# Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de geldelijke maatregelen en andere bepalingen

## Rechtsgronden

Dit besluit is gebaseerd op:
- de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 87, §1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993, en §3, vervangen bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988 en gewijzigd bij de bijzondere wet van 6 januari 2014;
- het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, artikel 67, §2;
- het Bestuursdecreet van 7 december 2018, artikel III.23.

## Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:
- De Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, heeft zijn akkoord gegeven op 25 maart 2021.
- Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. 398.1271 gesloten op (datum voluit).
- De Raad van State heeft advies (adviesnummer) gegeven op (datum voluit), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

## Initiatiefnemer

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

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

**Artikel 1.** Aan artikel I 2 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 november 2020, wordt een punt 34° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"34° integratieprotocol: een document dat de afspraken over tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor een personeelslid met een handicap of chronische ziekte bevat.".

**Art. 2.** In artikel I 9, §1, van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het tweede lid wordt vervangen door wat volgt:

"In afwijking van het eerste lid heeft de raad van beroep in de volgende gevallen een beslissende bevoegdheid:
1° als de raad van beroep met eenparigheid van stemmen besluit tot de gegrondheid of ongegrondheid van de bestreden beslissing;
2° als de raad van beroep met eenparigheid van stemmen, aansluitend op een eenparige beslissing over de ongegrondheid, een eventuele andere passende maatregel oplegt;
3° als de raad van beroep bij meerderheid besluit tot de onontvankelijkheid van het beroep.";

2° er wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Als de raad van beroep conform het tweede lid, 3°, beslist tot de onontvankelijkheid, dan is de aangevochten beslissing hierdoor definitief geworden vanaf de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep".

**Art. 3.** Aan artikel VI 26, §1, eerste lid, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 24 juni 2016, wordt de volgende zin toegevoegd:

"De adviseur met salarisschaal A218, A251 of A252 die overgeplaatst wordt naar de graad van adviseur, behoudt salarisschaal A218, A251 of A252.".

**Art. 4.** In deel VI, titel 7, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 11 september 2020, wordt hoofdstuk 1, dat bestaat uit artikel VI 68 tot en met VI 73, opgeheven.

**Art. 5.** Aan deel VI, titel 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, 23 mei 2008, 29 mei 2009 en 24 juni 2016, wordt een hoofdstuk 5, dat bestaat uit artikel VI 118ter, toegevoegd, dat luidt als volgt:

"Hoofdstuk 5. Bijzondere bepalingen met betrekking tot de regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen

Art. VI 118ter. Alleen de personen die beschikken over een veiligheidsmachtiging van het niveau "GEHEIM" uitgereikt door de Nationale Veiligheidsoverheid die niet ouder is dan vijf jaar, zoals bedoeld in de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie van veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en

veiligheidsadviezen, hebben toegang tot een functie bij de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen.".

**Art. 6.** Artikel VI 123 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 7.** Artikel VI 124 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en 21 februari 2014, wordt opgeheven.

**Art. 8.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 18 december 2020 wordt een artikel VI 171 ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. VI 171. Voor de ambtenaren die houder zijn van een IT-mandaat op datum van (=datum inwerkingtreding), blijft de regeling gelden die op hen van toepassing was op (= de datum van de dag vóór de dag van de inwerkingtreding).".

**Art. 9.** In artikel VII 20, §2, 1°, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, wordt de zinsnede "zoals bedoeld in artikel VII 6 § 2" vervangen door de zinsnede ", vermeld in artikel VII 6, §2, §2bis, §2ter en §3.".

**Art. 10.** Aan deel VII, titel 2, hoofdstuk 2, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 september 2019, wordt een afdeling 13, die bestaat uit artikel VII 44quater, toegevoegd, die luidt als volgt:

"Afdeling 13. Vervangende toelage maaltijdcheques

Art. VII 44quater. Een personeelslid ontvangt de volgende toelage per maaltijdcheque, die niet binnen de door de RSZ-reglementering voorgeschreven termijn is toegekend:

| nominale waarde maaltijdcheque | statutairen | contractuelen | vakantiewerkers |
|---|---|---|---|
| 7 euro | 10,82 euro | 12,01 euro | 6,07 euro |
| 4 euro | 5,33 euro | 5,91 euro | - |

".

**Art. 11.** In artikel VII 70ter van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 5 september 2008 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009 en 22 september 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

"De toelage, vermeld in het eerste lid, wordt voor de personeelsleden die na 1 januari 2008 in dienst zijn getreden, niet toegekend tijdens de proeftijd, behalve in de volgende gevallen:

1° de proeftijd sluit aan op een contractuele tewerkstelling in dezelfde functie;

2° het personeelslid heeft het opleidingstraject met goed gevolg doorlopen en wordt operationeel ingezet.";

2° in paragraaf 3 worden tussen het woord "de" en het woord "nautisch" de woorden "verkeersleiders en de" ingevoegd.

