

# RECHTSPOSITIEREGELING

## Provinciebestuur West-Vlaanderen

Provincieraad dd. 27 november 2008, gewijzigd bij besluiten van de Provincieraad van 26 maart 2009, van 25 juni 2009, van 25 november 2010, van 26 mei 2011, van 25 oktober 2012, van 27 juni 2013, van 23 januari 2014, van 22 december 2014, van 25 februari 2016, van 22 september 2016, van 23 maart 2017, van 5 oktober 2017, van 24 mei 2018, van 23 januari 2020 en van 17 juni 2021

Gecoördineerd bij besluit van de deputatie dd. 1 juli 2021.

<b>Titel I: Toepassingsgebied en algemene bepalingen.....</b>	<b>7</b>
<b>Titel II: Graden en niveaus.....</b>	<b>9</b>
<b>Titel III: De loopbaan .....</b>	<b>11</b>
Hoofdstuk I. De procedures voor de vervulling van betrekkingen.....	11
Hoofdstuk II. De aanwerving.....	11
<i>Afdeling I. De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden.....</i>	<i>11</i>
<i>Afdeling II. De aanwervingsprocedure .....</i>	<i>14</i>
<i>Afdeling III. De selectieprocedure .....</i>	<i>15</i>
<i>Afdeling IV. Wervingsreserves .....</i>	<i>18</i>
<i>Afdeling V. Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de provinciegriffier en de financieel beheerder .....</i>	<i>19</i>
<i>Afdeling VI. Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid, en in sommige tijdelijke betrekkingen .....</i>	<i>20</i>
<i>Onderafdeling 1. Algemene bepaling .....</i>	<i>20</i>
<i>Onderafdeling 2. De specifieke aanwervingsprocedure.....</i>	<i>20</i>
<i>Onderafdeling 3. De specifieke selectieprocedure .....</i>	<i>21</i>
<i>Afdeling VII. De aanwerving van personen met een (arbeids)handicap .....</i>	<i>22</i>
<i>Afdeling VIII. De aanwerving en aanstelling van kabinetspersoneel ...</i>	<i>23</i>
<i>Afdeling IX. De indiensttreding .....</i>	<i>23</i>
Hoofdstuk III. De proeftijd – de inwerktijd.....	23
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen.....</i>	<i>23</i>
<i>Afdeling II. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband.....</i>	<i>24</i>
<i>Afdeling III. De inwerktijd van het contractuele personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur .....</i>	<i>28</i>
<i>Afdeling IV. De inwerktijd van het contractuele personeelslid aangesteld voor bepaalde duur.....</i>	<i>29</i>
<i>Afdeling V. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband van het wetenschappelijk personeel.....</i>	<i>29</i>
<i>Afdeling VI. De proeftijd van de decretale graden .....</i>	<i>29</i>
Hoofdstuk IV. De evaluatie van het personeelslid tijdens de loopbaan .....	31
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen.....</i>	<i>31</i>
<i>Afdeling II. De duur van de evaluatieperiodes.....</i>	<i>32</i>
<i>Afdeling III. De evaluatoren .....</i>	<i>32</i>
<i>Afdeling IV. Het verloop en inhoud van het evaluatiegebeuren.....</i>	<i>33</i>
<i>Afdeling V. (...) .....</i>	<i>34</i>
<i>Afdeling VI. Het evaluatiedossier.....</i>	<i>34</i>
<i>Afdeling VII. De evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie</i>	<i>35</i>

<i>Afdeling VIII. Het beroep tegen de ongunstige evaluatie</i> .....	35
<i>Afdeling IX. De bijkomende evaluatie</i> .....	37
Hoofdstuk V. Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de provinciegriffier en de financieel beheerder .....	38
Hoofdstuk VI. De personeelsvorming .....	39
Hoofdstuk VII. De administratieve anciënniteiten van het personeelslid .....	40
Hoofdstuk VIII. De functionele loopbaan.....	42
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen</i> .....	42
<i>Afdeling II. De functionele loopbaan per niveau</i> .....	42
Hoofdstuk IX. De bevordering.....	44
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen</i> .....	44
<i>Afdeling II. Bevorderingsvoorwaarden en soorten bevordering</i> .....	44
<i>Onderafdeling 1. Bevordering naar een hogere graad</i> .....	45
<i>Onderafdeling 2. Bevordering naar een basisgraad van een hoger niveau</i> .....	46
<i>Afdeling III. Bevorderingsprocedure</i> .....	46
<i>Afdeling IV. Specifieke bepalingen voor de bevordering tot provinciegriffier of financieel beheerder</i> .....	49
Hoofdstuk X. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit....	50
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen</i> .....	50
<i>Afdeling II. De voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit</i> .....	50
Hoofdstuk XI. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit ..	51
<b>Titel IV: Het mandaatstelsel, het opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie</b> .....	<b>51</b>
Hoofdstuk I. Het mandaatstelsel .....	51
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen</i> .....	51
<i>Afdeling II. Toegang tot het mandaatstelsel en de selectie</i> .....	52
<i>Afdeling III. Dienstverband, proeftijd, beloning en functionele loopbaan van de mandaathouder</i> .....	52
<i>Afdeling IV. De evaluatie, de verlenging en de beëindiging van het mandaat</i> .....	53
Hoofdstuk II. Het opdrachthouderschap .....	54
Hoofdstuk III. De waarneming van een hogere functie .....	55
<b>Titel V: Doeltreffend inzetten van het personeel</b> .....	<b>55</b>
Hoofdstuk I. Algemene bepalingen .....	56
Hoofdstuk II. Dienstaanwijzing .....	56
Hoofdstuk III. Terbeschikkingstelling .....	56
<b>Titel VI: Overlegorganen</b> .....	<b>56</b>
<b>Titel VII: Rechten en Plichten</b> .....	<b>57</b>
Hoofdstuk I. Algemene bepalingen .....	57
Hoofdstuk II. Deontologische code .....	59
<b>Titel VIII: Tucht</b> .....	<b>60</b>

<b>Titel VIIIbis: De ambtshalve herplaatsing van het vast aangesteld statutaire personeelslid.....</b>	<b>61</b>
Hoofdstuk I. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van dezelfde rang .....	61
Hoofdstuk II. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van een lagere graad.....	61
<b>Titel IX: Het verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging .....</b>	<b>62</b>
Hoofdstuk I. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid .....	62
Hoofdstuk II. De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid ....	63
Hoofdstuk III. Pensioen.....	65
Hoofdstuk IV. Eretitel .....	65
<b>Titel X: Beëindiging van de contractuele tewerkstelling .....</b>	<b>65</b>
<b>Titel XI: Het salaris.....</b>	<b>66</b>
Hoofdstuk I. Algemene bepalingen .....	66
Hoofdstuk II. De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit .....	69
<i>Afdeling I. Diensten bij de overheid.....</i>	<i>69</i>
<i>Afdeling II. Diensten in de privésector of als zelfstandige.....</i>	<i>69</i>
<i>Afdeling III. De valorisatie van de diensten .....</i>	<i>70</i>
Hoofdstuk III. Bijzondere bepalingen .....	70
Hoofdstuk IV. De betaling van het salaris .....	72
<b>Titel XII: De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen.....</b>	<b>72</b>
Hoofdstuk I. Algemene bepaling .....	72
Hoofdstuk II. De eindejaarstoelage.....	72
Hoofdstuk III. De onregelmatige prestaties .....	74
<i>Afdeling I. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen.....</i>	<i>74</i>
<i>Afdeling II. De overuren .....</i>	<i>75</i>
Hoofdstuk IV. De andere toelagen .....	76
<i>Afdeling I. De toelage voor het waarnemen van een hogere functie... 76</i>	<i>76</i>
<i>Afdeling II. De gevarentoelage .....</i>	<i>76</i>
<i>Afdeling III. De permanentietoelage.....</i>	<i>77</i>
<i>Afdeling IV. De toelage voor opdrachthouderschap en de mandaattoelage.....</i>	<i>77</i>
<i>Onderafdeling 1. De toelage voor opdrachthouderschap.....</i>	<i>77</i>
<i>Onderafdeling 2. De mandaattoelage.....</i>	<i>78</i>
<i>Afdeling V. De functionerings- en managementtoelage .....</i>	<i>78</i>
<i>Afdeling VI. Kabinetstoelage.....</i>	<i>78</i>
Hoofdstuk V. De vergoeding voor de reiskosten .....	79
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen.....</i>	<i>79</i>
<i>Afdeling II. De vergoeding voor de reiskosten.....</i>	<i>80</i>
Hoofdstuk VI. Andere vergoedingen.....	80

Hoofdstuk VII. De sociale voordelen .....	80
<i>Afdeling I. De maaltijdcheques .....</i>	<i>80</i>
<i>Afdeling II. De hospitalisatieverzekering .....</i>	<i>81</i>
<i>Afdeling III. De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer .....</i>	<i>82</i>
<i>Afdeling IV. De begrafenisvergoeding. ....</i>	<i>83</i>
<i>Afdeling V. (...) .....</i>	<i>83</i>
<i>Afdeling VI. (...) .....</i>	<i>83</i>
<i>Afdeling VII. Aanvullend pensioenstelsel. ....</i>	<i>83</i>
<b>Titel XIII: Verloven en afwezigheden .....</b>	<b>84</b>
Hoofdstuk I. Algemene bepalingen .....	84
Hoofdstuk II. De jaarlijkse vakantiedagen.....	85
Hoofdstuk III. De feestdagen .....	86
Hoofdstuk IV. Bevallingsverlof , opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof	86
<i>Afdeling I. Het bevallingsverlof .....</i>	<i>86</i>
<i>Afdeling II. Het opvangverlof .....</i>	<i>87</i>
<i>Afdeling III Het pleegzorgverlof .....</i>	<i>87</i>
<i>Afdeling IV Pleegouderverlof.....</i>	<i>88</i>
Hoofdstuk V. Het ziekteverlof .....	88
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen.....</i>	<i>88</i>
<i>Afdeling II. Ziektecontrole.....</i>	<i>89</i>
<i>Afdeling III. Stelsel van ziektekrediet voor statutairen .....</i>	<i>90</i>
<i>Onderafdeling 1. Ziektekrediet.....</i>	<i>90</i>
<i>Onderafdeling 2. Disponibiliteit.....</i>	<i>91</i>
<i>Onderafdeling 3. Deeltijdse prestaties wegens ziekte of ongeval naar gemeen recht.....</i>	<i>92</i>
<i>Afdeling IV. Het ziekteverlof voor contractuele personeelsleden .....</i>	<i>93</i>
Hoofdstuk Vbis. Verminderde prestaties na arbeidsongeval .....	93
Hoofdstuk Vter. Verminderde prestaties na beroepsziekte.....	93
Hoofdstuk VI. Onbetaald verlof .....	94
<i>Afdeling I. Algemene bepalingen.....</i>	<i>94</i>
<i>Afdeling II. Onbetaald verlof als recht.....</i>	<i>94</i>
<i>Afdeling III. Onbetaald verlof als gunst.....</i>	<i>95</i>
Hoofdstuk VIbis. Onbetaald verlof om dwingende redenen. ....	95
Hoofdstuk VII. Het verlof voor loopbaanonderbreking en Vlaams Zorgkrediet. ....	96
Hoofdstuk VIII. Het verlof voor opdracht .....	96
<i>Afdeling I. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet of secretariaat van een mandataris.....</i>	<i>96</i>
<i>Afdeling II. Verlof voor opdracht van algemeen belang .....</i>	<i>97</i>
<i>Afdeling III. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep of fractie .....</i>	<i>98</i>

<i>Afdeling IV. Verlof voor het uitoefenen van een betrekking bij een provinciaal of gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap of in het kader van terbeschikkingstelling in uitvoering van hogere regelgeving</i>	98
<i>Afdeling V. Gemeenschappelijke bepalingen</i>	99
Hoofdstuk IX. Het omstandigheidverlof	100
Hoofdstuk X.	101
Hoofdstuk XI. De dienstvrijstellingen	101
Hoofdstuk XII. Recht op verlof ingevolge het coronavirus COVID-19	104
<b>Titel XIV: Slotbepalingen</b>	<b>105</b>
Hoofdstuk I. Opheffingsbepalingen	105
Hoofdstuk II. Overgangsbepalingen	105
Hoofdstuk III. Inwerkingtreding	108
Bijlage I. Uitgewerkte salarisschalen	109
Bijlage II. De salarisschaal van de provinciegriffier en de financieel beheerder ...	116
<i>Salarisschaal van de provinciegriffier</i>	116
<i>Salarisschaal van de financieel beheerder</i>	116
Bijlage III. (...)	117
Bijlage IV. (...)	117
Bijlage V (...)	117
Bijlage VI. Besluiten Vlaamse Regering betreffende tuchtprocedure (cfr. artikel 182)	117
Bijlage VII. Besluit van de Provincieraad van 22 december 2014 betreffende de vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit(cfr. Titel III, Hoofdstuk XI)	131

## **Titel I: Toepassingsgebied en algemene bepalingen**

**Artikel 1:** Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het provinciepersoneel, vermeld in artikel 74 en in artikel 98 van het provinciedecreet. Ze is niet van toepassing op het door het departement onderwijs gesubsidieerd provinciepersoneel, tewerkgesteld in de provinciale scholen.<sup>1</sup>

**Artikel 2:** In deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

- 1° het provinciedecreet: het provinciedecreet van 9 december 2005;
- 2° de aanstellende overheid:
  - a) de provincieraad, voor de provinciegriffier en de financieel beheerder;
  - b) de deputatie, voor de overige personeelsleden van de provincie, tenzij anders bepaald door toepassing van artikel 58 van het provinciedecreet;<sup>2</sup>
- 3° het personeelslid: zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid;
- 4° het statutair personeelslid: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband, evenals het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
- 5° het statutair personeelslid op proef: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
- 6° het vast aangestelde statutaire personeelslid: het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband, ook genoemd 'in vast verband benoemd' in afdeling 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
- 7° het contractuele personeelslid: elk personeelslid dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 8° wetenschappelijk personeel: personeelsleden aangesteld in één van volgende graden: wetenschappelijk directeur, (...) <sup>3</sup>, wetenschappelijk attaché-expert of wetenschappelijk attaché;
- 9° inwerktijd: de duur en de procedure waarbij (...) <sup>4</sup> het contractuele personeelslid begeleid wordt zoals dit gebeurt in de proeftijd van statutaire personeelsleden;
- 10° graad: benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een specifieke functie;
- 11° functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;
- 12° competenties: de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie;

---

<sup>1</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 1, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>2</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 1, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>3</sup> geschrapt bij PR 22.12.14, art. 1 §1, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>4</sup> geschrapt bij PR 22.12.14, art. 1 §2, inwerkingtreding 01.01.15

- 13° voltijds en volledige prestaties: betrekking hebbend op een prestatie van gemiddeld achtendertig uur per week;
- 14° toelage: een geldelijk voordeel dat het personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;
- 15° vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt;
- 16° sociale voordelen: alle voordelen in natura of in contanten die de besturen aan de personeelsleden toekennen;
- 17° gezondheidsindex: het prijsindexcijfer dat berekend wordt voor de toepassing van 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, bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100% worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
- 18° nachtprestaties: de prestaties geleverd tussen 22 en 6 uur;
- 19° prestaties op zaterdagen en zondagen: de prestaties geleverd op zaterdagen en zondagen tussen 0 en 24 uur;
- 20° prestaties op feestdagen: de prestaties geleverd op de reglementair vastgestelde feestdagen tussen 0 en 24 uur. De feestdagen staan opgesomd in artikel 267 van deze rechtspositieregeling;
- 21° het hoofd van het personeel : de provinciegriffier<sup>5</sup>.

**Artikel 3:** Volgende personeelsleden zijn leidinggevend of toezichthoudend personeel:

- 1° de provinciegriffier, voor alle personeelsleden van de provincie, ongeacht hun rechtspositie of graad, en voor alle naar de provincie gedetacheerde personeelsleden;
- 2° de diensthoofden, voor alle personeelsleden van hun dienst en voor alle naar de provincie gedetacheerde personeelsleden in hun dienst;
- 3° de eerste en tweede evaluatoren, voor het personeelslid waarvan ze evaluator zijn;
- 4° andere personeelsleden met hiërarchische of functionele leiding, geëxpliciteerd in dienstorders;<sup>6</sup>
- 5° het hoofd van de provinciaal verzelfstandigde agentschappen<sup>7</sup> voor alle personeelsleden toegewezen aan dat provinciaal verzelfstandigd agentschap.<sup>8</sup>

(...)<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 1, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>6</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 1, 4°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>7</sup> ingevoegd bij PR 25.10.12, art. 1 §3, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>8</sup> aangevuld bij PR 27.06.13, art. 1 §1, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>9</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 1, 5°, inwerkingtreding 01.02.20



## **Titel II: Graden en niveaus<sup>10</sup>**

**Artikel 4:** De bepalingen van titel II zijn niet van toepassing op de provinciegriffier en de financieel beheerder.

**Artikel 5:** De personeelscapaciteit wordt vastgelegd in een personeelsbehoefteplan. Het personeelsbehoefteplan wordt budgettair vastgelegd in de meerjarenplanning. Tenminste éénmaal per jaar wordt een lijst met de gewijzigde personeelsbehoefte ten opzichte van het personeelsbehoefteplan opgemaakt.<sup>11</sup>

**Artikel 6:** (...) <sup>12</sup>

**Artikel 7:** Elk personeelslid wordt aangesteld in een bepaalde graad.<sup>13</sup> De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau.

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

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

**Artikel 8:** Per niveau worden de graden hiërarchisch gerangschikt in rangen. Elke rang wordt aangeduid met twee of drie letters. De hoofdletter geeft het niveau aan, de kleine letter situeert de rang in dat niveau. De rangen geven het relatieve gewicht van de betrekkingen binnen het niveau weer.

Een betrekking wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.

