onder 3° van dit artikel is niet van toepassing op de ambtenaar in proeftijd.

Art. XI 6. In geval van vrijwillig ontslag mag de ambtenaar slechts na een opzeggingstermijn van ten minste 30 kalenderdagen de dienst verlaten, tenzij in onderling akkoord tussen de betrokkene en de benoemende overheid de opzeggingstermijn ingekort wordt.

Een benoeming bij een andere overheid die definitief geworden is, wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag.

Art. XI 7. De ambtenaar die 60 jaar geworden is, wordt ambtshalve op rust gesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij, zonder definitief ongeschikt te zijn bevonden, komt tot een totaal van 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte, te rekenen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Het opgespaarde contingent vakantiedagen in toepassing van artikel X 9, § 1 wordt uitbetaald.

Art. XI 8. § 1. De ambtenaar is definitief beroepsongeschikt bevonden indien hij gedurende twee opeenvolgende keren de evaluatie "onvoldoende" gekregen heeft.

§ 2. Het ontslag treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd § 4.

§ 3. Deze opzeggingstermijn bedraagt 3 maanden voor de ambtenaar die minder dan 5 jaar anciënniteit telt bij de diensten van de Vlaamse overheid. Deze termijn wordt vermeerderd met 3 maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van 5 jaar anciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Voor de bepaling van de anciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt eveneens de dienstanciënniteit meegerekend verworven bij de federale overheid door de ambtenaar die krachtens de staatshervorming overgeheveld werd of die overgeplaatst werd van de federale overheid naar de Gemeenschappen en de Gewesten.

De anciënniteit wordt verminderd met de perioden die reeds in aanmerking werden genomen voor de toekenning van een

opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de betekening van het ontslag. De betekening gebeurt via aangetekend schrijven en heeft uitwerking de derde dag na de verzending.

In onderling akkoord tussen de benoemende overheid en de ambtenaar kan een langere opzeggingstermijn worden overeengekomen of kan de opzeggingstermijn worden ingekort.

§ 4. De benoemende overheid kan evenwel beslissen dat het ontslag wegens beroepsongeschiktheid onmiddellijk ingaat, mits uitbetaling van een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn zoals bepaald in § 3.

§ 5. Met het oog op de onderbrenging van de ambtenaar onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdrage gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

Art. XI 9. Het vrijwillig ontslag en de pensionering wordt toegestaan, respectievelijk ondertekend door de benoemende overheid.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid wordt ondertekend door de benoemende overheid.

Art. XI 10. De pensioengerechtigde ambtenaar wordt gemachtigd de eretitel van zijn ambt te dragen indien hij :

- ten minste 20 jaar dienstanciënniteit telt op het ogenblik van zijn pensionering, behoudens in geval van vroegtijdige pensionering ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte
- geen evaluatie onvoldoende gekregen heeft in het laatste jaar vóór de pensionering
- geen tuchtstraf gekregen heeft in zijn loopbaan, tenzij deze inmiddels doorgehaald werd.

Hoofdstuk 2. De ontslagregeling voor contractuelen

Art. XI 11. Contractuelen kunnen ontslagen worden door de indienstnemende overheid overeenkomstig het arbeidsrecht. Onverminderd deze regeling kan het contractueel personeelslid in toepassing van artikel IV 1, § 2, tweede lid, ontslagen worden door de indienstnemende overheid na één evaluatie onvoldoende over de wijze van uitoefening van de functie.

Hoofdstuk 3. Overgangsbepaling

Art. XI 12. Voor de ambtenaar die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit 60 jaar of ouder is, worden de ziektedagen die hem vanaf de leeftijd van 60 jaar werden toegekend krachtens de reglementering van kracht vóór eerstvermelde datum, aangerekend op de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte vermeld in artikel XI 7.

Art. XI 13. In afwijking van artikel XI 7 wordt de ambtenaar die 60 jaar geworden is, niet ambtshalve op rust gesteld na 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte, maar pas na 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte, indien hij :

- 1° hetzij geen 5 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt op de datum waarop hij de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte bereikt;
- 2° hetzij geen 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt op de datum waarop hij de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte bereikt, én onder toepassing zou vallen van de regeling van het gewaarborgd minimumpensioen;
- 3° hetzij 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt en een minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid zou kunnen verkrijgen dat voordeliger is dan het minimumpensioen wegens leeftijd of anciënniteit.

Voor de berekening van de 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte waarvan sprake in het voorgaande lid wordt geen rekening gehouden met de halve dagen afwezigheid in een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte.

**Deel XII. ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN
 SLOTBEPALINGEN**

Hoofdstuk 1. Algemene opheffingsbepalingen

Artikel XII 1. Opgeheven wordt wat de rechtspositie van het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap betreft, het navolgend besluit, met uitzondering van de artikelen die de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut regelen :

- het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd.

Art. XII 2. § 1. Wat de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare instellingen betreft:

- wordt het navolgend besluit opgeheven, met uitzondering van de artikelen die de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut regelen:
 - het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals het werd gewijzigd;
- worden de navolgende besluiten behouden, met uitzondering van de artikelen die een materie betreffen die door dit besluit geregeld wordt en die worden opgeheven:

- 1° het besluit van de Vlaamse Regering van 22 maart 2002 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Landmaatschappij
- 2° het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2002 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd
- 3° het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd onderwijs en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel
- 4° het besluit van de Vlaamse Regering van 05 september 2003 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Dienst voor de Scheepvaart
- 5° het besluit van de Vlaamse Regering van 26 november 2004

- houdende organisatie van Kind en Gezin en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel
- 6° het besluit van de Vlaamse Regering van 5 december 2003 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de naamloze vennootschap Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen
- 7° het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel
- 8° het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel
- 9° het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel
- 10° het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2004 houdende organisatie van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel
- 11° het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van het permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel
- 12° het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Milieumaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel
- 13° het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2003 houdende bepaling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van de Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt

§ 2. Wat de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare instellingen betreft, worden de navolgende besluiten behouden, met uitzondering van de artikelen die een materie betreffen die door dit besluit geregeld wordt doch met toepassing van de artikelen die verplichtingen inhouden in toepassing van de ziekenhuiswetgeving, wat betreft het daarin voorgeschreven advies :

- besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel
- besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis Rekem

Art. XII 3. Opgeheven wordt wat de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen betreft, het navolgend besluit, met uitzondering van de artikelen die de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut regelen :

- het besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd

Hoofdstuk 2. Algemene slotbepalingen

Art. XII 4. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2006 voor de personeelsleden die krachtens de migratiebesluiten toegewezen zijn aan de entiteiten, raden of instelling die op deze datum juridisch inwerkingtreden. Dit besluit treedt vervolgens gefaseerd in werking in overeenstemming met de juridische inwerkingtredingsdata van deze entiteiten, raden of instelling voor het personeel dat gemigreerd werd naar deze entiteiten, raden of instelling.

Tot deze inwerkingtredingsdata zijn de bestaande rechtspositieregelingen van toepassing op het personeel dat nog niet gemigreerd werd naar de entiteiten, raden of instelling.

Art. XII 5. Volgende besluiten treden in werking op 1 januari 2006:

- het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;
- het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest aan de strategische adviesraden.

Art. XII 6. Dit besluit mag worden aangehaald als "Vlaams personeelsstatuut" en afgekort als "VPS".

Art. XII 7. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid,
Media en Toerisme,

Geert BOURGEOIS