**Art. 12.** In artikel VII 84, §1, van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2017, wordt het tweede lid opgeheven.

**Art. 13.** In artikel VII 91 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 30 april 2021, wordt een 14° punt toegevoegd dat luidt als volgt :

"14° een tegemoetkoming in de kosten voor kinderopvang.".

**Art. 14.** Artikel VII 92 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007 en gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 mei 2009, 27 januari 2017 en 20 april 2018, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. VII 92. §1. Bij het overlijden van een personeelslid wordt een vergoeding uitgekeerd aan de natuurlijke persoon die bewijst dat hij de begrafeniskosten van de overledene heeft gedragen. Als verschillende natuurlijke personen die kosten hebben gedragen, wordt de vergoeding evenredig aan hun bijdrage verdeeld.

Bij het overlijden van de volgende personen wordt de vergoeding voor begrafeniskosten, vermeld in het eerste lid, niet uitgekeerd:

1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;

2° het personeelslid van Sport Vlaanderen met een arbeidsovereenkomst voor occasioneel personeel (AOP);

3° de occasionele lesgever van de VDAB, vermeld in artikel 1, 10°, van het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

§2. De vergoeding stemt overeen met de werkelijke kosten, maar wordt beperkt tot een twaalfde van het bedrag, vermeld in artikel 39 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.".

**Art. 15.** Artikel VII 93 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt opgeheven.

**Art. 16.** In artikel VII 94 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, wordt de zinsnede "In afwijking van artikel VII 92, § 3, kan de bevoegde Vlaamse minister of zijn gemachtigde,"

vervangen door de woorden "De Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken of zijn gemachtigde kan".

**Art. 17.** In artikel VII 102 van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 maart 2007, vervangen bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 september 2019 en gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 27 november 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt:

"§1. Het personeelslid dat de verplaatsing van en naar de vaste tewerkstellingsplaats geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding op basis van het aantal dagen dat hij de verplaatsing naar de vaste tewerkstellingsplaats effectief aflegt.";

2° paragraaf 4 en 5 worden vervangen door wat volgt:

"§4. Het personeelslid dat op ten minste 80% van het aantal dagen dat hij zich verplaatst naar de vaste tewerkstellingsplaats, het traject geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, heeft voor datzelfde traject geen recht op een tegemoetkoming in de kosten van het openbaar vervoer als vermeld in artikel VII 95.

§5. Het personeelslid dat minder dan 80% van het aantal dagen dat hij zich verplaatst naar de vaste tewerkstellingsplaats, het traject geheel of gedeeltelijk met de fiets of de speedpedelec aflegt, heeft ook recht op een tegemoetkoming in de kosten van het openbaar vervoer als vermeld in artikel VII 95.".

**Art. 18.** In artikel X 10 van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 6 september 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° aan het vierde lid wordt een punt 7° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"7° het onbetaalde verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.";

2° het vijfde lid wordt vervangen door wat volgt:

"In afwijking van het derde lid wordt het jaarlijkse vakantieverlof van de ambtenaar niet evenredig verminderd in geval van:
1° pleegzorg;
2° pleegouderverlof;
3° het geboorteverlof waarin de ambtenaar geen recht heeft op een volledig salaris;
4° het onbetaald verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.".

**Art. 19.** In hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 18 december 2020, wordt een artikel X 63bis ingevoegd, dat luidt als volgt:

"Art. X 63bis. Als een personeelslid een prestatie vervult als militair van het reservekader bij de krijgsmacht, krijgt het personeelslid onbetaald verlof voor de duur van de prestaties.

Het onbetaalde verlof, vermeld in het eerste lid, wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld. Tijdens het onbetaalde verlof heeft het personeelslid geen recht op salaris.".

**Art. 20.** In artikel X 72 van hetzelfde besluit wordt de bepaling "- voorbehoedend verlof;" opgeheven.

**Art. 21.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op de goedkeuring ervan, met uitzondering van:

Artikel 3 heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2020.
Artikel 5 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2021.
Artikel 9 heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2018.
Artikel 10 heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2020.
Artikel 11, 2°, heeft uitwerking met ingang van 1 februari 2018.
Artikel 18 en 19 hebben uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2020.

**Art. 22.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de human resources, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, (datum)

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Getekend door:Bartolomeus Somers (Sig
Getekend op:2021-06-08 11:09:50 +02:00
Reden:Ik keur dit document goed

Bart Somers

Bart SOMERS

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

**Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de geldelijke maatregelen en andere bepalingen**

Artikel 1 (wijziging van artikel I 2)

De term integratieprotocol wordt doorheen het VPS gebruikt. Het VPS omvat evenwel geen definitie van deze term. Dit artikel verankert deze definitie nu in het VPS.