---

<sup>10</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 2 § 1, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>11</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 2 § 2, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>12</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 2 § 2, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>13</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 2 § 2, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

De graden en rangen per niveau zijn<sup>14</sup>:

<b>Niveau</b>	<b>Basisgraad/Hogere graad</b>	<b>Benaming graad</b>	<b>Rang</b>
<b>A</b>	Hogere graad	Bestuursdirecteur	Az
	Hogere graad	Wetenschappelijk directeur	Az
	Hogere graad	Directeur	Ay
	Hogere graad	Directeur/Conservator	Ay
	Hogere graad	Adviseur	Ax
	Basisgraad (...) <sup>15</sup>	Adjunct-adviseur	Av
	Hogere specifieke graad	Wetenschappelijk attaché-expert	Axb
	Basisgraad	Ingenieur	Avb
	Basisgraad	Wetenschappelijk attaché	Avb
	Basisgraad	Industrieel ingenieur	Av
	Basisgraad	Architect of architect-urbanist	Av
	Basisgraad	Preventieadviseur	Av
<b>B</b>	Hogere graad	Hoofddeskundige	Bx
	Basisgraad	Deskundige	Bv
	Hogere graad	Technisch hoofddeskundige	Bx
	Basisgraad	Technisch deskundige	Bv
<b>C</b>	Hogere graad	Hoofdmedewerker	Cx
	Basisgraad	Medewerker	Cv
	Hogere graad	Technisch hoofdmedewerker	Cx
	Basisgraad	Technisch medewerker	Cv
<b>D</b>	Basisgraad	Assistent	Dv
	Basisgraad	Geschoold arbeider	Dv
	Hogere graad	Ploegbaas	Dx
	Basisgraad	Redder	Dv
	Basisgraad	Werkopzichter	Dv
	Basisgraad	Museumwachter	Dv
<b>E</b>	Basisgraad	Beambte	Ev
	Basisgraad	Technisch beambte	Ev

<sup>14</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §2, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>15</sup> geschrapt bij PR 22.12.14, art. 1 §3, inwerkingtreding 01.01.15

## Titel III: De loopbaan

### Hoofdstuk I. De procedures voor de vervulling van betrekkingen

**Artikel 9:** §1: Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure wordt een vacante betrekking vervuld op een van de volgende manieren:

- 1° door een aanwervingsprocedure;
- 2° door een bevorderingsprocedure;
- 3° door de procedure van interne personeelsmobiliteit;
- 4° door een procedure van externe personeelsmobiliteit;
- 5° door de combinaties van één of meerdere van de in punt 1° tot 4° vermelde procedures.<sup>16</sup>

Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personen extern aan het provinciebestuur en personen in dienst van het provinciebestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit worden alleen personeelsleden in dienst van het provinciebestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij een procedure van externe personeelsmobiliteit worden alleen personen extern aan het provinciebestuur die beantwoorden aan de bepalingen voor externe personeelsmobiliteit uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.<sup>17</sup>

§2: De aanstellende overheid verklaart de betrekking vacant en bepaalt volgens welke procedure ze vervuld wordt.

**Artikel 10:** §1: In afwijking van artikel 9 worden de graden van wetenschappelijk attaché-expert enkel vervuld door een bevorderingsprocedure.

§2: In afwijking van artikel 9 worden de graden van (technisch) hoofdmedewerker bij voorrang vervuld door een bevorderingsprocedure.

## Hoofdstuk II. De aanwerving

### Afdeling I. De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden

**Artikel 11:** Om toegang te hebben tot een functie moeten de kandidaten:

- 1° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

---

<sup>16</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §3, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>17</sup> aangevuld bij PR 27.06.13, art. 1 §4, inwerkingtreding 01.09.13

- 3° a) voor een statutaire functie: Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur of, in andere gevallen, Belg zijn of burger zijn van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;
- b) voor een contractuele functie: Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur;
- 4° medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

Het passende gedrag, vermeld in punt 1°, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister dat niet ouder mag zijn dan drie maanden. Als daarop ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De medische geschiktheid van de kandidaat, vermeld in punt 4°, moet vaststaan op het ogenblik dat bepaald is in de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers op het werk.

**Artikel 12:** §1: Om in aanmerking te komen voor aanwerving moeten de kandidaten:

- 1° voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 2° slagen voor de selectieprocedure<sup>18</sup>.

§2: Bovendien moeten de kandidaten:

- 1° voor de functies in de basisgraden van niveau A, B en C: voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is;
- 2° voor de functie van bestuursdirecteur, directeur, directeur-conservator, adviseur, (technisch) hoofddeskundige, (technisch) hoofdmedewerker en ploegbaas:<sup>19</sup>
  - a) voldoen aan de diplomavereiste, vermeld in punt 1°;
  - b) minstens vier jaar relevante en aantoonbare ervaring kunnen bewijzen;
- 3° voor de functie van wetenschappelijk directeur (...) <sup>20</sup>:
  - a) houder zijn van een diploma van master bio-ingenieurswetenschappen, landbouwkundig ingenieur of bio-ingenieur of ingenieur voor de scheikunde en de landbouwindustrieën of doctor in de toegepaste biologische wetenschappen of master diergeneeskunde;
  - b) houder zijn van een doctoraat;
  - c) minstens vier jaar relevante en aantoonbare ervaring kunnen bewijzen;
- 4° voor de functie van wetenschappelijk attaché: houder zijn van een diploma van master bio-ingenieurswetenschappen, landbouwkundig ingenieur of bio-ingenieur of ingenieur voor de scheikunde en de landbouwindustrieën of doctor in de toegepaste biologische wetenschappen of master diergeneeskunde;

---

<sup>18</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §5, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>19</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §6, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>20</sup> geschrapt bij PR 22.12.14, art. 1 §4, inwerkingtreding 01.01.15

- 5° voor de functie van ingenieur: houder zijn van een diploma van master (bio-) ingenieurswetenschappen, einddiploma burgerlijk ingenieur, burgerlijk ingenieur-architect, landbouwkundig ingenieur of bio-ingenieur;
- 6° voor de functie van architect: houder zijn van het diploma van master architect, master ingenieurswetenschappen architectuur, einddiploma architect of burgerlijk ingenieur-architect;
- 7° voor de functie van industrieel ingenieur en preventieadviseur: houder zijn van een master industriële wetenschappen, master biowetenschappen<sup>21</sup>, einddiploma industrieel ingenieur, master (bio-)ingenieurswetenschappen<sup>22</sup>, einddiploma burgerlijk ingenieur, burgerlijk ingenieur-architect, landbouwkundig ingenieur of bio-ingenieur. Voor de graad van preventieadviseur (zoals vermeld in de personeelsformatie) dient naast een voor de graad van industrieel ingenieur vereiste diploma bovendien het bewijs te worden geleverd dat met vrucht een erkende cursus van aanvullende vorming voor diensthoofd V.G.V. van ten minste het tweede niveau werd beëindigd;
- 8° voor de graad van redder: houder zijn van een hoger redderbrevet van het BLOSO of van een ander gelijkwaardig getuigschrift, goedgekeurd door het BLOSO.

De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, vastgelegd. Alleen de erkende diploma's of getuigschriften op die lijst komen bij aanwerving in aanmerking.<sup>23</sup>

**Artikel 13:** §1: De aanstellende overheid kan aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen.<sup>24</sup>

§2: (...) <sup>25</sup>

**Artikel 13bis**<sup>26</sup>: §1: In afwijking van artikel 12§2 1° kan de aanstellende overheid<sup>27</sup> bij de vacantverklaring van een betrekking van niveau A, B of C beslissen om de diplomavereiste die als aanwervingsvoorwaarde geldt voor dat niveau te schrappen. Die afwijking van de diplomavereiste is uitzonderlijk en op grond van vooraf vastgelegde, objectieve criteria, mogelijk als de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een diploma vergt.

§2: Voor de toepassing van het eerste lid komt een kandidaat die niet over het vereiste diploma beschikt, in aanmerking als hij, ofwel:

1° voldoet aan een vereiste inzake relevante beroepservaring en slaagt voor een niveau- of capaciteitstest;

2° beschikt over een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;

---

<sup>21</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 1 §2, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>22</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 1 §2, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>23</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §7, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>24</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 2 §1 en §2, inwerkingtreding 01.01.09 en bij PR 27.06.13, art. 1 §8, inwerkingtreding 01.02.13

<sup>25</sup> geschrapt bij PR 27.06.13, art. 1 §9, inwerkingtreding 01.02.13

<sup>26</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §10, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>27</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 § 1, inwerkingtreding 01.02.20

3° beschikt over een op de functie afgestemd attest van beroepsopleiding die hij gevolgd heeft bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding.

In voorkomend geval beslist de aanstellende overheid<sup>28</sup> voor de vacantverklaring van de functie of kandidaten die niet aan de diplomavereiste beantwoorden in aanmerking komen voor aanwerving.

**Artikel 14:** Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse functie nadat het geslaagd is voor een aanwervingsprocedure, is vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden.

## Afdeling II. De aanwervingsprocedure

---

**Artikel 15:** §1: Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. De vacature wordt ten minste op de website van de provincie en via de VDAB verspreid gedurende ten minste tien werkdagen.<sup>29</sup> Het vacaturebericht vermeldt ten minste de aard van de betrekking, de diplomavereisten en eventuele aanvullende aanwervingsvoorwaarden, het al dan niet aanleggen van een wervingsreserve en de wijze en uiterste datum voor het indienen van de kandidaatstellingen.

De aanstellende overheid stelt na de vacantverklaring van een of meer functies de inhoud van het vacaturebericht vast en kiest de gepaste bekendmakingkanalen.

§2: De bepalingen van §1 zijn niet van toepassing als de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslist een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de vacature.

De bepalingen van §1 zijn evenmin van toepassing als de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking in de personeelsformatie uitgebreid worden, of als die betrekking omgezet wordt in een voltijdse betrekking. Als er meerdere personeelsleden deeltijds werken in een betrekking van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

**Artikel 16:** De algemeen geldende minimale termijn tussen de eerste datum van de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen is tien<sup>30</sup> werkdagen.<sup>31</sup>

**Artikel 17:** §1: Het bewijs dat de kandidaten voldoen aan de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden moet worden geleverd uiterlijk op de datum van indiensttreding.

§2: De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen en van de voorgelegde bewijzen, vermeld in §1, behalve als de raad de aanstellende overheid is. In dat geval beoordeelt de deputatie de geldigheid.

---

<sup>28</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 § 1, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>29</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 § 2, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>30</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 1 § 1, 1°, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>31</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 § 2, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

Op basis van die beoordeling wordt beslist welke kandidaten definitief tot de selectieprocedure worden toegelaten. De kandidaten die geweigerd worden, worden daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht met de vermelding van de reden voor de weigering.

Voor de deelname aan de selectieprocedure volstaat een kopie of een gewoon afschrift van de bewijzen, vermeld in §1. Eventuele eensluidend verklaarde afschriften worden alleen gevraagd aan de kandidaten die geslaagd zijn voor de selectie.

### **Afdeling III. De selectieprocedure**<sup>32</sup>

---

**Artikel 18:** De aanstellende overheid stelt voor de aanvang van de selectie, overeenkomstig de functiebeschrijving, het selectieprogramma vast en bepaalt dat het

1° ofwel een selectieprocedure betreft die resulteert in een vorm van bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten op basis van hun eindresultaat<sup>33</sup>;

2° ofwel een selectieprocedure betreft waarvan het eerste gedeelte resulteert in een lijst van geslaagde of geschikt bevonden kandidaten en het tweede gedeelte resulteert in een vorm van bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten op basis van het eindresultaat van het tweede gedeelte.<sup>34</sup>

**Artikel 19:** De selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken. De selectiecriteria en de selectietechnieken worden afgestemd op de functiebeschrijving van de functie.

**Artikel 20**<sup>35</sup>: §1: De selectieprocedure bestaat minimum uit twee gedeelten.<sup>36</sup>

Het ene gedeelte van de selectieprocedure bestaat uit:

1° ofwel een thuisopdracht;

2° ofwel een schriftelijk gedeelte;

3° ofwel een praktisch gedeelte;

4° ofwel een assessment/psychotechnische proef;

en

het andere gedeelte bestaat uit een mondeling gedeelte.

De resultaten van het gedeelte dat eerst plaatsvindt zijn eliminerend om te kunnen deelnemen aan het volgende gedeelte.<sup>37</sup>

§ 2 In het geval de selectieprocedure niet bestaat uit een assessment/psychotechnische proef overeenkomstig §4, kan er bijkomend steeds een assessment/psychotechnische proef worden voorzien waarvan de resultaten louter informatief zijn voor het mondeling gedeelte.<sup>38</sup>

---

<sup>32</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §11, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>33</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §12, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>34</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>35</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §13, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>36</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>37</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>38</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 4°, inwerkingtreding 01.02.20

§3: Bij de beslissing tot toelating van de kandidaten tot de selectieprocedure kan de aanstellende overheid beslissen dat meerdere gedeelten op dezelfde dag plaatsvinden.

§4: (...) <sup>39</sup>

§5: Om te slagen moeten de kandidaten voor elk gedeelte zestig procent van de punten behalen.

§6: De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring bepalen dat bij het overschrijden van een vooraf vastgelegd aantal geldige kandidaatstellingen er een preselectie zal zijn. Deze preselectie bestaat uit een schriftelijke of mondelinge <sup>40</sup> proef die de geschiktheid van de kandidaat test op de kern- en/of generieke competenties nodig om een functie van die graad in te vullen. De resultaten van de preselectie tellen niet mee voor de eindrangschikking maar zijn wel eliminerend.

§7: De verschillende gedeeltes, het assessment/psychotechnische proeven <sup>41</sup> en de schriftelijke proef van de preselectie kunnen geheel of gedeeltelijk uitbesteed worden aan een extern selectiebureau.

§8: De kandidaten worden ten minste 10 werkdagen voor elk gedeelte schriftelijk in kennis gesteld van de datum en de plaats waar de selectie wordt afgenomen.

**Artikel 21** <sup>42</sup>: § 1 Bij een selectieprocedure overeenkomstig artikel 18, 1<sup>o</sup> wordt na het laatste gedeelte een proces-verbaal van de selectie opgemaakt. <sup>43</sup>

Dit proces-verbaal vermeldt:

- de aanvullende aanwervingsvoorwaarden
- de samenstelling van de selectiecommissie
- het aantal ingeschreven en weerhouden kandidaten
- de aanwezige kandidaten op elk gedeelte
- de waarnemers op elk gedeelte en hun eventuele opmerkingen
- de per gedeelte toegekende punten
- de rangschikking van de geslaagden en het totaal van de door hen behaalde punten.

§ 2 Bij een selectieprocedure overeenkomstig artikel 18, 2<sup>o</sup>, wordt na elk deel een proces-verbaal opgemaakt.

Het proces-verbaal van het eerste gedeelte vermeldt:

- de aanvullende aanwervingsvoorwaarden
- de samenstelling van de selectiecommissie

---

<sup>39</sup> *geschrapt bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 5<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20*

<sup>40</sup> *ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 1 § 1, 2<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.07.21*

<sup>41</sup> *gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 6<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20*

<sup>42</sup> *gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §14, inwerkingtreding 01.09.13*

<sup>43</sup> *vervangen bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 7<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20*



- het aantal ingeschreven en weerhouden kandidaten
- de aanwezige kandidaten op het eerste gedeelte
- de waarnemers op het eerste gedeelte en hun eventuele opmerkingen
- de lijst van geslaagde of geschikt bevonden kandidaten

Het proces-verbaal van het tweede gedeelte vermeldt:

- de samenstelling van de selectiecommissie
- de uitgenodigde kandidaten op basis van het resultaat van het eerste gedeelte
- de aanwezige kandidaten op het tweede gedeelte
- de waarnemers op het tweede gedeelte en hun eventuele opmerkingen
- de toegekende punten voor het tweede gedeelte
- de rangschikking van de geslaagden op basis van de toegekende punten.<sup>44</sup>

**Artikel 22:** De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van hun resultaat.<sup>45</sup>

**Artikel 23<sup>46</sup>:** §1: De aanstellende overheid stelt de selectiecommissie samen en duidt hiervoor een voorzitter aan en minstens twee deskundigen, niet behorend tot provincieraad. De aanstellende overheid kan de selectiecommissie niet zelf voorzitten en kan geen deel uitmaken van de selectiecommissie. Ten minste één derde van de selectiecommissie behoort niet tot het provinciepersoneel. De selectiecommissie kan niet uitsluitend uit mannen of vrouwen bestaan.<sup>47</sup>

De aanstellende overheid duidt tevens een secretaris aan behorend tot de dienst personeel & HRM en bepaalt of die stemgerechtigd is. In afwijking hiervan kan een lid van de selectiecommissie aangeduid worden als secretaris.<sup>48</sup>

§1bis: Een lid van de selectiecommissie kan niet deelnemen aan de verrichtingen indien één van de weerhouden kandidaten een bloed- of aanverwant is tot de 4<sup>de</sup> graad of de partner.

§2: (...) <sup>49</sup>

**Artikel 24:** (...) <sup>50</sup>

De beslissingen van de selectiecommissie<sup>51</sup> worden bij eenvoudige meerderheid genomen. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

**Artikel 25:** De leden van de provincieraad en de deputatie en de afgevaardigden van de vakorganisatie (overeenkomstig de wetgeving op het syndicaal statuut) mogen uitsluitend als

<sup>44</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 8°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>45</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §15, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>46</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 2 §4, inwerkingtreding 01.01.09 en bij PR 27.06.13, art. 1 §16 tot 19, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>47</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 9°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>48</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 10°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>49</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 11°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>50</sup> geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §2, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>51</sup> ingevoegd bij PR 22.09.16, art. 1 §2, inwerkingtreding 01.10.16

waarnemer bij de schriftelijke, praktische of mondelinge gedeeltes<sup>52</sup> aanwezig zijn. Zij mogen echter niet aanwezig zijn bij het opstellen van de vragen, de deliberatie en het toekennen van de punten. Indien een deel van de selectieprocedure bestaat uit een thuisopdracht, worden de afgevaardigden van de vakorganisaties geïnformeerd over de modaliteiten van de thuisopdracht.<sup>53</sup>

#### **Artikel 26:** (...) <sup>54</sup>

**Artikel 26bis** <sup>55</sup>: §1: Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en voor de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke gedeeltes<sup>56</sup> met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

§2: De niveau- of capaciteitstest, vermeld in artikel 13bis §2 1°, onderzoekt of de kandidaat in staat is te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd.

§3: De kandidaat die een attest of getuigschrift voorlegt waaruit blijkt dat hij voor dezelfde of voor een vergelijkbare functie bij dezelfde of bij een andere overheid al eerder geslaagd is voor een niveau- of capaciteitstest als vermeld in het tweede lid, behoudt het gunstige resultaat daarvan en wordt vrijgesteld van een nieuwe deelname aan een niveau- of capaciteitstest. De duur van de vrijstelling loopt tot uiterlijk vijf jaar na de datum van de afname van de test.