Artikel 2 (wijziging van artikel I 9 §1)

De raad van beroep heeft volgens de algemene regel een adviserende bevoegdheid. In enkele specifieke situaties heeft de raad van beroep niettemin een beslissende bevoegdheid.

De raad van beroep beslist bij eenparigheid niet enkel over de gegrondheid of ongegrondheid van het beroep. Naar aanleiding van een eenparige beslissing tot ongegrondheid, kan zij bij eenparigheid ook beslissen om een andere passende maatregel op te leggen zoals voorzien in de andere specifieke bepalingen van het VPS. Dergelijke passende maatregelen zijn onder meer de loopbaanvertraging naar aanleiding van de ongegrondheid van een evaluatie onvoldoende of een lichtere tuchtstraf in het kader van een beroep tegen een tuchtstraf.

Aan de afwijking in geval van eenparigheid in de beraadslaging, wordt nu uitdrukkelijk het geval toegevoegd waarin de raad van beroep bij meerderheid beslist tot de onontvankelijkheid van het beroep. Deze toevoeging stemt overeen met de toegepaste praktijk.

In deze situatie spreekt de raad zich immers niet uit over de (on)gegrondheid van de bestreden beslissing. De uitspraak van de raad van beroep houdt geen advies in aan de tot beslissen bevoegde instantie of lijnmanager. De bestreden beslissing wordt als definitief beschouwd na het verstrijken van de beroepstermijn.

Deze verduidelijking doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om tegen een beslissing van de raad van beroep een beroepsprocedure in te leiden bij de Raad van State.

Artikel 3 (wijziging van artikel VI 26, §1, eerste lid)

Overeenkomstig artikel VI 26, §1, eerste lid wordt de ambtenaar benoemd in de graad waartoe de vacante betrekking behoort en ingeschaald in de daaraan verbonden salarisschaal, op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad.

Wanneer de overplaatsing gebeurt naar een betrekking in dezelfde graad is het logisch dat men dezelfde salarisschaal behoudt, ervan uitgaande dat aan de graad van herkomst en aan de graad na de overplaatsing dezelfde salarisschaal gekoppeld is.

In bepaalde situaties zijn echter aan dezelfde graad 2 salarisschalen gekoppeld, meerbepaald aan de graad van adviseur. Aan deze graad kan immers schaal A211 – A212 of overgangsschaal A218, A251 – A252 (die in uitdoving is) verbonden zijn. De schalen A211 en A251 zijn identiek maar schaal A212 ligt merkelijk lager dan schaal A252. Als een adviseur met schaal A252 zich kandidaat stelt voor overplaatsing naar dezelfde graad van adviseur, wordt hem overeenkomstig artikel VI 26, §1 eerste lid, schaal A212 toegekend (= schaal van de openstaande betrekking op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan) zodat betrokkene pecuniair verlies lijdt.

Loonverlies lijden na een overplaatsing in dezelfde graad is echter niet de bedoeling. Door de toevoeging van de zin dat de adviseur met salarisschaal A251 of A252 die overgeplaatst wordt naar de graad van adviseur, salarisschaal A251 of A252 behoudt, verdwijnt deze anomalie. Dit strookt met het beleid van de Vlaamse overheid om de interne mobiliteit te bevorderen. Idem voor de adviseur met schaal A218. Deze schaal ligt merkelijk hoger dan schaal A211. Ook hier wordt nu voorzien dat de adviseur met de functie van gewestelijk ontvanger na overplaatsing naar de graad van adviseur met schaal A211, zijn voordeliger schaal A218 behoudt.

Artikel 4 (opheffen van artikel VI 68 tot en met VI 73)

IT-mandaten bestaan enkel bij het agentschap Informatie Vlaanderen (toekomstig agentschap Digitaal Vlaanderen). Het gaat om functies die inhoudelijk even zwaar zijn als middenkaderfuncties, maar het zijn geen N-1 functies.

Het is de bedoeling om ze in de toekomst in te vullen in de graad van afdelingshoofd. Er worden geen nieuwe IT-mandaten toegekend. De regeling mag dan ook in uitdoving geplaatst worden.