### Afdeling IV. Wervingsreserves

---

**Artikel 27:** §1: De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring beslissen dat een wervingsreserve wordt aangelegd, die één<sup>57</sup> jaar bedraagt. Deze reserve kan maximaal tweemaal met één jaar worden verlengd. De geldigheidsduur vangt aan op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de selectie.<sup>58</sup>

§2: Alle geslaagden worden in de wervingsreserve opgenomen.

In geval het een selectieprocedure betreft overeenkomstig artikel 18, 1° worden de geslaagden gerangschikt volgens het totaal van de behaalde punten.<sup>59</sup> Bij gelijkheid van punten wordt voorrang verleend aan de geslaagden die het grootste aantal punten behaalden voor het laatste gedeelte. Indien ook dit aantal punten gelijk is, krijgt de oudste voorrang.

In het geval het een selectieprocedure betreft overeenkomstig artikel 18, 2° maakt de lijst van geslaagden van het eerste gedeelte een afzonderlijke wervingsreserve uit, hierna poule genoemd.

---

<sup>52</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §21, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>53</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 12°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>54</sup> geschrapt bij PR 27.06.13, art. 1 §22, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>55</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §23, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>56</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §3, 13°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>57</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §4, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>58</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §24, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>59</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §4, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

De geslaagden van het tweede gedeelte van een selectieprocedure overeenkomstig artikel 18, 2° worden in een afzonderlijke wervingsreserve opgenomen, gerangschikt op basis van het eindresultaat van het tweede gedeelte. Bij gelijkheid van punten krijgt de oudste voorrang.

Degene die deel uitmaken van een poule kunnen nooit rechtstreeks aangesteld worden. Ze kunnen wel uitgenodigd worden om deel te nemen aan het tweede gedeelte van een selectieprocedure overeenkomstig art. 18, 2° zolang de poule geldt.

Degene die slagen voor het tweede gedeelte van de selectieprocedure overeenkomstig art. 18, 2° maar niet worden aangesteld, komen enerzijds in de wervingsreserve met een bindende rangschikking overeenkomstig § 2 vierde lid en blijven anderzijds in de poule overeenkomstig § 2 derde lid.<sup>60</sup>

**Artikel 28:** § 1<sup>61</sup> De geslaagden die naar aanleiding van een vacature de betrekking niet of niet binnen de gestelde termijn aanvaarden behouden voor een volgende vacature het voordeel van hun rangschikking.

Bij een tweede verzaking aan een vacature worden zij evenwel na de laatst geslaagde in de wervingsreserve gerangschikt. Dit telkens op voorwaarde dat betrokkenen naar aanleiding van hun weigering hun kandidatuur binnen de vastgestelde termijn bevestigen. Bij een derde weigering wordt de geslaagde automatisch van de wervingsreserve geschrapt. Betrokkene wordt daarvan op de hoogte gebracht.<sup>62</sup>In het geval het een selectieprocedure overeenkomstig artikel 18, 2° betrof, kan betrokkene binnen de vastgestelde termijn verzoeken om de plaats op de wervingsreserve of poule overeenkomstig artikel 27 § 2 derde lid te behouden niettegenstaande de schrapping van de wervingsreserve met bindende rangschikking overeenkomstig art. 27 § 2 vierde lid.<sup>63</sup>

§ 2 In afwijking van §1, kan betrokkene van de wervingsreserve geschrapt worden indien betrokkene ongunstig wordt geëvalueerd tijdens een aanstelling van bepaalde duur in dezelfde of in een vergelijkbare functie. De aanstellende overheid beslist hierover nadat betrokkene werd gehoord.<sup>64</sup>

§ 3 Betrokkene kan ook steeds op eigen verzoek van de wervingsreserve worden geschrapt.<sup>65</sup>

## Afdeling V. Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de provinciegriffier en de financieel beheerder

---

**Artikel 29:** De provincieraad stelt de functiebeschrijving vast voor de functie van provinciegriffier en financieel beheerder.

De functiebeschrijving moet voor de functie van provinciegriffier minstens rekening houden met volgende functie-inhoud:

- provinciegriffier als verbindingsschakel tussen politiek bestuur en administratie;
- de decretale opdrachten, zoals voorzien in het provinciedecreet.

---

<sup>60</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 3 §4, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>61</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 3 §4, 4°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>62</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §25, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>63</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 3 §4, 5°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>64</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 3 §4, 6°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>65</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 3 §4, 7°, inwerkingtreding 01.02.20

**Artikel 30:** §1: Als de functie van provinciegriffier door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad kan aanvullende aanwervingsvoorwaarden bepalen.

§2: Als de functie van financieel beheerder door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A. De raad kan aanvullende aanwervingsvoorwaarden bepalen.

§3: Voor de aanvang van de selectie van provinciegriffier respectievelijk financieel beheerder stelt de raad de concrete selectieprocedure vast. Ze bepaalt:

- 1° de selectiecriteria, die afgestemd worden op de functiebeschrijving;
- 2° de keuze van de selectietechnieken;
  - Voor de functie van provinciegriffier bevatten de selectietechnieken ten minste een test die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een extern selectiebureau<sup>66</sup>;
  - Voor de functie van financieel beheerder bevatten de selectietechnieken ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaat toetst.<sup>67</sup>
- 3° het verloop van de selectie;
- 4° het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure en, in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure;
- 5° de concrete samenstelling en de werking van de selectiecommissie.(...) <sup>68</sup>

§4: De selectieprocedure resulteert in een vorm van bindende rangschikking van de geslaagden of geschikt bevonden kandidaten op basis van hun eindresultaat.

## Afdeling VI. Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid, en in sommige tijdelijke betrekkingen

---

### Onderafdeling 1. Algemene bepaling

---

**Artikel 31:** Voor de aanwerving in contractuele betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden waarvan de tewerkstellingsduur onbepaald is en in contractuele betrekkingen waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is, zijn enkel de bepalingen van artikels 15 tot en met 17 van toepassing tenzij anders bepaald onder deze afdeling.

### Onderafdeling 2. De specifieke aanwervingsprocedure

---

---

<sup>66</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §26, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>67</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 1 § 1, 3°, inwerkingtreding 01.07.2021

<sup>68</sup> geschrapt bij PR 26.05.11, art. 4

**Artikel 32:** §1: In afwijking van artikel 15 §1 wordt de vacature ten minste op de website van de provincie en via de VDAB verspreid gedurende ten minste vijf<sup>69</sup> werkdagen.<sup>70</sup>

§2: (...) <sup>71</sup>

### **Onderafdeling 3. De specifieke selectieprocedure**

---

**Artikel 33:** De aanstellende overheid stelt voor de aanvang van de selectie, overeenkomstig de functiebeschrijving, het selectieprogramma vast. De aanstellende overheid kan bij de vacantieverklaring beslissen dat een wervingsreserve wordt aangelegd, die één jaar bedraagt. Deze reserve kan maximaal tweemaal met één jaar worden verlengd. De geldigheidsduur vangt aan op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de selectie.<sup>72</sup>

**Artikel 34:** §1: De selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken. De selectiecriteria en de selectietechnieken worden afgestemd op de functiebeschrijving van de functie.

§2: De selectie bestaat minimum uit een mondeling gedeelte.

§2bis <sup>73</sup> : De aanstellende overheid <sup>74</sup> kan bij de vacantieverklaring bepalen dat bij het overschrijden van een vooraf aantal geldige kandidaatstellingen er een preselectie zal zijn. Deze preselectie bestaat uit een schriftelijke proef die de geschiktheid van de kandidaat test op de algemene competenties nodig om een functie van die graad in te vullen. De resultaten van de preselectie tellen niet mee voor de eindrangschikking maar zijn wel eliminerend.

§2ter<sup>75</sup>: De kandidaten worden ten minste vijf werkdagen voor elk selectiegedeelte in kennis gesteld van de datum en plaats waar het selectiegedeelte zal doorgaan. <sup>76</sup>

§3: Na de selectie wordt er een schriftelijk verslag van de gemotiveerde rangschikking van de kandidaten opgemaakt.

**Artikel 35:** De kandidaten<sup>77</sup> worden schriftelijk op de hoogte gebracht van hun resultaat.

**Artikel 36:** §1: De aanstellende overheid stelt een selectiecommissie samen en duidt hiervoor een voorzitter aan en minstens één deskundige, niet behorend tot provincieraad. De aanstellende overheid kan de selectiecommissie niet zelf voorzitten en kan geen deel uitmaken

---

<sup>69</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §27, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>70</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §5, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>71</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 3 §5, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>72</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §5, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>73</sup> ingevoegd bij PR 25.11.10, art. 1 §2, inwerkingtreding 01.01.10

<sup>74</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §5, 4°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>75</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §5, 5°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>76</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §29, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>77</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §30, inwerkingtreding 01.09.13

van de selectiecommissie.<sup>78</sup> De selectiecommissie kan niet uitsluitend uit mannen of vrouwen bestaan.

§2: De aanstellende overheid duidt tevens een secretaris aan, behorend tot de dienst personeel & HRM en bepaalt of die stemgerechtigd is. In afwijking hiervan kan een lid van de selectiecommissie aangeduid worden als secretaris.<sup>79</sup>

§2bis: Een lid van de selectiecommissie kan niet deelnemen aan de verrichtingen indien één van de weerhouden kandidaten een bloed- of aanverwant is tot de 4<sup>de</sup> graad of de partner.<sup>80</sup>

**Artikel 37:** Artikel 12 §1,2<sup>o</sup>, en de bepalingen van afdeling II en III zijn niet van toepassing op de tijdelijke vervanging van afwezige personeelsleden door contractuele personeelsleden.<sup>81</sup>

## **Afdeling VII. De aanwerving van personen met een (arbeids)handicap**

**Artikel 38:** Twee procent van de betrekkingen van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijdse equivalenten<sup>82</sup> wordt vervuld door personen met een arbeidshandicap, die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- 1<sup>o</sup> ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap. Voor deze doelgroep is er een aparte pool op de personeelsformatie voorzien;
- 2<sup>o</sup> ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als personen met een arbeidshandicap;<sup>83</sup>
- 3<sup>o</sup> ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 4<sup>o</sup> ze zijn in het bezit van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- 5<sup>o</sup> ze zijn slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en ze kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66%, uitgereikt door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of door de Administratieve Gezondheidsdienst of zijn rechtsopvolger in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- 6<sup>o</sup> ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

---

<sup>78</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §5, 6<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>79</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §5, 7<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>80</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 3 §5, 8<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>81</sup> gewijzigd bij PR 24.05.2018, art. 2, inwerkingtreding 24.05.2018

<sup>82</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §33, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>83</sup> gewijzigd bij PR 25.10.10, art. 1 §3, inwerkingtreding 01.01.10

**Artikel 39:** §1: Bij de vacantverklaring van de betrekkingen voorzien bij artikel 38, 1° wordt bij de openbare oproep uitdrukkelijk vermeld dat het een selectie<sup>84</sup> betreft dat voorbehouden is aan personen met een handicap.

§2: De kandidaten met een handicap moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden. Bij de toepassing van de selectieproeven worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door redelijke aanpassingen verholpen.

§3: De aanstellende overheid doet bij de vacantverklaring van de betrekkingen voorzien onder artikel 38 een oproep aan erkende kandidaten via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en onderzoekt in samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling welke kandidaten voor aanwerving in aanmerking komen.<sup>85</sup>

## Afdeling VIII. De aanwerving en aanstelling van kabinetspersoneel

---

**Artikel 40:** Het provinciebestuur kan de betrekkingen van kabinetspersoneel vervullen binnen de contouren van artikel 5 <sup>86</sup> door aanwerving via een arbeidsovereenkomst of door terbeschikkingstelling van personeelsleden.

**Artikel 41:** Het kabinetspersoneel wordt door de deputatie aangesteld op gemotiveerd voorstel van de betrokken gedeputeerde.

## Afdeling IX. De indiensttreding

---

**Artikel 42:** De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.

**Artikel 43:** Het personeelslid legt de eed, vermeld in artikel 102, derde lid van het provinciedecreet, af bij zijn indiensttreding.

**Artikel 44:** Het personeelslid ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van de rechtspositieregeling en van het arbeidsreglement.

**Artikel 45:** (...)<sup>87</sup>

## Hoofdstuk III. De proeftijd – de inwerktijd

### Afdeling I. Algemene bepalingen

---

---

<sup>84</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §34, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>85</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 2 §5, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>86</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 3 §6 inwerkingtreding 01.02.20

<sup>87</sup> geschrapt bij P.R. 26.03.09, art. 2 §6, inwerkingtreding 01.01.09.

**Artikel 46:** De proeftijd en de inwerktijd beogen de integratie van het personeelslid in het provinciebestuur en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie te verifiëren.

Met het personeelslid worden de nodige afspraken gemaakt voor de integratie in het provinciebestuur en de inwerking in zijn functie.

**Artikel 47:** Het hoofd van personeel<sup>88</sup> kan tijdens de proef- of inwerktijd beslissen dat het personeelslid een verplichte vorming moet volgen. In dat geval maakt de vorming deel uit van de beoordeling van de proef- of inwerktijd, wat expliciet moet vermeld worden in het evaluatieverslag van de proef- of inwerktijd<sup>89</sup>.

Deze vorming opgelegd tijdens de proef- of inwerktijd kan de duur van de proef- of inwerktijd niet verlengen.

**Artikel 48:** Bij de aanvang van de proef- of inwerktijd worden door het hoofd van personeel<sup>90</sup> twee evaluatoren aangeduid overeenkomstig artikel 82 die de proef- of inwerktijd zullen beoordelen.<sup>91</sup>

(...)<sup>92</sup>

**Artikel 49:** §1: Het provinciebestuur organiseert voor elk nieuw personeelslid een onthaal dat voldoet aan de bepalingen in het Koninklijk Besluit van 27.03.1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, en alle latere wijzigingen.

§2: Het personeelslid wordt tijdens zijn proef- of inwerktijd bijgestaan door de eerste evaluator die als ervaren personeelslid het personeelslid begeleidt en de nodige inlichtingen en instructies betreffende de tewerkstelling verstrekt. De eerste evaluator ondertekent een document waaruit blijkt dat deze inlichtingen en instructies aan het personeelslid werden doorgegeven.

## **Afdeling II. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband**

**Artikel 50:** §1: De duur van de proeftijd bedraagt zes maanden voor de betrekkingen van de niveaus C, D en E en twaalf maanden voor de betrekkingen van de niveaus A en B.

§2: De proeftijd kan, door de aanstellende overheid, op voorstel van de stagecommissie, met de helft van de oorspronkelijke duur verlengd worden als uit het evaluatieverslag van de proeftijd van de zesde, respectievelijk twaalfde maand<sup>93</sup> blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De verlenging kan eenmaal toegepast worden.<sup>94</sup>

---

<sup>88</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §5, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>89</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §1, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>90</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §6, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>91</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §1, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>92</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 4 §1, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>93</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §36, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>94</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 1°, inwerkingtreding 01.02.20



§3: De proeftijd wordt geschorst voor elke afwezigheid (minstens halftijds), al dan niet onderbroken, van meer dan vijftien volledige werkdagen. Het jaarlijks vakantieverlof wordt buiten beschouwing gelaten. De proeftijd wordt met de duur van de afwezigheden verlengd.

§4: De aanstellende overheid<sup>95</sup> kan evenwel bij de vacantverklaring van betrekkingen in niveau A en B bepalen dat het stagedoend personeelslid voor het verstrijken van de proeftijd een vooraf bepaalde vorming met goed gevolg moet beëindigen. In voorkomend geval wordt daarbij melding gemaakt in het vacaturebericht.

De proeftijd wordt desgevallend verlengd voor de duur van de vorming, zonder evenwel de duur van twee jaar te overschrijden.

**Artikel 51:** De diensten die een kandidaat ononderbroken tot de datum van de statutaire aanstelling op proef in contractueel verband bij het provinciebestuur heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld wordt, worden in aanmerking genomen voor de proeftijd, op voorwaarde dat het personeelslid daarvoor een gunstig evaluatieresultaat heeft gekregen.

**Artikel 52<sup>96</sup>:** §1: Het stagedoend personeelslid krijgt tijdens de proeftijd feedback over zijn manier van functioneren. Deze feedback kan de vorm aannemen van feedbackgesprekken, één op één overleg, team- of stafvergaderingen. Het initiatief voor een feedbackmoment kan zowel van het stagedoend personeelslid als van de evaluator uitgaan. De frequentie van de feedbackmomenten is vrij te bepalen.<sup>97</sup>

§2: In de eerste maand van de proeftijd vindt een planningsgesprek plaats. Van dit gesprek wordt een verslag opgemaakt.

§3: Na verloop van de helft van de gepresteerde proeftijd vindt een tussentijds functioneringsgesprek plaats tussen de evaluator(en) en het stagedoend personeelslid. Van dit gesprek wordt een verslag opgemaakt.

§4: In de laatste maand van de proeftijd, in voorkomend geval rekening houdend met een verlenging van de proeftijd, vindt een eindevaluatie van de proeftijd plaats. Het resultaat van de eindevaluatie van de proeftijd is ofwel gunstig ofwel ongunstig. Van deze eindevaluatie wordt een evaluatieverslag opgemaakt.

Indien er in het evaluatieverslag geen consensus is tussen de eerste en tweede evaluator, wordt beslist na bemiddeling door het hoofd van personeel of diens plaatsvervanger in het geval het hoofd van personeel tevens aanstellende overheid is.

In het evaluatieverslag staat minstens een beschrijving van volgende items:

- 1° korte opgave van de door het stagedoend personeelslid verrichte activiteiten;
- 2° potentialiteiten en/of knelpunten;
- 3° een advies aan de aanstellende overheid omtrent het personeelslid: benoeming in vast verband, ontslag of verlenging van de proeftijd.

§5: De verslaggeving van de proeftijd gebeurt in de elektronische HR-toepassing. De verschillende opeenvolgende stappen van de verslaggeving worden telkens uiterlijk binnen de vijf werkdagen gezet.

---

<sup>95</sup>gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>96</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §47, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>97</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

De verslaggeving van de proeftijd is steeds digitaal beschikbaar voor het stagedoend personeelslid en de evaluatoren. Er kan tevens een afschrift van de verslaggeving worden gevraagd.

§6: De eerste evaluator wordt bij afwezigheid vervangen door de tweede evaluator. Is de afwezigheid minstens 3 maanden dan kunnen nieuwe evaluatoren aangeduid worden overeenkomstig artikel 82 § 5.<sup>98</sup>

**Artikel 53:** Op gemotiveerde vraag van het stagedoend personeelslid of de evaluator kan het functioneringsgesprek zoals voorzien in artikel 52 § 3 voor de betrekkingen van de niveaus A en B vervangen worden door een tussentijdse evaluatie. Van deze tussentijdse evaluatie wordt een verslag opgemaakt dat ofwel gunstig is ofwel ongunstig. In dit verslag kan geen advies geformuleerd worden in de zin van artikel 52 § 4 derde lid, 3<sup>o</sup>.<sup>99</sup>

**Artikel 54:** Ingeval de evaluatoren gedurende de proeftijd oordelen dat het personeelslid manifest niet voldoet en ontslag aangewezen is, maken ze een vervroegd evaluatieverslag op met een gemotiveerd voorstel tot ontslag. Het vervroegd evaluatiegesprek kan ten vroegste uitgevoerd worden na een periode van ten minste drie maanden. Het verslag wordt opgemaakt overeenkomstig art. 52 § 5.<sup>100</sup>

**Artikel 55:** §1: Een stagecommissie wordt ingesteld en voorgezeten door het hoofd van personeel. Het hoofd van personeel kan een plaatsvervanger aanduiden en is daartoe verplicht in het geval het hoofd van personeel tevens aanstellende overheid is.<sup>101</sup> Ze is vervolgens samengesteld uit leden, aangewezen door de representatieve vakorganisaties, a rato van één lid per representatieve vakorganisatie en een gelijk aantal leden behorend tot het provinciepersoneel, die aangeduid worden door de deputatie.

Per lid kunnen een aantal plaatsvervangende leden worden aangeduid.<sup>102</sup>

Provincieraadsleden en leden van de deputatie, evenals de evaluatoren van het personeelslid, mogen er geen deel van uitmaken.

De stagecommissie mag niet uitsluitend uit mannen of vrouwen bestaan.<sup>103</sup>

§2: Het huishoudelijk reglement van de stagecommissie wordt vastgesteld door de deputatie.

**Artikel 56:** Indien het verslag van de eindevaluatie of de vervroegde evaluatie ontslag adviseert of indien het verslag van de eindevaluatie verlenging van de proeftijd adviseert, wordt het verslag binnen een redelijke termijn na het gesprek digitaal bezorgd aan het personeelslid via de elektronische HR-toepassing. De dienst Personeel & HRM bezorgt tevens een afschrift van het evaluatieverslag aan het personeelslid per aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs en brengt de voorzitter van de stagecommissie op de hoogte.<sup>104</sup>

---

<sup>98</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 4<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>99</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 5<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>100</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 6<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>101</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 7<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>102</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §38, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>103</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 8<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>104</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 9<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

**Artikel 57:** §1: Een voorstel tot ontslag of voorstel tot verlenging van de proeftijd wordt voorgelegd aan de stagecommissie.<sup>105</sup>

§2: Vooraleer de stagecommissie advies verleent hoort ze het personeelslid. Daarnaast worden de eerste en de tweede evaluator of hun plaatsvervanger gehoord. Van de verklaringen wordt een proces-verbaal opgemaakt. Het personeelslid heeft het recht zich te laten bijstaan door een persoon naar keuze.

§3: Indien de stagecommissie oordeelt dat een verlenging van de proeftijd gerechtvaardigd is, wordt dit advies in de eerstvolgende zitting van de aanstellende overheid<sup>106</sup> ter beslissing voorgelegd.

§4: Indien de stagecommissie oordeelt dat een ontslag gerechtvaardigd is, bezorgt de voorzitter het advies aan de aanstellende overheid.<sup>107</sup> Tegelijk wordt een afschrift van het advies tegen ontvangsbewijs of per aangetekend schrijven bezorgd aan het betrokken personeelslid.

§5: Indien de stagecommissie oordeelt dat noch de verlenging van de proeftijd noch het ontslag gerechtvaardigd is, worden alle verslagen samen met het advies van de stagecommissie voorgelegd aan de aanstellende overheid<sup>108</sup>, die een beslissing neemt.

§6: In afwijking van artikel 50 wordt gedurende de volledige termijn van de in de vorige paragrafen vermelde procedure de proeftijd van het betrokken personeelslid verlengd tot de aanstellende overheid uitspraak doet over al dan niet vaste benoeming. Deze termijn mag de drie maanden niet te boven gaan.

§7: Bij verlenging van de proeftijd worden maandelijkse functioneringsgesprekken gevoerd met de evaluator(en). Hiervan wordt telkens een verslag gemaakt overeenkomstig artikel 52 § 5.

In de laatste maand van de verlengde proeftijd wordt een evaluatieverslag van de verlengde proeftijd opgemaakt overeenkomstig art. 52 § 4 en § 5.<sup>109</sup>

§8: Dit verslag wordt door de dienst Personeel & HRM<sup>110</sup> overgemaakt aan de voorzitter van de stagecommissie. De stagecommissie kan beslissen om opnieuw samen te komen met het oog op het verlenen van een nieuw advies aan de aanstellende overheid.

Indien de verslagen van de functioneringsgesprekken en het evaluatieverslag van de verlengde proeftijd ongunstig zijn, heeft het stagedoend personeelslid het recht om, op vraag, gehoord te worden door de stagecommissie over het verloop van de verlengde proeftijd. Het proces-verbaal van verhoor wordt, samen met een advies voorgelegd aan de aanstellende overheid.<sup>111</sup>

**Artikel 58:** Een beslissing van de aanstellende overheid tot benoeming in vast verband heeft terugwerkende kracht tot de eerste dag van de proeftijd.

Indien wordt overgegaan tot ontslag van het personeelslid, heeft deze beslissing uitwerking de laatste dag van de maand, volgend op de datum van de beslissing tot ontslag.

---

<sup>105</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 10°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>106</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 11°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>107</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 12°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>108</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 13°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>109</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 14°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>110</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §39, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>111</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §2, 15°, inwerkingtreding 01.02.20

**Artikel 59:** Na afloop van de proeftijd behoudt het stagedoend personeelslid zijn hoedanigheid van op proef aangesteld personeelslid, tot de aanstellende overheid beslist over de vaste aanstelling of het ontslag. De aanstellende overheid neemt haar beslissing zonder uitstel. In geval van ontslag hoort de aanstellende overheid het personeelslid vooraf.<sup>112</sup>

**Artikel 60:** (...) <sup>113</sup>

**Artikel 61:** Het statutaire personeelslid op proef wordt aangesteld in statutair verband op voorwaarde dat het:

- 1° voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden die op de betrekking van toepassing zijn;
- 2° met goed gevolg de proeftijd heeft volbracht.

Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het op proef werd aangesteld.

### Afdeling III. De inwerktijd van het contractuele personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur

---

**Artikel 62<sup>114</sup>:** §1 Het contractuele personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur doorloopt een inwerktijd waarvan de duur en de procedure parallel verloopt aan de artikelen 50 tot en met 54<sup>115</sup>, tenzij anders bepaald in deze afdeling.

§2 De inwerktijd van het contractuele personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur kan door de aanstellende overheid, op voorstel van de evaluatoren, worden verlengd met de helft van de oorspronkelijke duur als uit het verslag van de eindevaluatie van de inwerktijd blijkt dat de duur van de inwerktijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De verlenging kan eenmaal toegepast worden.

§3 Indien het evaluatieverslag ontslag of verlenging van de inwerktijd adviseert wordt het verslag binnen een redelijke termijn na het gesprek digitaal bezorgd aan het personeelslid via de elektronische HR-toepassing. De dienst Personeel & HRM bezorgt tevens een afschrift van het evaluatieverslag aan het personeelslid per aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs en legt het dossier voor aan de aanstellende overheid.<sup>116</sup>

**Artikel 63:** Het contractuele personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur wordt bij een ongunstige evaluatie tijdens de inwerktijd ontslagen overeenkomstig de Wet op de Arbeidsovereenkomsten. De aanstellende overheid hoort het personeelslid vooraf.<sup>117 118</sup>

---

<sup>112</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §40, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>113</sup> geschrapt bij PR 26.03.09, art. 2 § 7, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>114</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §5, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>115</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 1 § 2, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>116</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §3, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>117</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §41, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>118</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §3, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

**Artikel 64:** Tijdens de inwerktijd kan het contractueel personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur steeds wegens dringende reden worden ontslagen overeenkomstig de Wet op de Arbeidsovereenkomsten.

#### Afdeling IV. De inwerktijd<sup>119</sup> van het contractuele personeelslid aangesteld voor bepaalde duur

---

**Artikel 65:** De eerste evaluator voert in de eerste maand van de tewerkstelling een planningsgesprek overeenkomstig artikel 52 § 2 en § 5<sup>120</sup> waarbij de verwachtingen ten aanzien van het personeelslid worden geformuleerd.

**Artikel 66<sup>121</sup>:** § 1 Het contractuele personeelslid aangesteld voor bepaalde duur, waarvan de duur ten minste 6 maanden bedraagt, rekening houdend met de duur van eventuele verlengingen of de totaliteit van de duurtijd van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, kan geëvalueerd worden indien hiertoe een gemotiveerd verzoek komt van ofwel het personeelslid ofwel de evaluator. Het resultaat van de evaluatie is ofwel gunstig ofwel ongunstig. Van deze evaluatie wordt een verslag opgemaakt overeenkomstig art. 52 § 5. In dit verslag kan geen advies geformuleerd worden in de zin van artikel 52 § 4 derde lid, 3<sup>o</sup>.

§ 2 Het contractuele personeelslid aangesteld voor bepaalde duur kan steeds worden ontslagen volgens de bepalingen opgenomen in de Wet op de Arbeidsovereenkomsten. De aanstellende overheid hoort het personeelslid vooraf.<sup>122</sup>

#### Afdeling V. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband van het wetenschappelijk personeel

---

**Artikel 67:** Met uitzondering van navolgende specifieke bepalingen wordt de proeftijd van het wetenschappelijk personeel beoordeeld overeenkomstig hoofdstuk III, afdeling I en II.

**Artikel 68:** De duur van de proeftijd voor de graden wetenschappelijk directeur (...) <sup>123</sup> en wetenschappelijk attaché bedraagt twee jaar.

**Artikel 69:** Op gemotiveerde vraag van ofwel het stagedoend personeelslid als van de evaluator kan een evaluatiegesprek plaatsvinden na 6 maanden gepresteerde proeftijd. Van deze tussentijdse evaluatie wordt een verslag opgemaakt overeenkomstig artikel 52 § 5 dat ofwel gunstig is ofwel ongunstig. In dit verslag kan geen advies geformuleerd worden in de zin van artikel 52 § 4 derde lid, 3<sup>o</sup>.<sup>124</sup>

#### Afdeling VI. De proeftijd van de decretale graden

---

<sup>119</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §6, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>120</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 4 §4, 1<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>121</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §7, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>122</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 4 §4, 2<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>123</sup> geschrapt bij PR 22.12.14, art. 1 §8, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>124</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 4 §5, inwerkingtreding 01.02.20

**Artikel 70:** De duur van de proeftijd bij de werving van provinciegriffier en financieel beheerder bedraagt twaalf maanden.

**Artikel 71:** De proeftijd van de provinciegriffier en de financieel beheerder wordt geëvalueerd door een evaluatiecomité<sup>125</sup>, samengesteld zoals bepaald in artikel 109.

**Artikel 72:** De deputatie kan externe deskundigen in het personeelsbeleid aanstellen. In dit geval begeleiden zij de proeftijd, kunnen alle nodige informatie inwinnen en overleggen zij op geregelde tijdstippen met de functiehouders omtrent hun functioneren.

**Artikel 73:** Als de proeftijd voor de helft verstreken is, wordt een tussentijds formeel functioneringsgesprek gevoerd:

- 1° voor wat de beoordeling van de proeftijd van provinciegriffier betreft: tussen de provinciegriffier en de deputatie;
- 2° voor wat de beoordeling van de proeftijd van de financieel beheerder betreft: tussen de financieel beheerder en de provinciegriffier enerzijds en tussen de financieel beheerder en de deputatie anderzijds.

In dit tussentijds functioneringsgesprek wordt de mate waarin de inwerking van de functiehouder in de functie verloopt en de mate waarin voldaan wordt aan de functievereisten op basis van de functiebeschrijving besproken.

**Artikel 74:** Ten laatste twee weken voor het einde van de proeftijd vindt de eindevaluatie van de proeftijd plaats door het evaluatiecomité<sup>126</sup>, op basis van (...) <sup>127</sup> een evaluatierapport van de deskundigen in het personeelsbeleid en een verslag van de deputatie.

Voor wat de beoordeling van de proeftijd van de financieel beheerder betreft wordt door de provinciegriffier een bijkomend verslag opgesteld.

Ten laatste twee weken voor de eindevaluatie door het evaluatiecomité ontvangt de provinciegriffier op proef het verslag van de deputatie en (...) <sup>128</sup> het evaluatierapport van de externe deskundigen.

Ten laatste twee weken voor de eindevaluatie door het evaluatiecomité ontvangt de financieel beheerder op proef het verslag van de deputatie, het verslag van de provinciegriffier en (...) <sup>129</sup> het evaluatierapport van de externe deskundigen.

De provinciegriffier op proef respectievelijk de financieel beheerder op proef kan opmerkingen toevoegen aan de verschillende documenten en kan vragen om gehoord te worden door het evaluatiecomité. Deze vraag kan niet geweigerd worden.

**Artikel 75:** Het evaluatiecomité<sup>130</sup> kan aan de provincieraad een verlenging van de proeftijd voorstellen, als blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat te komen. De proeftijd kan worden verlengd met ten hoogste zes maanden.

---

<sup>125</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §42, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>126</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §43, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>127</sup> geschrapt bij PR 26.03.09, art. 2 §8, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>128</sup> geschrapt bij PR 26.03.09, art. 2 §8, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>129</sup> geschrapt bij PR 26.03.09, art. 2 §8, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>130</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §44, inwerkingtreding 01.01.13

Deze verlengde proeftijd wordt beoordeeld overeenkomstig de procedure die geldt voor de beoordeling van de initiële proeftijd.

**Artikel 76:** Het resultaat van de evaluatie van de proeftijd, al dan niet verlengd, is gunstig of ongunstig.

**Artikel 77:** De provinciegriffier of financieel beheerder op proef die na het verstrijken van de proeftijd of na een verlengde proeftijd op grond van het ongunstig resultaat niet in aanmerking komt voor vaste benoeming wordt door de provincieraad ontslagen in de eerstvolgende vergadering van de provincieraad. Het ontslag gaat in de dag volgend op de beslissing van de provincieraad.

**Artikel 78:** Na afloop van de proeftijd behouden de provinciegriffier respectievelijk de financieel beheerder op proef hun hoedanigheid van op proef aangesteld personeelslid, tot de provincieraad beslist over hun aanstelling in statutair verband of het ontslag.

## Hoofdstuk IV. De evaluatie van het personeelslid tijdens de loopbaan

### Afdeling I. Algemene bepalingen

**Artikel 79:** §1: Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de evaluatie van de provinciegriffier en de financieel beheerder.

§2: De personeelsleden zijn tijdens hun loopbaan onderworpen aan de evaluatie (...)<sup>131</sup>. De evaluatie is verplicht voor elk personeelslid dat zich in de administratieve stand dienstactiviteit bevindt en de proef- of inwerkijd voltooid heeft.

§3: De evaluatie is de procedure waarbij een oordeel wordt geformuleerd over de manier waarop een personeelslid functioneert en er afspraken worden gemaakt over de taakinvulling en de manier waarop de doelstellingen worden bereikt. Naast de individuele doelstellingen gaat het eveneens om de bijdrage aan de doelstellingen van de dienst en/of organisatie.<sup>132</sup>

§4: De provinciegriffier superviseert, met het oog op een continue verbetering, het evaluatieproces en kan daartoe alle nodige informatie inwinnen.

In het kader van deze procesbewaking waakt de provinciegriffier over het correcte verloop van de evaluatie en ziet erop toe dat het personeel van de verschillende diensten op een gelijkwaardige manier geëvalueerd wordt. Hij ziet eveneens toe op het functioneren van de evaluatoren, meer bepaald op de correctheid en de kwaliteit van hun evalueren.

De provinciegriffier kan op grond van deze procesbewaking desgevallend opleggen dat de evaluatie van één of meerdere personeelsleden opnieuw zal gebeuren. Deze beslissing is opschortend ten aanzien van de toegekende evaluatie en ten aanzien van de termijnen voor de beroepsprocedure. De nieuwe evaluatie dient te gebeuren ten laatste eind maart<sup>133</sup> volgend op de periode waarin de periodieke evaluatie plaats vond.

---

<sup>131</sup> geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §4, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>132</sup> aangevuld bij PR 22.09.16, art. 1 §5, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>133</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §6, inwerkingtreding 01.10.16

Een algemeen rapport wordt door de provinciegriffier na elke (...) <sup>134</sup> evaluatieperiode meegedeeld aan het Hoog Overlegcomité.

**Artikel 80:** De personeelsleden worden geïnformeerd door hun evaluator(en) over de procedure en de criteria.

## Afdeling II. De duur van de evaluatieperiodes

**Artikel 81:** §1: Elk personeelslid wordt jaarlijks beoordeeld. De periodieke evaluatie vindt plaats in de maand februari en heeft betrekking op de voorbije twaalf maanden (1 februari – 31 januari). In elk geval dient elke periode die tot beoordeling aanleiding geeft, ongeacht de prestatiebreuk, minstens zes maanden effectieve prestaties, inclusief de voltooide proef- of inwerktijd, te omvatten in de periode waarover geëvalueerd wordt; zoniet wordt de beoordeling verschoven naar de eerstvolgende evaluatieperiode. <sup>135</sup>

§2: In afwijking van voormelde paragraaf, wordt de beoordeling van de personeelsleden die in de periode waarin de periodieke evaluatie plaatsvindt afwezig zijn, toegekend binnen een termijn van één maand na de terugkeer.