Artikel 5 (invoegen van hoofdstuk 5 en artikel VI 118ter)

Wegens de decretale opdracht van de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen moeten de personeelsleden van deze dienst inlichtingen kunnen ontvangen, uitwisselen en verwerken die door de Veiligheid van de Staat als “geheim” zijn geclassificeerd. Om die reden acht de Vlaamse overheid dat voor alle personeelsleden van de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen een veiligheidsmachtiging van het niveau “geheim” uitgereikt door de Nationale Veiligheidsoverheid (NVO) een noodzakelijke aanwervingsvoorwaarde is. De Vlaamse overheid vraagt de veiligheidsmachtiging aan voor een geselecteerde kandidaat en hernieuwt tijdig de aanvraag voor alle personeelsleden van de dienst.

De NVO levert certificaten af om de toegang tot geclassificeerde informatie of tot gevoelige beroepen, gebouwen of evenementen te regelen overeenkomstig de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen. Een veiligheidsmachtiging is overeenkomstig artikel 12 e.v. van de genoemde wet noodzakelijk voor iedereen die om professionele redenen toegang nodig heeft tot geclassificeerde informatie. Zonder een veiligheidsmachtiging is het wettelijk verboden om geclassificeerde informatie te raadplegen, verwerken of behandelen. De NVO staat een veiligheidsmachtiging toe voor een maximale geldigheidsduur van vijf jaar (artikel 26 Koninklijk besluit van 24 maart 2000 tot uitvoering van de wet van 11 december 1998 betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen, veiligheidsattesten en veiligheidsadviezen).

Voor nieuwe aanwervingen zal in het selectiereglement de toegangsvoorwaarde van de vereiste veiligheidsmachtiging worden opgenomen.

De verdere uitoefening van een functie bij de Vlaamse Informatie-en screeningsdienst op de lokale geloofsgemeenschappen is onmogelijk indien de NVO de veiligheidsmachtiging van een personeelslid intrekt of niet hernieuwt. In geval van contractuele tewerkstelling wordt de tewerkstelling met respect voor de regels van het arbeidsrecht beëindigd. Een statutair personeelslid krijgt een andere dienstaanwijzing.

Artikel 6 (schrapping van artikel VI 123)

Deze regeling is een overgangsmaatregel ingevoerd naar aanleiding van de invoering van de personeelsplannen.

Ambtenaren die als groep een functie uitoefenen die wordt afgeschaft in een bepaald niveau en die volgens het personeelsplan bij aanwerving alleen wordt begeven in een ander niveau, kunnen bevorderen tot de graad van het andere niveau waarin de functie zich situeert op voorwaarde dat ze slagen voor een bijzonder vergelijkend overgangsexamen waaraan zij tweemaal mogen deelnemen. Het gaat hier dus over een upgrading van een welbepaalde functie op het personeelsplan waarbij het slagen voor deze procedure alleen maar toegang geeft tot die upgrading. Iedereen die op dat moment de functie uitoefent, krijgt de kans om deel te nemen aan dit bijzonder vergelijkend overgangsexamen en iedereen die voor het examen slaagt, krijgt een bevordering naar het hogere niveau.

Deze regeling van een "bijzonder vergelijkend overgangsexamen" is niet meer toepasbaar omdat zij verwijst naar "vergelijkende overgangsexamens" die het besluit Vlaamse Regering van 24 juni 2016 inzake hervorming van de selectieprocedures in generieke regeling afschafte.

Vanaf die datum hervormde de Vlaamse overheid de selectieprocedures en kwam er meer uniformiteit in de verschillende selectieprocedures. De vroegere generieke overgangsexamens maakten plaats voor functiespecifieke selectieprocedures. Een bevorderingsprocedure naar een hoger niveau verloopt sinds het BVR hervorming van selectieprocedures gelijkaardig aan een andere selectieprocedure.

Artikel 7 (schrapping van artikel VI 124)

Deze regeling voor contractuele personeelsleden is gelijkaardig aan de upgradingsregeling voor statutaire personeelsleden (opgenomen in artikel VI 123). Op grond hiervan kunnen contractuelen, van dezelfde dienst en met dezelfde functie, eveneens geüpgraded worden naar het hogere niveau.

Ook deze regeling van een "bijzonder vergelijkbaar overgangsexamen" voor contractuele personeelsleden is niet langer toepasbaar om dezelfde reden als vermeld bij artikel VI 123.

Artikel 8 (invoegen van artikel VI 171)

Volgende IT-functies worden via een mandaat begeven:

1° contractbeheerder;
2° strategiebeheerder;
3° coördinator IT-relatiebeheer;
4° financieel-administratief beheerder;
5° beheerder interne IT-dienstverlening.

Er wordt voor deze functies een overgangsbepaling voorzien waardoor op de huidige IT-mandaathouders de thans geldende regeling van toepassing blijft.

Artikel 9 (aanpassing van artikel VII 20, §2)

Dit is een technische rechtzetting.