## Afdeling III. De evaluatoren

**Artikel 82** <sup>136</sup>: §1: Het personeelslid wordt geëvalueerd door ten minste twee statutaire provinciepersoneelsleden of contractanten aangesteld voor onbepaalde duur. De eerste evaluator is bij voorkeur de rechtstreeks leidinggevende. Het hoofd van personeel wijst de evaluatoren aan voor de verschillende personeelsleden van het provinciebestuur. De evaluatoren dienen een opleiding m.b.t. evaluatie te volgen. <sup>137</sup>

§2: In afwijking van het bepaalde in §1 kan in welbepaalde concrete en uitzonderlijke situaties één van de twee evaluatoren een contractueel personeelslid aangesteld voor bepaalde duur of een naar het provinciebestuur gedetacheerd personeelslid of een door het departement onderwijs gesubsidieerd personeelslid tewerkgesteld in de provinciale scholen of een leidinggevende van een verzelfstandigde entiteit zijn. <sup>138</sup>

§3: Bij einde van tewerkstelling van één van de evaluatoren of indien één van de evaluatoren van functie verandert worden de evaluatoren heraangeduid.

§4: Bij een afwezigheid van de eerste evaluator neemt de tweede evaluator de taak van eerste evaluator over. Is de afwezigheid minstens 3 maanden dan kunnen nieuwe evaluatoren aangeduid worden. <sup>139</sup>

§5: Indien beide evaluatoren worden heraangeduid dan dient een tussentijds verslag omtrent het functioneren van het personeelslid opgemaakt te worden door de oorspronkelijke evaluatoren. Dit tussentijds verslag wordt opgenomen in het evaluatiedossier en samen met de

---

<sup>134</sup> *geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §6, inwerkingtreding 01.10.16*

<sup>135</sup> *vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §7, inwerkingtreding 01.10.16*

<sup>136</sup> *gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §7, inwerkingtreding 01.01.13*

<sup>137</sup> *gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 2 §9, inwerkingtreding 01.01.09 en bij PR 27.06.13, art. 1 §45, inwerkingtreding 01.09.13*

<sup>138</sup> *aangevuld bij PR 27.06.13, art. 1 § 46, inwerkingtreding 01.09.13*

<sup>139</sup> *gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §47, inwerkingtreding 01.09.13*



documenten van de lopende evaluatieperiode doorgegeven door de dienst personeel & HRM aan de nieuwe evaluatoren.<sup>140</sup>

#### Afdeling IV. Het verloop en inhoud<sup>141</sup> van het evaluatiegebeuren

---

**Artikel 83:**<sup>142</sup> §1: Als personeelslid heb je recht op opvolging en feedback. Dit kan ondermeer onder de vorm van feedbackgesprekken, één op één overleg, team- of stafvergaderingen. Het initiatief voor een informeel<sup>143</sup> feedbackmoment kan zowel van de geëvalueerde als van de evaluator uitgaan. De frequentie van de feedbackmomenten is vrij te bepalen.

§2: Aanvullend op §1<sup>144</sup> dient in elke evaluatieprocedure minstens één formeel gesprek plaats te vinden. Dit formele gesprek bestaat uit twee luiken. Het eerste luik is een evaluatieluik over het functioneren tijdens de voorbije evaluatieperiode. Het tweede luik is de planning voor de lopende evaluatieperiode. Voor dit gesprek bereiden zowel de evaluatoren als de geëvalueerde zich voor en informeren zich. Voorafgaand aan het gesprek overleggen de eerste en tweede evaluator. Het hoofd van personeel is bevoegd voor het bepalen van de concrete modaliteiten van dit gesprek.

**Artikel 84:**<sup>145</sup> Het formele gesprek wordt gevoerd aan de hand van de competentiegerichte functiebeschrijving van het personeelslid, waarin de resultaatgebieden en de nodige competenties voor de functie zijn opgenomen, en de bijdrage van het personeelslid aan de doelstellingen van het provinciebestuur.

**Artikel 85 - 86:** (...) <sup>146</sup>

**Artikel 87:**<sup>147</sup> §1: In het evaluatieluik bespreekt de eerste evaluator het voorstel van evaluatie met de geëvalueerde. Van het evaluatiegesprek wordt er een beschrijvend kwalitatief evaluatieverslag-opgemaakt.<sup>148</sup>

§2: In het planningsluik worden de verwachtingen voor de komende periode ten aanzien van de resultaten en het functioneren van het personeelslid bepaald. Van het planningsgesprek wordt er een verslag opgemaakt.<sup>149</sup>

§3: De verslaggeving van de periodieke evaluatie gebeurt in de elektronische HR-toepassing. De verschillende opeenvolgende stappen van de verslaggeving worden telkens uiterlijk binnen de vijf werkdagen gezet.

---

<sup>140</sup> aangevuld bij PR 27.06.13, art. 1 §48, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>141</sup> ingevoegd bij PR 22.09.16, art. 1 §8, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>142</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §9, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>143</sup> ingevoegd bij PR 23.01.20, art. 5 §1, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>144</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 5 §1, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>145</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §10, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>146</sup> geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §11, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>147</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §12, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>148</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 5 §1, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>149</sup> ingevoegd bij PR 23.01.20, art. 5 §1, 4°, inwerkingtreding 01.02.20

De verslaggeving van de periodieke evaluatie is steeds digitaal beschikbaar voor het personeelslid en de evaluatoren. Er kan tevens een afschrift van de verslaggeving worden gevraagd.<sup>150</sup>

**Artikel 88:**<sup>151</sup> Het evaluatielook voor het kabinetspersoneel wordt gebaseerd op een insteek van de gedeputeerde waarvoor het kabinetlid werkt. Deze insteek van de gedeputeerde is richtinggevend voor het evaluatielook.

**Artikel 89:** De evaluatieprocedure, met uitzondering van de verslaggeving<sup>152</sup> en de beslissing over het gevolg van de evaluatie en met uitzondering van de beroepsprocedure moet afgerond zijn tegen eind februari<sup>153</sup>.

## Afdeling V. (...) <sup>154</sup>

---

## Afdeling VI. Het evaluatiedossier

---

**Artikel 91:** §1<sup>155</sup>: Het personeelslid heeft het recht om zijn persoonlijk evaluatiedossier te raadplegen en krijgt er op zijn verzoek een afschrift van. Het persoonlijk evaluatiedossier wordt onder toezicht van de dienst personeel & HRM bijgehouden.<sup>156</sup>

§2: Van elk personeelslid wordt een evaluatiedossier aangelegd. Het evaluatiedossier bevat volgende analoge en digitale<sup>157</sup> stukken:

- 1° de beschrijvende kwalitatieve evaluatieverslagen;
- 2° de persoonlijke nota's betreffende het personeelslid en de opmerkingen van het personeelslid ter zake;
- 3° documenten opgemaakt tijdens de diverse gesprekken en die geïnterpreteerd werden door het te evalueren personeelslid;
- 4° de nog niet doorgehaalde tuchtstraffen;
- 5° het beroep tegen de evaluatie en de beslissing in beroep.

§3: De persoonlijke nota's bedoeld in §2, 2° betreffen het functioneren van het personeelslid. Ze worden opgemaakt door een leidinggevend personeelslid van het personeelslid en meegedeeld aan het betrokken personeelslid. Tegelijk wordt een afschrift van de nota aan de personeelsdienst bezorgd die dit toevoegt aan het persoonlijk evaluatiedossier. Binnen de tien werkdagen geeft de personeelsdienst aan het betrokken personeelslid melding van de opname van de nota in het evaluatiedossier.

---

<sup>150</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 5 §1, 5°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>151</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §13, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>152</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §55, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>153</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §14, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>154</sup> geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §15, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>155</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §16, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>156</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 5 §2, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>157</sup> ingevoegd bij PR 22.09.16, art. 1 §17, inwerkingtreding 01.10.16

§4: In het evaluatiedossier worden de stukken, vermeld in §2, enkel opgenomen indien ze door het personeelslid voor kennisneming ondertekend werden of indien het geweigerd heeft deze te ondertekenen.

§5: De provinciegriffier kan per geval bepalen wie toegang heeft tot een evaluatiedossier.

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

---

**Artikel 92:** Het evaluatieresultaat is gunstig of ongunstig.

**Artikel 93:** <sup>158</sup> §1: Het evaluatieresultaat is ongunstig wanneer duidelijk en manifest onvoldoende wordt gepresteerd op een significant gedeelte van de onderdelen van de functiebeschrijving en de verwachtingen ten aanzien van de bijdrage aan de doelstellingen van het provinciebestuur. Dat er manifest onvoldoende gepresteerd werd moet duidelijk blijken uit het kwalitatieve beschrijvende evaluatieverslag.

§2: De evaluatoren kunnen enkel een ongunstig evaluatieresultaat toekennen wanneer er minstens één functioneringsgesprek werd gevoerd in de betreffende evaluatieperiode.

**Artikel 93bis:** <sup>159</sup> §1: Het in artikel 93 vermelde functioneringsgesprek beoogt de opvolging en de begeleiding van het personeelslid naar een optimale en betere uitoefening van de functie. In het functioneringsgesprek tussen de eerste evaluator en het personeelslid worden afspraken geformuleerd met het oog op de bijsturing van het functioneren.

Elk personeelslid of een leidinggevend personeelslid van het personeelslid kan een functioneringsgesprek aanvragen.

§2: Het verslag van het functioneringsgesprek moet binnen een redelijke termijn na het gesprek digitaal bezorgd worden aan het personeelslid via de elektronische HR-toepassing en wordt verder afgehandeld overeenkomstig artikel 87 § 3.<sup>160</sup>

**Artikel 94:** Als het resultaat van de evaluatie ongunstig is, wordt per aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs binnen de tien werkdagen na ontvangst van het evaluatieverslag door de personeelsdienst een afschrift bezorgd van het evaluatieverslag aan de geëvalueerde.

**Artikel 95:** §1: De gevolgen van de periodieke<sup>161</sup> evaluatie hebben voor de functionele loopbaan terugwerkende kracht tot de eerste dag na de periode waarover geëvalueerd wordt.

§2: Het personeelslid met een gunstig evaluatieresultaat dat de vereiste schaalanciënniteit heeft, krijgt de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan.

§3: Het personeelslid met een ongunstig evaluatieresultaat heeft geen recht op de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan, ook al heeft het de vereiste schaalanciënniteit. Het personeelslid krijgt die salarisschaal pas na een volgend gunstig evaluatieresultaat.

**Artikel 96-98:** (...) <sup>162</sup>

## Afdeling VIII. Het beroep tegen de ongunstige evaluatie

---

<sup>158</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §18, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>159</sup> ingevoegd bij PR 22.09.16, art. 1 §19, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>160</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 5 §3, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>161</sup> ingevoegd bij PR 23.01.20, art. 5 §3, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>162</sup> geschrapt bij PR 27.06.13, art. 1 §56, inwerkingtreding 01.09.13

**Artikel 99:** Als de periodieke<sup>163</sup> evaluatie ongunstig is kan beroep worden ingesteld bij de Raad van Beroep. Dit beroep dient bij verzoekschrift en tegen ontvangstbewijs of per aangetekend schrijven binnen de tien werkdagen na de overhandiging van het evaluatieverslag te worden ingediend bij de personeelsdienst. Het beroep is opschortend ten aanzien van de toegekende evaluatie.

**Artikel 100<sup>164</sup>:** De Raad van Beroep wordt ingesteld en samengesteld overeenkomstig artikel 55 § 1.<sup>165</sup>

**Artikel 101:** De Raad van Beroep stelt zijn huishoudelijk reglement vast.

**Artikel 102:** De verzoeker heeft het recht leden te wraken. Gewraakt wordt bovendien het lid dat naar het oordeel van de voorzitter als rechter in eigen zaak kan worden beschouwd.

**Artikel 103<sup>166</sup>:** §1: De beroepsinstantie onderzoekt het beroep en hoort de evaluatoren en het personeelslid.

§2: Behalve bij wettige verhindering verschijnt de verzoeker persoonlijk; hij mag zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

§3: Indien verzoeker, na behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, beschouwt de Raad van Beroep de zaak als niet meer aanhangig.

§4: De Raad van Beroep mag over geen verzoek beslissen, indien het onderzoek niet geheel beëindigd is, indien de verzoeker niet in de gelegenheid werd gesteld zijn verweermiddelen te doen gelden, en indien het dossier niet alle gegevens bevat opdat de Raad met voldoende kennis advies kan geven.

§5: De Raad van Beroep kan niet beraadslagen of beslissen indien de meerderheid van de leden niet aanwezig is. Ingeval van afwezigheid kan de pariteit worden hersteld door uitschakeling van één of meer bij loting aangewezen leden.

§6: De stemming is geheim. Bij staking van stemmen wordt de beslissing als gunstig voor verzoeker beschouwd.

§7: De Raad van Beroep formuleert, binnen de twee maanden na de ontvangst van het beroep, een gemotiveerd advies aan het hoofd van personeel tot bevestiging of tot aanpassing van de evaluatie en het evaluatieresultaat.

§8: De in §7 bepaalde periode waarin de Raad van Beroep uitspraak dient te doen, wordt geschorst in volgende gevallen:

- geattesteerde ziekte of wettige verhindering van het personeelslid dat beroep instelde;
- elke andere reden aanvaard door de Raad van Beroep.

---

<sup>163</sup> ingevoegd bij PR 23.01.20, art. 5 §4, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>164</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §57, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>165</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 5 §4, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>166</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 12 §1, inwerkingtreding 01.01.13

§9: Het hoofd van personeel beslist op basis van het gemotiveerd advies of hij de bestaande evaluatie en het evaluatieresultaat bevestigt of aanpast. Hij brengt het personeelslid, de evaluator en de beroepsinstantie van zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk op de hoogte binnen de tien werkdagen na ontvangst van het gemotiveerd advies van de Raad van Beroep

§10: Als de Raad van Beroep geen advies formuleert binnen de gestelde termijn dan is het evaluatieresultaat gunstig en past het hoofd van personeel de evaluatie en het evaluatieresultaat in die zin aan.

§11: Het hoofd van personeel kan geen beslissing nemen over de toekenning van een negatief gevolg van de evaluatie, noch een voorstel formuleren over het ontslag, voor het beroep tegen een ongunstige evaluatie is afgehandeld en hij beslist heeft om de evaluatie al dan niet aan te passen.

§12: Als het hoofd van personeel geen beslissing neemt over de bevestiging of aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat binnen de tien werkdagen na ontvangst van het advies van de Raad van Beroep, dan zijn de evaluatie en het evaluatieresultaat gunstig.

§13: De beslissing van het hoofd van personeel houdende eindbeslissing van de evaluatie wordt ter kennis gegeven aan de geëvalueerde, aan de evaluator en aan de Raad van Beroep. Deze kennisgeving gebeurt binnen de tien werkdagen. De kennisgeving aan de geëvalueerde gebeurt bij aangetekend schrijven.

**Artikel 104:** De beslissing in beroep wordt aan het evaluatiedossier toegevoegd.

## Afdeling IX. De bijkomende evaluatie

---

**Artikel 105:**<sup>167</sup> Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid is mogelijk als uit een bijkomende evaluatie manifest blijkt dat het personeelslid nog steeds niet voldoet.

**Artikel 106:**<sup>168 169</sup> Een bijkomende evaluatie kan uitgevoerd worden na een termijn van ten minste zes maanden volgend op de kennisgeving aan het personeelslid van het ongunstige evaluatieresultaat en uiterlijk voor het einde van de lopende evaluatieperiode. Deze periode wordt geschorst in geval van en voor de duur van de afwezigheden met uitzondering van het jaarlijks vakantieverlof. Deze bijkomende evaluatie gebeurt volgens de bepalingen opgenomen in artikel 87 § 1<sup>170</sup>.

**Artikel 107:**<sup>171</sup> Het resultaat van de bijkomende evaluatie wordt door de dienst Personeel & HRM voorgelegd aan het hoofd van personeel. Het hoofd van personeel kan een plaatsvervanger aanduiden en is daartoe verplicht in het geval het hoofd van personeel tevens aanstellende overheid is. Indien het een ongunstig evaluatieresultaat betreft, formuleert het hoofd van personeel of zijn plaatsvervanger het gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Het personeelslid en zijn evaluator worden daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht binnen de tien werkdagen na ontvangst van het evaluatieverslag.<sup>172</sup>

---

<sup>167</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §20, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>168</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §58-59, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>169</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §21, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>170</sup> ingevoegd bij PR 23.01.20, art. 5 §5, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>171</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §60, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>172</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 5 §5, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

**Artikel 108:** De aanstellende overheid beslist binnen de maand na kennisgeving van het voorstel van het hoofd van personeel<sup>173</sup> of zijn plaatsvervanger in het geval het hoofd van personeel tevens aanstellende overheid is over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf. Het ontslag van het personeelslid verloopt volgens de regels, vermeld in artikel 188.<sup>174</sup>

## Hoofdstuk V. Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de provinciegriffier en de financieel beheerder

**Artikel 109**<sup>175</sup>: §:1 De provinciegriffier en de financieel beheerder worden geëvalueerd door een evaluatiecomité, bestaande uit de deputatie en de voorzitter van de provincieraad.

§2 Die evaluatie vindt plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in het personeelsbeleid. Het voorbereidend rapport bevat de beoordeling op basis van de respectievelijke functiebeschrijvingen en omvat een beschrijvend kwalitatief verslag ter motivering van de eindbeoordeling<sup>176</sup>.

§3 Het voorbereidend rapport wordt opgemaakt op basis van een evaluatiegesprek tussen de externe deskundigen en de functiehouder en op basis van een onderzoek over de wijze van functioneren van de functiehouder, waarbij de leden van het managementteam en de voorzitter van de deputatie en van de provincieraad betrokken worden.

**Artikel 110:** De duur van de evaluatie wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 81.<sup>177</sup>

**Artikel 111**<sup>178</sup>: Door de deputatie wordt beroep gedaan op HR-consultants in coaching en evaluatie voor de uitvoering van artikel 109.

**Artikel 112:** §1<sup>179</sup>: In een planningsgesprek worden de verwachtingen en afspraken voor de komende periode ten aanzien van de resultaten en het functioneren van de functiehouder vastgesteld.

§2: Het planningsgesprek met de provinciegriffier omvat een overleg tussen de deputatie en de provinciegriffier.

§3: Het planningsgesprek met de financieel beheerder omvat een overleg tussen de financieel beheerder enerzijds en de deputatie en de provinciegriffier anderzijds.