De huidige regeling in het VPS van de salarisbonus bij deeltijdse prestaties werd ingevoerd vanaf 1 januari 2018 met het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2017 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de rationalisering van de verlofregeling.

Vanaf 1 januari 2018 gebeurden er twee wijzigingen aan de regelgeving:

- Aanpassing aan de reeds bestaande regeling van de bonus voor deeltijdse prestaties (aanpassing van artikel VII 6, §2 en toevoeging van §2bis);

- Nieuwe specifieke regeling van salarisbonus voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (nieuw artikel VII 6, §3).

Voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage, wordt geen onderscheid gemaakt tussen beide salarisbonussen. Om dit reglementair te verankeren moet in artikel VII 20, §2 zowel verwezen worden naar artikel VII 6, §2, als naar VII 6, §2bis, §2ter en §3.

Artikel 10 (nieuw artikel VII 44quater)

Op grond van artikel 19bis, §2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (uitvoering RSZ-wet) zijn maaltijdcheques vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen als cumulatief een aantal voorwaarden zijn vervuld.
Eén van de voorwaarden is dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid verricht (artikel 19bis, §2, 2°).

Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal moet de werkgever het aantal maaltijdcheques in overeenstemming brengen met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht.

De teveel en te weinig toegekende maaltijdcheques die de werkgever niet tijdig regulariseert zijn loon, waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Concreet kan de werkgever de maaltijdcheques binnen volgende termijnen in overeenstemming brengen met het aantal dagen waarop de werknemer tijdens het kwartaal prestaties heeft verricht:

| Maand waarop de maaltijdcheques betrekking hebben | Laatste datum van mogelijkheid tot regularisatie |
|---|---|
| Januari | 30 april |
| Februari | 30 april |
| Maart | 30 april |
| April | 31 juli |
| Mei | 31 juli |
| Juni | 31 juli |
| Juli | 31 oktober |
| Augustus | 31 oktober |
| September | 31 oktober |
| Oktober | 31 januari jaar X + 1 |
| November | 31 januari jaar X + 1 |
| December | 31 januari jaar X + 1 |

Met dit artikel wordt een brutotoelage[1] toegekend voor de maaltijdcheques die niet binnen de wettelijk voorziene termijn aan het personeelslid zijn toegekend.
Netto ontvangt het personeelslid de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque.

[1] Brutotoelage betekent met afhouding van sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing

De berekening van de toelage gebeurt als volgt:

**MC = 7 euro (artikel VII 109ter – werkgeversbijdrage = 5,91 euro**

| | statutair | contractueel | jobstudent zonder RSZ + geen bv |
|---|---|---|---|
| bruto | **10,82** | **12,01** | **6,07** |
| rsz | -0,38 | -1,57 | -0,16 |
| subtot | 10,44 | 10,44 | 5,91 |
| vast percentage 43,41% | -4,53 | -4,53 | |
| **Netto** | **5,91** | **5,91** | **5,91** |
| | | | |
| budgettaire last werkgever | 12,02 | 15,69 | 6,4 |

**MC = 4 euro (artikel VII 217 – werkgeversbijdrage = 2,91 euro**

| | statutair | contractueel |
|---|---|---|
| bruto | **5,33** | **5,91** |
| rsz | -0,19 | -0,77 |
| subtot | 5,14 | 5,14 |
| vast percentage 43,41% | -2,23 | -2,23 |
| **Netto** | **2,91** | **2,91** |
| | | |
| budgettaire last werkgever | 5,92 | 7,72 |

<u>Artikel 11 (wijziging van artikel VII 70ter, §1, 2de lid en §3)</u>

<u>Wijziging §1, 2de lid</u>
Tot op heden ontvangen de personeelsleden de toelage technische bekwaamheid op een 'vast moment', namelijk bij het verstrijken van de oorspronkelijk vastgelegde proeftijd (vb. 6 maanden + eventuele verlenging).

De proeftijd van personeelsleden eindigt pas bij ondertekening van het evaluatieverslag door de 2de evaluator, en dus niet altijd op de oorspronkelijk vastgelegde einddatum van de proeftijd.

Deze feitelijke situatie heeft een effect op de toelage technische bekwaamheid, aangezien het recht op de toelage op grond van de huidige formulering slechts ontstaat na de proeftijd. De datum vanaf wanneer de toelage kan toegekend worden, varieert daardoor van personeelslid tot personeelslid en hangt dus samen met de termijn waarbinnen de evaluatoren alle formele aspecten van de evaluatie van de proefperiode finaliseren.

Het voorstel is daarom om de toelage toe te kennen van zodra het personeelslid:
- met goed gevolg het opleidingstraject (vastgelegd per functie) heeft doorlopen;
- en operationeel wordt ingezet.

Een gelijkaardige regeling bestaat al voor de loodsen. Een loods op proef ontvangt 80% van het salaris. Op basis van artikel VII 12, §5 VPS ontvangt hij echter zijn loon aan 100% als hij slaagt in de bekwaamheidsproef en operationeel wordt ingezet.

Het is logisch dat een personeelslid dat over het vereiste MRCC-certificaat beschikt, en operationeel wordt ingezet, de daaraan verbonden toelage ontvangt. De datum van toekenning van de toelage mag niet afhankelijk zijn van de doorlooptijd van de "formele" afhandeling van de proefperiode (evaluatiegesprekken, opmaken evaluatieverslag, ondertekenen verslag).

Wijziging §3

Alle personeelsleden die werken op het MRCC (Maritiem Reddings- en Coördinatiecentrum) moeten over een gecertifieerde opleiding beschikken om hun job op een kwaliteitsvolle manier te kunnen uitoefenen. Deze opleiding staat uitgeschreven in de Training Management System (TMS) van het MRCC.

Het feit dat alle personeelsleden over een MRCC-certificaat beschikken, leidt tot efficiëntiewinst:
- Hoger niveau van de geleverde dienstverlening op het MRCC door de vereiste van het behalen van een MRCC-certificaat. Hierdoor kan een hogere standaard van alle operationele personeelsleden MRCC verwacht worden. Nieuwe personeelsleden die niet aan deze standaard voldoen, zullen deze job niet kunnen uitvoeren (met herkansing of ontslag tot gevolg).
- Het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust zal op regelmatige basis een herhalingstraining inrichten in het kader van het MRCC-certificaat.

Door de personeelsleden MRCC op regelmatige basis een verplichte bijscholing/ training te laten volgen, zal het niveau van de dienstverlening stijgen en gegarandeerd blijven. Bovendien kunnen in deze herhalingstrainingen ook gewijzigde wetgeving, nieuwe zaken of procedures aan bod komen, waardoor de implementatie in de werking van het MRCC sneller kan gebeuren.

Bijgevolg is het evident dat niet alleen de maritiem verkeersleiders de toelage van 500 euro (à 100%) per jaar krijgen, maar ook de verkeersleiders. Verkeersleiders werken op het MRCC te Oostende en nemen naast het zorgen voor een veilige scheepvaart ook andere taken op zich (vb. opsporen verloren gelopen kinderen, …).

Artikel 12 (wijziging van artikel VII 84, §1)

Dit voorstel zorgt voor administratieve vereenvoudiging.

De verantwoordelijkheid om te bepalen wat "reizende functies" zijn ligt bij de entiteit. De "strikte" voorwaarden (3000 kilometer en 60 dienstreizen) worden weggelaten.

De definitie van "reizende functies" varieert immers van entiteit tot entiteit. Bepaalde entiteiten hebben veel "reizende" functies die bijna dagelijks de baan op zijn. Globaal genomen zullen deze personeelscategorieën wel aan het minimum van 60 dienstreizen per jaar komen om van het bestaande forfait te kunnen genieten. Voor zij die gemiddeld 5 dienstreizen per maand maken die aan de voorwaarden voldoen voor een maaltijdvergoeding (minimum 6 uur – 25 km grens,,..) volstaat de huidige regeling.

Maar de "lokale" verankering van bepaalde entiteiten (vb. in districten), heeft tot gevolg dat personeelsleden veel "korte" reizen (minder dan 6 uur) afleggen, of dienstreizen niet ver verwijderd van hun standplaats (minder dan 25 km).

Dit heeft tot gevolg dat soms slechts 2 of 3 dienstreizen van alle afgelegde dienstreizen aan de voorwaarden voldoen om een maaltijdvergoeding te kunnen krijgen.

De tabel van de forfaitaire maaltijdvergoeding “start” bij 12 dienstreizen per jaar in plaats van 60 dienstreizen. Voor de duidelijkheid wordt in de tabel opgenomen dat het moet gaan om dienstreizen “die recht geven op een maaltijdvergoeding”.

Artikel 13 (wijziging artikel VII 91)

Dit artikel stelt de toelagen, vergoedingen en voordelen vast waarop het statutaire en contractuele personeel van het departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt, recht heeft, tenzij reglementair anders bepaald.

Er wordt nu ook een tegemoetkoming voorzien in de kosten voor kinderopvang. Dit wordt opgenomen in punt 14 van dit artikel.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden van deze tegemoetkoming wordt geregeld bij ministerieel besluit.

Artikel 14 (wijziging van artikel VII 92)

De regeling inzake de vergoeding voor begrafeniskosten zoals beschreven in het Vlaams personeelsstatuut is enkel van toepassing op statutaire personeelsleden.