---

<sup>173</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §61, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>174</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 5 §5, 3°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>175</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §62, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>176</sup> aangevuld bij PR 22.09.16, art. 1 §22, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>177</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 1 §3, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>178</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §63, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>179</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §23, inwerkingtreding 01.10.16

§4: Voorafgaand aan het planningsgesprek kan advies worden ingewonnen van de HR-consultants in coaching en evaluatie.<sup>180</sup>

**Artikel 113:**<sup>181</sup> De tussentijdse feedback over de wijze van functioneren gebeurt:

- voor de provinciegriffier tussen de provinciegriffier en de deputatie;
- voor de financieel beheerder tussen de financieel beheerder enerzijds en de deputatie en de provinciegriffier anderzijds.

**Artikel 114 (...)**<sup>182</sup>

**Artikel 115: §1: (...)**<sup>183</sup>

§2: De onafhankelijkheid waarmee de financieel beheerder bepaalde taken, vermeld in het provinciedecreet uitvoert, mag niet het voorwerp zijn van evaluatie. Zo maken onder meer de taken, vastgesteld in artikel 90, 158, 161 en 162 van het provinciedecreet geen voorwerp uit van de evaluatie.

**Artikel 116:**<sup>184</sup> §1: Het evaluatiecomité stemt over het evaluatieresultaat gunstig of ongunstig.

§2: Bij staking van stemmen wordt de evaluatie geacht gunstig te zijn.

## Hoofdstuk VI. De personeelsvorming

**Artikel 117:**<sup>185</sup> §1: Voor de uitvoering van het vormingsrecht en de vormingsplicht, vermeld in artikel 166 van de rechtspositieregeling, wordt onder vorming verstaan: elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het provinciebestuur georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

§2: De vormingsverantwoordelijke wordt aangesteld door het hoofd van personeel en zorgt in samenwerking met het hoofd van personeel voor de concrete invulling van het vormingsrecht en van de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

§3: Onverminderd de toepassing van artikel 166 van de rechtspositieregeling kunnen de evaluatoren of het hoofd van personeel bepalen dat het volgen van vorming deel uitmaakt van de evaluatie<sup>186</sup> tijdens de evaluatie, proef- of inwerktijd.

§4: De provincieraad stelt het vormingsreglement vast. Het vormingsreglement regelt onder meer:

- 1° de vorming tijdens de proeftijd;
- 2° de verplichtingen van de personeelsleden bij deelname aan een vormingsactiviteit;

---

<sup>180</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §64, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>181</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §24, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>182</sup> geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §25, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>183</sup> geschrapt bij PR 26.03.09, art. 2 §11, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>184</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §66, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>185</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §114, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>186</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §26, inwerkingtreding 01.10.16

- 3° de faciliteiten die aan de personeelsleden toegekend worden bij het volgen van vorming, andere dan degene die vastgesteld worden in §5;
- 4° de algemene criteria op basis waarvan vormingsaanvragen geweigerd worden.

§5: Het personeelslid krijgt voor alle interne of externe vormingsactiviteiten waaraan het deelneemt op uitdrukkelijk verzoek van het hoofd van personeel, dienstvrijstelling en de periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§6: Het provinciebestuur draagt de kosten voor de deelname aan opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat voor zover de plaats waar de opleiding doorgaat niet de stand- of woonplaats van het personeelslid is.

§7: De tussenkomst in kosten van deelname aan de overige vormingsactiviteiten wordt geregeld in het vormingsreglement.

**Artikel 118:** §1: Onverminderd de toepassing van artikel 117 §6 en §7 wordt onder de volgende cumulatieve voorwaarden de door het provinciebestuur gedragen inschrijvingskost(en) terugbetaald door het personeelslid:

- indien het personeelslid binnen de 3 jaar na het volgen van de vorming ontslag neemt;
- indien de opleiding meer dan 80 uur bedraagt;
- indien de overeengekomen vorming, duur en plaats waar de opleiding zal doorgaan omschreven wordt in het met het personeelslid schriftelijk opgemaakt beding ten laatste op het moment dat de beoogde vorming aanvang neemt.

§2: De in §1 bedoelde kosten worden als volgt terugbetaald:

- 80% van de inschrijvingskost(en) ingeval het personeelslid vertrekt binnen het jaar na de aflevering van het attest of diploma;
- 50% van de inschrijvingskost(en) ingeval het personeelslid vertrekt tussen de 1 en 2 jaar na de aflevering van het attest of diploma;
- 20% van de inschrijvingskost(en) ingeval het personeelslid vertrekt tussen de 2 en de 3 jaar na de aflevering van het attest of diploma.

Het bedrag mag nooit meer dan 30% van het jaarlijkse loon van het personeelslid bedragen.

§3: Overige modaliteiten worden geregeld in het vormingsreglement. Voor contractuele personeelsleden wordt bovendien toepassing gemaakt van het artikel 22 bis in de wet op de arbeidsovereenkomsten.

## Hoofdstuk VII. De administratieve anciënniteiten van het personeelslid

**Artikel 119: § 1** Met administratieve anciënniteiten worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor het verloop van de loopbaan.

De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op het personeelslid:

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

De graad-, niveau-, en dienstanciënniteit bestaan uit de werkelijke diensten die bij een overheid werden gepresteerd.



Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op het salaris of die bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

§ 2<sup>187</sup> De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee voor de berekening van de administratieve anciënniteiten vermeld in § 1

**Artikel 120:** De administratieve anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze nemen een aanvang op de eerste werkdag<sup>188</sup> van een maand. Als de diensten geen aanvang hebben genomen op de eerste werkdag van een maand of geen einde hebben genomen op de laatste werkdag van een maand, worden de gedeelten van maanden weggelaten.

**Artikel 121:** De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling in een bepaalde graad of een daarmee vergelijkbare graad.

De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling in een of meer graden van een bepaald niveau of van een daarmee vergelijkbaar niveau.

De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die gepresteerd zijn bij een overheid.

**Artikel 122:** De schaalanciënniteit is de anciënniteit, verworven bij het bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad.

De diensten die recht geven op een salaris, geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit. De volgende periodes van onbezoldigde volledige afwezigheid komen in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit:

- beschikbaarheid wegens ziekte of invaliditeit;
- verlof voor opdracht;
- onbetaald verlof;
- voltijdse loopbaanonderbreking en voltijds Vlaams Zorgkrediet<sup>189</sup>;
- politiek verlof;
- periodes van afwezigheid met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- adoptie- en pleegzorgverlof<sup>190</sup>.

De schaalanciënniteit die voor die periodes van onbezoldigde volledige afwezigheden wordt toegekend mag in het totaal niet meer zijn dan een jaar.<sup>191</sup>

**Artikel 123:** §1<sup>192</sup>: Onder overheid wordt in artikel 119 en 121 verstaan :

- 1° de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België, de publiekrechtelijke verenigingen waarvan ze deel uitmaken en de instellingen die eronder ressorteren;

---

<sup>187</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 1 § 3, **inwerkingtreding 01.03.20**

<sup>188</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §67, *inwerkingtreding 01.09.13*

<sup>189</sup> aangevuld bij PR. 23.03.17, art. 1§1, *inwerkingtreding 01.02.17*

<sup>190</sup> bijgevoegd bij PR 25.02.16, art. 1§1, *inwerkingtreding 01.03.16*

<sup>191</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §68, *inwerkingtreding 01.09.13*

<sup>192</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §69, *inwerkingtreding 01.09.13*

- 2° de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en gewesten en de internationale instellingen waarvan ze lid zijn;
- 3° de diensten en instellingen en de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;
- 4° de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;
- 5° de publiekrechtelijke en vrije universiteiten;
- 6° elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

§2: De diensten die gepresteerd werden bij een overheid, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de administratieve anciënniteiten, met uitzondering van de schaalanciënniteit.

Die administratieve anciënniteiten worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die bij een andere overheid gepresteerd werden.

**Artikel 124:** In afwijking van artikel 122, eerste lid, en artikel 123 §2, wordt de bij het provinciebestuur overeenstemmende salarisschaal van de functionele loopbaan toegekend, indien het personeelslid in minstens dezelfde graad of een gelijkwaardige graad tewerkgesteld was bij een openbaar bestuur. Tevens wordt de opgebouwde schaalanciënniteit overgenomen.

## Hoofdstuk VIII. De functionele loopbaan

### Afdeling I. Algemene bepalingen

**Artikel 125:** De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn.

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

### Afdeling II. De functionele loopbaan per niveau

**Artikel 126:** De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau A:

- 1° voor de graden van rang Av, vermeld in artikel 8, tweede lid, een van de volgende functionele loopbanen: A1a-A2a-A3a:
  - a) van A1a naar A2a na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
  - b) van A2a naar A3a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2° voor de graden van rang Avb, vermeld in artikel 8, tweede lid, een van de volgende functionele loopbanen: A6a-A7a-A7b:

- a) van A6a naar A7a na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;
  - b) van A7a naar A7b na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A7a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 3° voor de graden van rang Ax, vermeld in artikel 8 tweede lid: A4a-A4b: van A4a naar A4b na negen jaar schaalanciënniteit in A4a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 4° voor de graden van rang Axb, vermeld in artikel 8, tweede lid: A8a-A8b: van A8a naar A8b na negen jaar schaalanciënniteit in A8a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 5° voor de graden van rang Ay, vermeld in artikel 8, tweede lid: A5a-A5b: van A5a naar A5b na negen jaar schaalanciënniteit in A5a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 6° voor de graden van rang Ayb, vermeld in artikel 8, tweede lid: A9a-A9b: van A9a naar A9b na negen jaar schaalanciënniteit in A9a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 7° voor de graden van rang Az, vermeld in artikel 8, tweede lid: A10a-A10b: van A10a naar A10b na negen jaar schaalanciënniteit in A10a en een gunstig evaluatieresultaat.

**Artikel 127:** De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau B:

- 1° voor de graden van rang Bv, vermeld in artikel 8, tweede lid: B1-B2-B3:
- a) van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstig evaluatieresultaat;
  - b) van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2° voor de graad van rang Bx, vermeld in artikel 8, tweede lid: B4-B5: van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstig evaluatieresultaat.

**Artikel 128:** De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau C:

- 1° voor een graad van rang Cv, vermeld in artikel 8, tweede lid: C1-C2-C3:
- a) van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;
  - b) van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2° voor de graad van rang Cx, vermeld in artikel 8, tweede lid: C4-C5: van C4 naar C5 na negen jaar schaalanciënniteit in C4 en een gunstig evaluatieresultaat.

**Artikel 129<sup>193</sup>:** De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau D zijn:

- 1° voor de graad van rang Dv, vermeld in artikel 8, tweede lid: D1-D2-D3:
- a) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstig evaluatieresultaat;
  - b) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstig evaluatieresultaat;

---

<sup>193</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 4 §1, inwerkingtreding 01.01.09

2° voor de technische hogere graad van rang Dx, vermeld in artikel 8, tweede lid, waaraan de functiebeschrijving in hoofdzaak de leiding over een ploeg personeelsleden verbindt, en op voorwaarde dat de functiehouders van die graad die leidinggevende opdracht ook effectief vervult: D4-D5: van D4 naar D5 na negen jaar schaalanciënniteit in D4 en een gunstig evaluatieresultaat.

**Artikel 130:** De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau E zijn, voor de graad van rang Ev, vermeld in artikel 8, tweede lid: E1-E2-E3:

- 1° van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in E1, en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2° van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2, en een gunstig evaluatieresultaat.

**Artikel 130bis<sup>194</sup>:** De gevolgen van de evaluatie in de proef- of inwerktijd hebben voor de functionele loopbaan terugwerkende kracht tot op het ogenblik waarop de evaluatie ten vroegste kan plaatsvinden op voorwaarde dat het personeelslid op dat ogenblik voldoende schaalanciënniteit bezit.

## Hoofdstuk IX. De bevordering

### Afdeling I. Algemene bepalingen

**Artikel 131:** De bevordering is de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en rangschikking van de graden, vermeld in artikel 8.

**Artikel 132:** §1: Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking<sup>195</sup>.

§2: Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

- 1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
- 2° de contractuele personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan één van de volgende criteria beantwoorden:
  - a) ze zijn na de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk II, afdeling II en III, en ze hebben de inwerktijd beëindigd;<sup>196</sup>
  - b) ze zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

### Afdeling II. Bevorderingsvoorwaarden en soorten bevordering

<sup>194</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 6, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>195</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 7 §1, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>196</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §70, inwerkingtreding 01.09.13

**Artikel 133:** §1: De kandidaten moeten:

- 1° een minimale anciënniteit in de huidige graad of in het huidige niveau<sup>197</sup> hebben zoals bepaald wordt in de volgende artikelen;
- 2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de meest recente periodieke evaluatie of evaluatie van de proeftijd of inwerktijd;
- 3° zo nodig, het vereiste diploma hebben;
- 4° slagen voor een bevorderingsprocedure.

§2: Bij de vacantverklaring kan de aanstellende overheid specifieke attesten, brevetten of getuigschriften die aansluiten bij de specifieke functievereisten als aanvullende bevorderingsvoorwaarde opleggen. Voor de bevordering in of naar de graden van niveau A, B en C kunnen specifieke diploma's die zich situeren binnen de diplomavereisten voor het overeenkomstige niveau en die aansluiten bij de specifieke functievereisten als aanvullende bevorderingsvoorwaarde opgelegd worden.

§3: Bij de vacantverklaring kan de aanstellende overheid een vooraf vastgelegd aantal jaren relevante en aantoonbare werkervaring opleggen als aanvullende bevorderingsvoorwaarde.

§4: Bij de vacantverklaring kan de aanstellende overheid een specifieke vorming of vooraf bepaald aantal uren vorming die aansluit bij de specifieke functievereisten opleggen als aanvullende bevorderingsvoorwaarde.

**Artikel 134**<sup>198</sup>: Er zijn twee soorten bevordering:

- de bevordering naar een hogere graad;
- de bevordering naar een basisgraad van een hoger niveau.

## Onderafdeling 1. Bevordering naar een hogere graad<sup>199</sup>

**Artikel 135** <sup>200</sup> : Voor navermelde graden gelden volgende specifieke bevorderingsvoorwaarden:

- a) bestuursdirecteur: 4 jaar graadanciënniteit tellen als directeur of directeur-conservator;
- b) directeur of directeur-conservator: 4 jaar cumulatieve graadanciënniteit tellen als adviseur, adjunct-adviseur, industrieel ingenieur, ingenieur, architect of preventieadviseur;
- c) adviseur: 4 jaar cumulatieve graadanciënniteit tellen als adjunct-adviseur, industrieel ingenieur, ingenieur, architect, preventieadviseur en/of (technisch) hoofddeskundige;
- d) wetenschappelijk attaché-expert: 4 jaar graadanciënniteit tellen als wetenschappelijk attaché en in het bezit zijn van een doctoraat of een daarmee gelijkgesteld wetenschappelijk werk. De deputatie beslist omtrent voormelde gelijkstelling onder meer op basis van een appreciatierapport van het wetenschappelijk werk door minstens twee externe door hen aangeduide experts;

---

<sup>197</sup> ingevoegd bij PR 25.11.10, art. 1 §4, inwerkingtreding 01.01.10

<sup>198</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §9, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>199</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §10, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>200</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §11, inwerkingtreding 01.01.15

- e) (technisch) hoofddeskundige: 4 jaar cumulatieve graadanciënniteit als (technisch) deskundige en/of (technisch) hoofdmedewerker;
- f) (technisch) hoofdmedewerker: 4 jaar cumulatieve graadanciënniteit als (technisch) medewerker en/of ploegbaas<sup>201</sup>;
- g) ploegbaas : 4 jaar cumulatieve graadanciënniteit als geschoold arbeider, redder, werkopzichter, museumwachter of assistent

## Onderafdeling 2. Bevordering naar een basisgraad van<sup>202</sup> een hoger niveau

**Artikel 136:** §1<sup>203</sup>: In geval de graad van adjunct-adviseur, industrieel ingenieur, ingenieur, wetenschappelijk attaché, architect, preventieadviseur, deskundige, technisch deskundige, technisch medewerker, medewerker, assistent, geschoold arbeider, museumwachter, werkopzichter of redder bij wijze van bevordering wordt begeven, wordt een bevorderingsprocedure voor overgang naar het hoger niveau ingericht.

Om aan deze bevorderingsprocedure deel te nemen dienen de kandidaten:

- a) voor niveau A: 4 jaar niveauanciënniteit tellen in niveau B of C. Voor de graden van industrieel ingenieur, ingenieur, wetenschappelijk attaché en architect moeten de kandidaten daarenboven houder zijn van het voor die graad vereiste diploma, zoals vastgesteld in artikel 12;
- b) voor niveau B: 4 jaar niveauanciënniteit tellen in niveau C;
- c) voor niveau C: 3 jaar niveauanciënniteit tellen in niveau D;
- d) voor niveau D: 3 jaar niveauanciënniteit tellen in niveau E.

§2: (...) <sup>204</sup>

## Afdeling III. Bevorderingsprocedure

**Artikel 137:** De bevorderingsprocedures worden georganiseerd en beoordeeld overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in de artikelen 18 tot en met 26.<sup>205</sup>

(...) <sup>206</sup>

---

<sup>201</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 7 §2, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>202</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §12, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>203</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §76, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>204</sup> geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §27, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>205</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 3 §1, inwerkingtreding 01.01.09 en bij PR 27.06.13, art. 1 §77, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>206</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

**Artikel 138**<sup>207</sup>: §1<sup>208</sup> De vacature van de betrekkingen die bij wijze van bevordering kunnen worden begeven, wordt bekendgemaakt via een e-mailbericht, op de website van de provincie en op de intranetpagina gedurende ten minste tien<sup>209</sup> werkdagen. Het vacaturebericht vermeldt ten minste de functiebeschrijving, de bevorderingsvereisten, de salarisschalen, de wijze en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen, het selectieprogramma en het al dan niet aanleggen van een bevorderingsreserve.

De aanstellende overheid stelt de inhoud van het vacaturebericht vast.

De algemeen geldende minimale termijn tussen de eerste datum van de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen is tien werkdagen.<sup>210</sup>

§2: De bepalingen van §1 zijn niet van toepassing als de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslist een beroep te doen op een bestaande bevorderingsreserve die geldig is voor de vacature.<sup>211</sup>

**Artikel 139:** Om aan een bevorderingsprocedure<sup>212</sup> te mogen deelnemen moeten de kandidaten aan alle gestelde bevorderingsvereisten voldoen.