Tot een aantal jaren geleden voorzag de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering ook voor de contractuele personeelsleden in een begrafenisvergoeding van € 148,74. De mutualiteiten betaalden deze vergoeding uit, maar intussen is de vergoeding afgeschaft.

De regeling is nu ook van toepassing voor contractuele personeelsleden en mandaathouders.
Een aantal categorieën worden weliswaar uitgesloten van de vergoeding voor begrafeniskosten. Deze personeelscategorieën zijn in het Vlaams personeelsstatuut uitgesloten van andere sociale voordelen zoals maaltijdcheques en hospitalisatieverzekering.
Daarnaast kenmerken deze personeelscategorieën zich door een hoog aantal tewerkstellingen van sterk wisselende, vaak korte, duur (vaak middels een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk). Deze tewerkstellingen vormen voor betrokkenen ook vaak een bijjob waarbij men in een groot aantal gevallen op basis van hun hoofdbetrekking recht heeft op een begrafenisvergoeding.

De betaling aan de erfgenamen, indien er geen weduwe/weduwnaar is, leidt vaak tot complexe situaties en veel administratief werk voor de dossierbehandelaars. Derhalve wordt in dit artikel opgenomen dat de persoon die de begrafeniskosten draagt een vergoeding ontvangt die overeenstemt met de werkelijke kosten. De beperking van het bedrag, zoals die tot op heden in het Vlaams personeelsstatuut is opgenomen, blijft behouden.
De rechthebbende van de begrafenisvergoeding wordt gecontacteerd om de begrafeniskosten in te dienen.

Artikel 15 (schrapping van artikel VII 93)

De rechthebbende van de vergoeding voor begrafeniskosten wordt gewijzigd en de nieuwe definitie wordt toegevoegd aan het hierboven vermelde artikel VII 92.

Artikel 16 (wijziging van artikel VII 94)

De verwijzing naar artikel VII 92 §3 in artikel VII 94 kan geschrapt worden gezien deze verwijzing door de wijziging van artikel VII 92 niet meer relevant is. De minister bevoegd voor bestuurszaken of zijn gemachtigde blijft bevoegd om in uitzonderlijke gevallen te beslissen om de vergoeding niet uit te keren of om ze ten bate van één of meer gerechtigden uit te keren.

Artikel 17 (wijziging van artikel VII 102, §1, §4 en §5)

Naar analogie met artikel VII 95 wordt de fietsvergoeding toegekend aan de personeelsleden die verschillende vaste tewerkstellingsplaatsen hebben. Personeelsleden die bijvoorbeeld zowel in Brussel als in Gent werken, kunnen voor beide trajecten een fietsvergoeding aanvragen. De verplaatsing die gebeurt naar de satellietwerkplaats geeft geen recht op een fietsvergoeding.

Artikel 18 en 19 (wijziging van artikel X 10 en toevoeging van artikel X 63bis)

Bij de Vlaamse overheid werken enkele personeelsleden die voor defensie regelmatig prestaties verrichten als militairen van het reservekader. defensie vraagt aan deze 'reservisten' op regelmatige basis om zowel opdrachten uit te voeren alsook de vereiste opleiding en training te volbrengen. Deze inzet is nodig om hun competenties te behouden die nodig zijn voor het uitvoeren van hun functie bij de "de operationele reserve".

Het engagement van de betrokken reservemilitair, de ondersteuning van de werkgever en de relatie met defensie, is van groot belang om verschillende periodes (opleiding, training, ...) succesvol te maken voor de drie partijen.
Artikel 77 van de wet van 16 mei 2001 houdende het statuut van de militairen van het reservekader bij de krijgsmacht luidt als volgt: "De besturen en de regies van de federale Staat, de gewesten, de gemeenschappen, de provincies, de gemeenten, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de verenigingen van gemeenten alsook de concessiehouders van openbare diensten en de door deze besturen gesubsidieerde instellingen of die er vanaf hangen, moeten aan hun personeelsleden die militairen van het reservekader zijn de voor het verrichten van militaire prestaties vereiste verloven toestaan, zowel met het oog op hun opleiding als met het oog op hun bevordering. Die verloven worden niet in mindering gebracht van de verloven die belanghebbenden normaal kunnen genieten. De Koning kan voor sommige personeelsleden het aantal toegestane verlofdagen beperken, zonder echter te mogen gaan onder het aantal dagen, noodzakelijk om aan de reservemilitair toe te laten om zich in de getrainde reserve te kunnen handhaven.".
Volgens de wet van 16 mei 2001 – artikel 77, geldt voor medewerkers van alle openbare besturen, dat wederoproepingsdagen dienstactiviteit zijn en dat betrokkenen geen verlof hoeven te nemen. Het artikel voorziet geen beperking van het aantal.