**Artikel 140:** (...) <sup>213</sup>

**Artikel 140 bis**<sup>214</sup>: § 1: De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring beslissen dat een bevorderingsreserve wordt aangelegd, die één jaar bedraagt.

Deze reserve kan maximaal tweemaal met één jaar worden verlengd. De geldigheidsduur vangt aan op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de selectie.

§ 2: Alle geslaagde kandidaten worden opgenomen in een bevorderingsreserve.

In het geval het een bevorderingsprocedure betreft overeenkomstig artikel 18, 1<sup>o</sup> worden de geslaagden gerangschikt volgens het totaal van de behaalde punten. Bij gelijkheid van punten wordt voorrang verleend aan de geslaagden die het grootste aantal punten behaalden voor het laatste gedeelte. Indien ook dit aantal punten gelijk is, krijgt de oudste voorrang.

In het geval het een bevorderingsprocedure betreft overeenkomstig artikel 18, 2<sup>o</sup> maakt de lijst van geslaagden van het eerste gedeelte een afzonderlijke bevorderingsreserve uit zonder rangschikking, hierna poule genoemd

De geslaagden van het tweede gedeelte van een bevorderingsprocedure overeenkomstig artikel 18, 2<sup>o</sup> worden in een afzonderlijke bevorderingsreserve opgenomen, gerangschikt op basis van het eindresultaat van het tweede gedeelte. Bij gelijkheid van punten krijgt de oudste voorrang.

---

<sup>207</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §78, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>208</sup> ingevoegd bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 2<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>209</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 1 § 4, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>210</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 3<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>211</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 4<sup>o</sup>, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>212</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §79, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>213</sup> geschrapt bij PR 27.06.13, art. 1 §80, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>214</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 3 §2, inwerkingtreding 01.01.09 en gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §81, inwerkingtreding 01.09.13

Degene die deel uitmaken van een poule kunnen nooit rechtstreeks aangesteld worden. Ze kunnen wel uitgenodigd worden om deel te nemen aan het tweede gedeelte van een bevorderingsprocedure overeenkomstig art. 18, 2° zolang de poule geldt.

Degene die slagen voor het tweede gedeelte van de bevorderingsprocedure overeenkomstig art. 18, 2° maar niet worden aangesteld, komen enerzijds in de bevorderingsreserve met een bindende rangschikking overeenkomstig § 2 vierde lid en blijven anderzijds in de poule overeenkomstig § 2 derde lid.<sup>215</sup>

§ 3 De geslaagden die naar aanleiding van een vacature de betrekking niet of niet binnen de gestelde termijn aanvaardden behouden voor een volgende vacature het voordeel van hun rangschikking.

Bij een tweede verzaking aan een vacature worden zij evenwel na de laatst geslaagde in de bevorderingsreserve gerangschikt. Dit telkens op voorwaarde dat betrokkenen naar aanleiding van hun weigering hun kandidatuur binnen de vastgestelde termijn bevestigen. Bij een derde weigering wordt de geslaagde automatisch van de bevorderingsreserve geschrapt. Betrokkene wordt daarvan op de hoogte gebracht. In het geval het een bevorderingsprocedure overeenkomstig artikel 18, 2° betref, kan betrokkene binnen de vastgestelde termijn verzoeken om de plaats in de poule overeenkomstig artikel 27 § 2 derde lid te behouden niettegenstaande de schrapping van de bevorderingsreserve met bindende rangschikking overeenkomstig art. 27 § 2 vierde lid.

§ 4 In afwijking van § 3, kan betrokkene van de bevorderingsreserve geschrapt worden indien betrokkene ongunstig wordt geëvalueerd tijdens een aanstelling van bepaalde duur in dezelfde of in een vergelijkbare functie.

§ 5 Betrokkene kan ook steeds op eigen verzoek van de bevorderingsreserve worden geschrapt.<sup>216</sup>

**Artikel 141<sup>217</sup>:** §1: Het personeelslid heeft recht op 5 dagen verlof als voorbereiding voor bevorderingsprocedures. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§2: Het verlof dient genomen te worden vooraleer de selectiegedeeltes plaatsvinden. Indien een door de aanstellende overheid<sup>218</sup> vooraf bepaald resultaat niet behaald werd, wordt dit verlof herroepen.

**Artikel 142:** Elk personeelslid dat werd bevorderd moet de betrekking met de taken en verantwoordelijkheden eraan verbonden opnemen binnen de drie maanden volgend op de beslissing van de aanstellende overheid.

Indien dit niet gebeurt, kan de bevordering door de aanstellende overheid worden ingetrokken.<sup>219</sup>

**Artikel 142bis<sup>220</sup>:** §1: De geslaagde voor een vergelijkende bevorderingsprocedure kan slechts worden bevorderd nadat deze met goed gevolg de proeftijd of inwerktijd in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht. De duur van de proeftijd is zes maanden. Voor het

---

<sup>215</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 5°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>216</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 6°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>217</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §82, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>218</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 7°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>219</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 8°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>220</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §83, inwerkingtreding 01.09.13



verloop van de proeftijd wordt mutatis mutandis toepassing gemaakt van hoofdstuk III De proeftijd – de inwerktijd/afdeling II en afdeling III.<sup>221</sup>

§2: Voor de duur van de proeftijd of inwerktijd wordt er ambtshalve verlof toegekend in de oorspronkelijke functie.

**Artikel 143**<sup>222</sup>: Het contractuele personeelslid dat werd bevorderd kan aan de aanstellende overheid vragen om wegens persoonlijke redenen in zijn vorige graad te worden teruggezet. De aanstellende overheid kan de vraag weigeren, na het horen van het betrokken personeelslid.<sup>223</sup>

#### **Afdeling IV. Specifieke bepalingen voor de bevordering tot provinciegriffier of financieel beheerder**

---

**Artikel 144:** Als de functie van provinciegriffier of financieel beheerder door bevordering vervuld wordt, moet de kandidaat voldoen aan de volgende bevorderingsvoorwaarden:

- 1° houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A;
- 2° titularis zijn van een graad van rang Az of Ay of Ayb;
- 3° een door de raad te bepalen minimale anciënniteit hebben;
- 4° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben in de laatste evaluatieperiode;
- 5° slagen voor een selectieprocedure.

De raad kan aanvullende bevorderingsvoorwaarden bepalen.

**Artikel 145:** Voor de aanvang van de selectie van provinciegriffier respectievelijk financieel beheerder stelt de raad de concrete selectieprocedure vast. Ze bepaalt:

- 1° de selectiecriteria, die afgestemd worden op de functiebeschrijving;
- 2° de keuze van de selectietechnieken;
  - voor de functie van provinciegriffier bevatten de selectietechnieken ten minste een test die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een erkend extern selectiebureau;
  - voor de functie van financieel beheerder bevatten de selectietechnieken ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaten toetst; deze test wordt afgenomen door een of meerdere externe deskundigen, al dan niet lid van de selectiecommissie;
- 3° het verloop van de selectie;
- 4° het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure en, in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot de volgende stap in de selectieprocedure;
- 5° de concrete samenstelling en de werking van de selectiecommissie;<sup>224</sup>

---

<sup>221</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 9°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>222</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §84, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>223</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 10°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>224</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §85, inwerkingtreding 01.09.13

**Artikel 146:** De selectieprocedure resulteert in een vorm van bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten op basis van hun eindresultaat.

## Hoofdstuk X. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit

### Afdeling I. Algemene bepalingen

**Artikel 147:** §1: Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.

§2: Voor de deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

- 1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden bij de provincie die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
- 2° de contractuele personeelsleden bij de provincie die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
  - a) ze zijn na de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een aanwerving- en selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk II, afdeling II en III, en ze hebben de inwerktijd beëindigd;
  - b) ze zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

**Artikel 148:** De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten. Ze beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk maar definitief.

### Afdeling II. De voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit

**Artikel 149:** De kandidaten moeten ten minste:

- 1° één<sup>225</sup> jaar graadanciënniteit hebben in dezelfde of vergelijkbare graad;
- 2° (...) <sup>226</sup>
- 3° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- 4° voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;
- 5° zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste voor de functie.

---

<sup>225</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 8, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>226</sup> geschrapt bij PR 17.06.21, art. 1 § 5, inwerkingtreding 01.07.21

**Artikel 150:** De procedures voor de interne personeelsmobiliteit worden georganiseerd en beoordeeld overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in de artikelen 32 §2 tot en met 37.

**Artikel 150bis:**<sup>227</sup> Kandidaten die reeds eerder slaagden voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie van dezelfde of gelijkwaardige graad kunnen een vrijstelling vragen voor het schriftelijke/praktische gedeelte en/of assessment/psychotechnische proeven. De aanstellende overheid beslist over de volledige of gedeeltelijke vrijstelling. De betreffende kandidaten behouden in voorkomend geval hun eerder behaalde resultaat.

**Artikel 151:** De in artikel 148 voorziene oproep wordt via de website van de provincie en via de intranetpagina<sup>228</sup> ter kennis gebracht aan het personeel. De oproep omvat het aantal vooraf vastgestelde betrekkingen, de functiebeschrijving, de vereisten voor deelname, de salarisschalen, de wijze en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen en het selectieprogramma.

**Artikel 152:** Het personeelslid behoudt na de heraanstelling in een andere functie, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

Artikel 123 §2, is van toepassing op de vaststelling van de graadanciënniteit bij de heraanstelling in een functie van een andere graad.

## Hoofdstuk XI. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit

(zie apart provincieraadsbesluit – bijlage VII)<sup>229</sup>

## Titel IV: Het mandaatstelsel <sup>230</sup>, het opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie

### Hoofdstuk I. Het mandaatstelsel<sup>231</sup>

#### Afdeling I. Algemene bepalingen

**Artikel 152bis:** § 1: Het mandaatstelsel houdt in dat een personeelslid voor een vooraf bepaalde periode belast wordt met de uitoefening van een bepaalde functie.

§ 2: Er zijn twee soorten functies die bij mandaat vervuld kunnen worden :  
1° de functies provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie;  
2° de functies van de hogere graden in niveau A zoals bepaald in artikel 8.

---

<sup>227</sup> ingevoegd bij PR 22.09.16, art. 1 §28, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>228</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 8, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>229</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §86, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>230</sup> ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 6, inwerkingtreding 05.10.2017

<sup>231</sup> gewijzigd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 7, inwerkingtreding 05.10.2017

De aanstellende overheid stelt bij de vacantverklaring vast of de functie bij mandaat wordt vervuld.

Alleen een vacante functie kan bij mandaat vervuld worden.

**Artikel 152 ter:** De duur van de mandaatperiode wordt voor de functies, vermeld in artikel 152 bis, § 2, 1° bepaald op zeven jaar en voor de functies, vermeld in artikel 152 bis, § 2, 2° op vijf jaar.

Het mandaat is onbeperkt verlengbaar, telkens met eenzelfde duur als de eerste mandaatperiode.

## Afdeling II. Toegang tot het mandaatstelsel en de selectie

---

**Artikel 152 quater:** § 1: De vervulling van een betrekking bij mandaat kan op de wijzen bepaald in artikel 9.

§2: Titel III, hoofdstuk II is van toepassing als het mandaat vervuld wordt door aanwerving.

§3: Titel III, hoofdstuk IX is van toepassing als het mandaat vervuld wordt bij bevordering.

§4: Titel III, hoofdstuk X is van toepassing als het mandaat vervuld wordt door interne personeelsmobiliteit.

§5: Het besluit van de provincieraad van West-Vlaanderen houdende externe personeelsmobiliteit van 22.12.2014 is van toepassing als het mandaat vervuld wordt door externe personeelsmobiliteit.

**Artikel 152 quinquies:** Om toegang te hebben tot een vacante mandaatfunctie, moet de kandidaat :

1° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 11, en aan de aanwervingsvoorwaarden, vermeld in artikel 12, § 1 en § 2, als de vacature vervuld wordt bij aanwerving;

2° - voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 11, en aan de voorwaarden, vermeld in artikel 132, § 2, en in artikel 133, § 1, 1° tot en met 4°, als de vacature vervuld wordt bij bevordering voor de mandaatfunctie voorzien in artikel 152bis §2,2° - voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 11, en aan de voorwaarden, vermeld in artikel 144 als de vacature vervuld wordt bij bevordering voor de mandaatfunctie voorzien in artikel 152bis § 2, 1°

3° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden in artikel 11, en aan de voorwaarden, vermeld in artikel 147, § 2, en in artikel 149, als de vacature vervuld wordt bij interne personeelsmobiliteit;

4° slagen voor de selectieproeven voor de mandaatfunctie, ongeacht de wijze waarop de vacature vervuld wordt.

## Afdeling III. Dienstverband, proeftijd, beloning en functionele loopbaan van de mandaathouder

---

**Artikel 152 sexies:** § 1: De geselecteerde kandidaat wordt in statutair dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een vast aangesteld statutair personeelslid van het bestuur is.

De geselecteerde kandidaat wordt in contractueel dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een contractueel personeelslid van het bestuur is of als hij extern is aan het bestuur.

§ 2. De duur van de proeftijd (statutairen) of de inwerktijd (contractuelen) voor de mandaatfuncties wordt bepaald op twaalf maanden ongeacht de wijze van invulling.<sup>232</sup>

De bepalingen in titel III, hoofdstuk III, afdeling II zijn met uitzondering van de bepalingen in verband met een mogelijke verlenging van de proeftijd van toepassing als de mandaathouder statutair wordt aangesteld. De bepalingen in titel III, hoofdstuk III, afdeling III zijn van toepassing als de mandaathouder contractueel wordt aangesteld. De inwerktijd kan evenmin verlengd worden. De bepalingen in titel III, hoofdstuk III, afdeling VI zijn met uitzondering van de bepalingen in verband met een mogelijke verlenging van de proeftijd of de inwerktijd van toepassing op de mandaatfuncties vermeld in artikel 152 bis, § 2, 1°.

§ 3. De mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij de eindevaluatie van de proeftijd of de inwerktijd of bij de tussentijdse evaluatie wordt van zijn mandaat ontheven.

De mandaathouder die contractueel werd aangesteld kan na een ongunstige inwerktijd ontslagen worden volgens de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet.

**Artikel 152 septies:** De mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 152bis, § 2, 1° krijgt de salarisschaal die overeenstemt met die functie.

De mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 152bis, § 2, 2°, krijgt de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de functie die hij bij mandaat uitoefent, tenzij artikel 124 van toepassing is. Hij heeft recht op de functionele loopbaan onder dezelfde voorwaarden als de personeelsleden die niet in een mandaatfunctie aangesteld zijn.

**Artikel 152 octies:** De mandaathouder kan de mandaattoelage krijgen zoals voorzien in artikel 233 bis. Over de toekenning van de mandaattoelage wordt telkens beslist bij de bekendmaking van de invulling van een functie via mandaat.

#### **Afdeling IV. De evaluatie, de verlenging en de beëindiging van het mandaat**

---

**Artikel 152 novies:** § 1: Titel III, hoofdstuk V is van toepassing op de evaluatie van de mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 152bis, § 2, 1°.

Titel III, hoofdstuk IV, afdeling I tot en met VIII zijn van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 152bis, § 2, 2°.

§ 2: Uiterlijk drie maanden vóór de afloop van een mandaatperiode krijgt de mandaathouder een eindevaluatie over de afgelopen mandaatperiode, waarbij rekening wordt gehouden met de evaluaties tijdens het mandaat. Het verslag van de eindevaluatie wordt opgemaakt overeenkomstig artikel 52 § 4 tweede en derde lid en § 6.<sup>233</sup>

De aanstelling van de mandaathouder die een gunstig evaluatieresultaat voor de eindevaluatie

---

<sup>232</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 9 §1, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>233</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 9 §2, inwerkingtreding 01.02.20

van de afgelopen mandaatperiode heeft gekregen, wordt verlengd. Bij de verlenging zijn de procedures voor bekendmaking en selectie niet van toepassing.

De beslissing tot verlenging wordt genomen vóór de afloop van de mandaatperiode. De verlenging gaat in op de dag volgend op de datum van afloop van de vorige mandaatperiode.

De mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij een periodieke evaluatie of bij de eindevaluatie van de mandaatperiode, wordt van zijn mandaat ontheven.

**Artikel 152 decies:** Bij de beëindiging of de afloop van het mandaat keert het vast aangestelde statutaire personeelslid terug naar de graad waarin het vast aangesteld is.

Het contractuele personeelslid dat van het mandaat wordt ontheven of waarvan het mandaat afloopt, wordt uit de mandaatfunctie ontslagen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten.

**Artikel 152 undecies:** Als een mandaathouder met toepassing van artikel 152 decies, eerste lid, terugkeert naar zijn vorige graad, gelden de volgende principes :

1° de schaalanciënniteit die verworven werd in de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan van de mandaatfunctie, wordt overgedragen naar de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan die het personeelslid voor het begin van zijn mandaat had;

2° de evaluatie die het personeelslid heeft gekregen voor de aanvang van het mandaat, blijft behouden.

**Artikel 152 duodecies:** Met behoud van de toepassing van artikel 152 novies, § 2, laatste lid, wordt een mandaathouder in statutair verband in de volgende gevallen van het mandaat ontheven vóór de afloop van de mandaatperiode :

1° op eigen verzoek;

2° voor een mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 152bis, § 2, 2°, wegens aanstelling in een andere functie binnen het bestuur na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit;

3° wegens herplaatsing met toepassing van artikel 182ter § 1 en § 2 a. of met toepassing van artikel 182sexies § 1 a. en §2;

4° wegens pensionering.<sup>234</sup>

## Hoofdstuk II. Het opdrachthouderschap<sup>235</sup>

**Artikel 153:** Opdrachthouderschap is de belasting van een personeelslid in dienst met een in de tijd beperkte opdracht die zijn functie, naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten, aanzienlijk verzwaart.

Het opdrachthouderschap kan alleen toegepast worden op functies in graden van niveau A, B en C en op personeelsleden die de proeftijd of inwerktijd beëindigd hebben.

---

<sup>234</sup> ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 9, inwerkingtreding 05.10.2017

<sup>235</sup> gewijzigd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 7, inwerkingtreding 05.10.2017

**Artikel 154<sup>236</sup>:** Het hoofd van personeel bespreekt de inhoud van de opdracht en de gevraagde competenties met de personeelsleden die daarvoor wegens de aard van hun functie in aanmerking komen.