Artikel 77 van de wet van 16 mei 2001 is van toepassing op de Vlaamse Overheid. De bedoeling van dit wetsartikel is louter het toestaan van de afwezigheid aan het personeelslid uit de publieke sector met het oog op het verrichten van de betrokken militaire prestaties, zonder aanrekening op het saldo van de jaarlijkse vakantie. Praktisch gezien komt dit neer op een verlof zonder wedde.
Elke reservemilitair ontvangt immers vanaf de eerste dag een wedde van defensie, in functie van de uitgevoerde prestaties.

Omdat er in het Vlaams personeelsstatuut voor dit soort afwezigheden nog geen onbetaalde verlofvorm bestaat, moet deze worden ingevoerd door een nieuw artikel X 63bis te creëren. Omdat het opnemen van dit onbetaald verlof geen invloed mag hebben op het verlofsaldo van het betrokken

personeelslid, is het ook nodig om artikel X 10 te wijzigen. In artikel X 10 moet dit verlof voor het verrichten van prestaties als militair van het reservekader worden toegevoegd aan de lijst verloven die geen invloed hebben op het jaarlijkse verlof. Aangezien zowel contractuelen als statutairen dit verlof kunnen nemen, moet artikel X 10 op twee plaatsen worden gewijzigd.

Artikel 20 (wijziging van artikel X 72)

Op basis van het VPS en de toelichting bij het VPS wordt het voorbehoedend verlof toegekend overeenkomstig federale bepalingen. Hiermee werd bedoeld het reglement van de AGD. Dit bestaat momenteel niet meer. Ook in het federale ambtenarenstatuut is geen regeling inzake voorbehoedend verlof meer opgenomen.

Artikel 21 (data van inwerkingtreding)

Dit artikel regelt de data van inwerkingtreding.

| **Art. BVR** | **Artikel VPS** | **Maatregel** | **Datum inwerkingtreding** |
|---|---|---|---|
| 1 | I 2 | Omschrijving integratieprotocol | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 2 | I 9 | Beslissingsbevoegdheid raad van beroep | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 3 | VI 26, § 1, eerste lid | Overgangsbepaling | 1 oktober 2020 (datum concrete overstap) |
| 4 | VI 68 – VI 73 | Organieke regeling IT-mandaten opheffen | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 5 | VI 118ter | Veiligheidsmachtiging voor het personeel van de Vlaamse Informatie- en screeningsdienst | 1 februari 2021 (retroactieve rechtsgrond voor de gelanceerde selectiereglementen) |
| 6 | VI 123 | Bijzonder vergelijkend overgangsexamen voor statutairen | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 7 | VI 124 | Bijzonder vergelijkend overgangsexamen voor contractuelen | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 8 | VI 171 | Overgangsbepaling IT-mandaten | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 9 | VII 20, §2 | Salarisbonus voor berekening VG en EJT | 1 januari 2018 (datum inwerkingtreding van het |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | besluit van de Vlaamse regering van 15 december 2017 wat betreft de rationalisering van de verlofregeling waarbij de nieuwe regeling over de salarisbonus werd ingevoerd) |
| 10 | VII 44quater | Toelage maaltijdcheques | 1 februari 2020 (vraag agentschap Zorg en Gezondheid) |
| 11, 1° | VII 70ter, §1, 2de lid | Toelage technische bekwaamheid tijdens proefperiode | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 11, 2° | VII 70ter, §3 | Toelage verkeersleiders MRCC | 1 februari 2018 (De eerste verkeersleider MRCC die de verhoogde toelage technische bekwaamheid heeft ontvangen is op het MRCC in dienst gekomen op 1 februari 2018. Door de terugwerkende kracht wordt dit juridisch afgedekt). |
| 12 | VII 84 | Reizende functies maaltijdvergoeding | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 13 | VII 91 | Vergoeding buitenland personeel | Eerste dag van de maand na de goedkeuring |
| 14 | VII 92 | Vergoeding voor begrafeniskosten | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 15 | VII 93 | Vergoeding voor begrafeniskosten | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 16 | VII 94 | Vergoeding voor begrafeniskosten | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 17 | VII 102 | Fietsvergoeding – verschillende vaste werkplaatsen | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |
| 18 | X 10 | Impact onbetaald verlof prestatie als militair van het reservekader op de jaarlijkse vakantie | 1 januari 2020 (concrete afwezigheid) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 19 | X 63bis | Onbetaald verlof prestatie als militair van het reservekader | 1 januari 2020 (concrete afwezigheid) |
| 20 | X 72 | Voorbehoedend verlof | Eerste dag van de maand na de goedkeuring van het besluit |