Het hoofd van personeel toetst de kandidaturen aan de opdracht en aan de daarvoor geldende competentievereisten en beslist op basis van een vergelijking van de kandidaten over de toewijzing van de opdracht.

**Artikel 155:** De opdrachthouder krijgt voor de duur van de opdracht een toelage, zoals vastgesteld in artikel 233.

### Hoofdstuk III. De waarneming van een hogere functie<sup>237</sup>

**Artikel 156:** Dit hoofdstuk is, met uitzondering van artikel 157 §3, tweede lid, niet van toepassing op de waarneming vermeld in artikel 78, §2 en artikel 79 van het provinciedecreet.

**Artikel 157:** §1: Een functie kan waargenomen worden door een vast aangesteld statutair personeelslid van een lagere graad, als de titularis van de waar te nemen functie tijdelijk afwezig is of als die functie definitief vacant is.

Onder lagere graad wordt elke graad verstaan die krachtens de plaatselijke rechtspositieregeling door bevordering rechtstreeks toegang geeft tot de waar te nemen functie.

De aanstellende overheid beslist op voorstel van het hoofd van personeel<sup>238</sup> of op voorstel van het diensthoofd indien het hoofd van personeel tevens aanstellende overheid is wie de hogere functie waarneemt.<sup>239</sup>

§2: De waarneming van een hogere functie in een betrekking die definitief vacant is, mag ten hoogste zes maanden duren. Die termijn mag, als dat noodzakelijk is voor de goede werking van de dienst, verlengd worden op voorwaarde dat de procedure om de betrekking definitief te vervullen op het ogenblik van de verlenging ingezet is.

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

De waarnemer van een hogere functie krijgt een toelage zoals vastgesteld in artikel 226.

**Artikel 158:** §1: Een contractueel personeelslid aangesteld voor onbepaalde duur dat de eventuele inwerktijd beëindigd heeft en dat met de waarneming instemt, kan in aanmerking komen voor de waarneming van een hogere functie.

§2: Artikel 157 is mede van toepassing, met dien verstande dat de waarneming in een betrekking die niet definitief vacant is, nooit langer dan twee jaar mag duren en dat aan de waarnemer een salaris toegekend wordt in de salarisschaal die verbonden is met de hogere functie.

### Titel V: Doeltreffend inzetten van het personeel

<sup>236</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §14, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>237</sup> gewijzigd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 8, inwerkingtreding 05.10.2017

<sup>238</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §16, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>239</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 10, inwerkingtreding 01.02.20

## Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

**Artikel 159:** §1: (...) <sup>240</sup>

§2: Vragen naar personeelsmutatie, aanwervingen of bevorderingen moeten kaderen in een coherent personeelsbehoefteplan. <sup>241</sup>

## Hoofdstuk II. Dienstaanwijzing

**Artikel 160:** (...) <sup>242</sup>

## Hoofdstuk III. Terbeschikkingstelling <sup>243</sup>

**Art. 160 bis:** Personeelsleden in statutair dienstverband kunnen na overleg ter beschikking gesteld worden aan:

1° een extern verzelfstandigd agentschap van de provincie;  
2° een vereniging of een vennootschap waarmee de provincie een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten;

3° een andere overheid dan vermeld in punt 1° en 2°;

4° een vereniging zonder winstoogmerk als vermeld in de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de stichtingen en de Europese politieke partijen en stichtingen, waarin de provincie al dan niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met een provinciaal belang.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en gebeurt op basis van een overeenkomst tussen de provincie en de rechtspersoon, waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

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

## Titel VI: Overlegorganen

**Artikel 161** <sup>244</sup>: In het provinciebestuur zijn volgende overlegorganen operationeel:

---

<sup>240</sup> *geschrapt bij PR 23.01.20, art. 11, 1°, inwerkingtreding 01.02.20*

<sup>241</sup> *gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 11, 2°, inwerkingtreding 01.02.20*

<sup>242</sup> *geschrapt bij PR 26.03.09, art. 2 §13, inwerkingtreding 01.01.09*

<sup>243</sup> *toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 12, inwerkingtreding 01.02.20*

<sup>244</sup> *gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §87-88, inwerkingtreding 01.09.13 en bij PR. 23.03.17, art. 1§2, inwerkingtreding 01.02.17*



- het managementteam, in toepassing van artikel 92 van het provinciedecreet en ingesteld bij provincieraadsbesluit dd. 28 maart 2013;
- de coördinatieteams ingesteld bij provincieraadsbesluit dd. 22 december 2016;
- overleg binnen de diensten.

## Titel VII: Rechten en Plichten

### Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

**Artikel 162:** §1: De personeelsleden oefenen hun ambt op een loyale en correcte wijze uit. De personeelsleden zetten zich op een actieve en constructieve wijze in voor de realisatie van de opdracht en de doelstellingen van de provincie.

§2: De personeelsleden respecteren de persoonlijke waardigheid van iedereen.

**Artikel 163:** §1: De personeelsleden hebben spreekrecht ten aanzien van derden met betrekking tot de feiten waarvan zij kennis hebben uit hoofde van hun ambt.

Onder voorbehoud van de toepassing van de regelgeving inzake openbaarheid van bestuur is het voor hen 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 bestraffen van strafbare feiten;
- 5° het medisch geheim;
- 6° het vertrouwelijke karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens;
- 7° het vertrouwelijke karakter van de beraadslagingen.

Het is voor hen verboden feiten bekend te maken als dat een inbreuk vormt op de rechten en de vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privéleven, tenzij de betrokkene toestemming heeft verleend om de gegevens die op haar of hem betrekking hebben, openbaar te maken.

Deze paragraaf geldt eveneens voor personeelsleden die hun ambt hebben beëindigd.

§2: De personeelsleden die in de uitoefening van hun ambt nalatigheden, misbruiken of misdrijven vaststellen, brengen een hiërarchische meerdere hiervan onmiddellijk op de hoogte.

**Artikel 164:** De personeelsleden behandelen de gebruikers van hun dienst welwillend en zonder enige discriminatie.

De personeelsleden mogen, zelfs buiten hun ambt, noch rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel dat verband houdt met het ambt, vragen, eisen of aannemen.

**Artikel 165:** De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via tussenpersoon verricht en waardoor:

- de ambtsplichten niet kunnen worden vervuld;
- de waardigheid van het ambt in het gedrang komt;
- de eigen onafhankelijkheid wordt aangetast;
- een belangenconflict ontstaat.

**Artikel 166:** De personeelsleden hebben recht op informatie en vorming zowel met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten.

De personeelsleden zorgen ervoor dat ze op de hoogte zijn van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de materies waarmee zij beroepshalve belast zijn.

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

**Artikel 167:** Elk personeelslid heeft het recht zijn persoonlijk dossier te raadplegen. Stukken waaruit een levensbeschouwelijke, ideologische of politieke overtuiging blijkt, mogen niet in dit dossier voorkomen.

**Artikel 168:** §1: De personeelsleden hebben recht op welzijn op het werk. Werkgever en werknemer moeten zich onthouden van iedere daad die een psychosociaal risico inhoudt, met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk<sup>245</sup>.

§2: Het provinciebestuur neemt daartoe de nodige maatregelen op voorstel van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§3<sup>246</sup>: De deputatie stelt een interne of externe preventieadviseur aan, overeenkomstig de wet van 28 februari 2014 tot wijziging van de wet van 4 augustus 1966 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk: Preventie van psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§4: De provincieraad bepaalt het statuut van de vertrouwenspersonen, die aangesteld worden door de deputatie.

**Artikel 168bis**<sup>247</sup>: De deputatie werkt een alcohol- en drugsbeleid voor het provinciepersoneel uit.<sup>248</sup>

---

<sup>245</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §15, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>246</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §15, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>247</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §89, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>248</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 13, 1°, inwerkingtreding 01.02.20

**Artikel 169:** §1: Het personeelslid draagt aan de provincie West-Vlaanderen het geheel van de vermogensrechten over op de werken waarvan hij/zij de (mede)auteur is en die hij/zij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

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

§2: De vergoeding voor deze overdracht van rechten is begrepen in het salaris.

**Artikel 170:** E-mail, intranet, internet en netwerk worden gebruikt in functie van het werk, persoonlijk gebruik is incidenteel en kortstondig. Het downloaden van software en applicaties is niet toegestaan. Bestanden voor privégebruik horen niet thuis op het netwerk. Nadere afspraken voor het verantwoord gebruik van het netwerk en het omgaan met webcommunicatie worden bij dienstorder in het arbeidsreglement bepaald.

**Artikel 171:** Indien een ingenieur door de deputatie wordt aangesteld om in de plaats te treden van een gemeentebestuur bij toepassing van artikel 12 van de provinciale verordening op de buurtwegen, zal het ereloon door het nalatig bestuur ten bate van de Provincie worden gestort.

**Artikel 172:** De architecten die worden belast met het opmaken van ontwerpen van gebouwen voor rekening van de Provincie, waarvoor een bouwvergunning moet worden bekomen, dienen zich te laten inschrijven bij de Orde van Architecten.

**Artikel 173:** Alle vacatures en dienstorders worden 'ad valvas' en op het provinciale intranet<sup>249</sup> medegedeeld.

**Artikel 174:** De diensthoofden staan in voor de verspreiding van de dienstorders onder de personeelsleden van hun dienst.

**Artikel 175:** (...) Het personeelsbehoefteplan, vastgesteld overeenkomstig artikel 5, is raadpleegbaar op de intranetpagina.<sup>250</sup>

## Hoofdstuk II. Deontologische code

**Artikel 176:** Een deontologische code is een document waarin de centrale waarden en concrete gedragsregels zijn opgenomen die de leden van een bepaalde beroepsgroep beheersen, eventueel aangevuld met sancties bij het niet naleven ervan.

**Artikel 177**<sup>251</sup>: Centrale waarden zijn:

1. Ondernemerschap  
Bij de provincie West-Vlaanderen zijn we ondernemers: we luisteren, pakken problemen aan, stemmen vraag en aanbod op elkaar af en houden het stuur in handen. Wij bijten ons in dossiers vast, geven niet gauw op en durven een pioniersrol opnemen.
2. Samenwerking  
Bij de provincie West-Vlaanderen werken we samen : bestuur en administratie staan dicht bij elkaar, we zetten de talenten van medewerkers in en benaderen dossiers

---

<sup>249</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §90, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>250</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 13, 2°, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>251</sup> vervangen bij PR 25.02.16, art.1§2, inwerkingtreding 01.03.16

multidisciplinair.

3. Zelfontwikkeling

Bij de provincie West-Vlaanderen kunnen medewerkers groeien : medewerkers krijgen kansen, mogen verantwoordelijkheid opnemen en krijgen vertrouwen.

4. Flexibiliteit

Bij de provincie West-Vlaanderen zijn we wendbaar: we passen ons aan als omstandigheden veranderen, zoeken oplossingen, streven naar maximale output en blijven vernieuwen, en we durven veranderen.

5. Respect

Bij de provincie West-Vlaanderen zijn we respectvol: we zijn eerlijk, oprecht en betrouwbaar en handelen met respect voor elkaar, voor de burgers, de partners en de regelgeving.

**Artikel 178 (...)**<sup>252</sup>

**Artikel 179**<sup>253</sup> : Iedereen is individueel verantwoordelijk voor het naleven van de deontologische code.

**Artikel 180**<sup>254 255</sup>: De deontologische code is verder uitgewerkt in de brochure vastgelegd door de deputatie.

**Artikel 181**<sup>256</sup>: Iedereen engageert zich door de ondertekening van het ontvangstbewijs van de deontologische code.

## Titel VIII: Tucht

**Artikel 182:** Voor wat betreft tuchtvergrijpen, tuchtstraffen, tuchtoverheid, tuchtprocedure, verjaring van de tuchtvordering, preventieve schorsing, beroep en doorhaling van de tuchtstraf wordt toepassing gemaakt van de artikelen 114 tot en met 140 van het provinciedecreet en de volgende besluiten van de Vlaamse Regering (informatief toegevoegd in bijlage):

- het Besluit van de Vlaamse Regering dd. 14 december 2018 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutair provinciepersoneel<sup>257</sup>;
- het Besluit van de Vlaamse Regering dd. 20 juli 2018 tot vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire personeel van het lokaal bestuur en tot vaststelling van de werking, de samenstelling, en de vergoeding van de leden van de Beroepscommissie voor Tuchtzaken<sup>258</sup>  
<sup>259</sup>.

---

<sup>252</sup> *geschrapt bij PR 25.02.16, art.1§3, inwerkingtreding 01.03.16*

<sup>253</sup> *vervangen bij PR 25.02.16, art.1§4, inwerkingtreding 01.03.16*

<sup>254</sup> *vervangen bij PR 25.02.16, art.1§5, inwerkingtreding 01.03.16*

<sup>255</sup> *gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 2, inwerkingtreding 01.07.21*

<sup>256</sup> *vervangen bij PR 25.02.16, art.1§6, inwerkingtreding 01.03.16*

<sup>257</sup> *gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 14, 1°, inwerkingtreding 01.02.20*

<sup>258</sup> *gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 14, 2°, inwerkingtreding 01.02.20*

<sup>259</sup> *toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 7 §3, 4°, inwerkingtreding 01.02.20*

## **Titel VIIIbis: De ambtshalve herplaatsing van het vast aangesteld statutaire personeelslid.<sup>260</sup>**

### **Hoofdstuk I. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van dezelfde rang**

**Artikel 182bis:** De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang gebeurt op initiatief van het bestuur. Ze houdt in dat het vast aangestelde statutaire personeelslid herplaatst wordt in een andere, passende functie van dezelfde graad of in een passende functie van een andere graad van dezelfde rang.

De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid. De herplaatsing is niet tijdelijk, maar definitief.

**Artikel 182ter<sup>261</sup>:** §1 De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wordt toegepast als de betrekking van een vast aangesteld statutair personeelslid wordt afgeschaft en het personeelslid zijn betrekking niet in overgangsregeling behoudt.

§2 De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang kan worden toegepast als

- een vast aangesteld statutair personeelslid door de bevoegde gezondheidsdienst ongeschikt verklaard wordt om zijn functie nog langer uit te oefenen maar wel geschikt geacht wordt om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand of
- als herkansing na een ongunstige evaluatie of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid.

**Artikel 182quater:** De ambtshalve herplaatsing hierboven vermeld onder §1 en §2b is alleen mogelijk in een vacante functie. De ambtshalve herplaatsing hierboven vermeld onder §1 heeft voorrang op de manieren om een vacature in te vullen.<sup>262</sup> Als er meerdere personeelsleden in aanmerking komen gelden in volgorde de volgende criteria om de voorrang van de personeelsleden te bepalen :

1. de mate waarin voldaan wordt aan de competentievereisten voor de vacante functie
2. de dienstanciënniteit
3. de leeftijd

Het personeelslid behoudt na de ambtshalve herplaatsing de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie. Artikel 123§2 is van toepassing op de vaststelling van de graadanciënniteit als het personeelslid herplaatst wordt in een functie van een andere graad.

### **Hoofdstuk II. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van een lagere graad**

**Artikel 182quinquies:** De ambtshalve herplaatsing in een functie van een lagere graad gebeurt op initiatief van het bestuur. Ze houdt in dat het vast aangestelde statutaire personeelslid herplaatst wordt in een andere, passende functie van een lagere graad.

---

<sup>260</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §91, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>261</sup> vervangen bij PR 23.01.14, art. 1§1, inwerkingtreding 01.02.14

<sup>262</sup> vervangen bij PR 23.01.14, art. 1§2, inwerkingtreding 01.02.14

De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid.

**Artikel 182sexies<sup>263</sup>:** §1 De ambtshalve herplaatsing in een functie van een lagere graad kan worden toegepast als

- a. een vast aangesteld statutair personeelslid door de bevoegde gezondheidsdienst ongeschikt verklaard wordt om zijn functie nog langer uit te oefenen maar wel geschikt geacht wordt om een functie van een lagere graad uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand of
- b. een vast aangesteld statutair personeelslid om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad. Deze vorm van herplaatsing kan slechts eenmaal tijdens de loopbaan toegekend worden.

§2 Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat na een bevordering een ongunstig evaluatieresultaat krijgt bij afloop van de proeftijd wordt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie of in een andere vacante functie van zijn vorige graad als zijn vorige functie niet meer vacant is.

**Artikel 182septies:** Bij herplaatsing om gezondheidsredenen hierboven vermeld onder a wordt met het oog op de billijkheid een salaris, salarisschaal of een functionele loopbaan voor het betrokken personeelslid vastgesteld, rekening houdende met het salaris, salarisschaal en de schaalanciënniteit die het personeelslid al verworven had in zijn vorige functie.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat na een bevordering herplaatst wordt krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in de functie van zijn vorige graad. De schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad tijdens de proeftijd wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat op zijn verzoek herplaatst wordt krijgt binnen de functionele loopbaan die verbonden is met zijn nieuwe graad de salarisschaal waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil vertoont met het maximumbedrag van zijn vorige salarisschaal. Als aan de functie van de vorige graad een functionele loopbaan verbonden was, wordt de schaalanciënniteit die het betrokken personeelslid had opgebouwd in zijn laatste salarisschaal overgedragen op de nieuwe salarisschaal.

## **Titel IX: Het verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging**

### **Hoofdstuk I. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid**

**Artikel 183:** Met behoud van de toepassing van andere wettelijke en decretale bepalingen kan niemand de hoedanigheid van statutair personeelslid verliezen, behalve in de gevallen die bepaald zijn door deze rechtspositieregeling.

**Artikel 184:** Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid als:

- 1° de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;

---

<sup>263</sup> vervangen bij PR 23.01.14, art. 1§3, inwerkingtreding 01.02.14

- 2° het statutaire personeelslid niet meer voldoet aan de voor zijn functie geldende nationaliteitsvereiste, of de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of zijn medische ongeschiktheid voor de functie behoorlijk werd vastgesteld;
- 3° het statutaire personeelslid zonder geldige reden de werkpost verlaat of na een toegelaten afwezigheid zonder geldige reden het werk niet hervat na meer dan tien werkdagen;
- 4° het statutaire personeelslid zich in een toestand bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

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

**Artikel 185:** §1: Het statutaire personeelslid van wie de onregelmatige aanstelling, vermeld in artikel 184 1°, niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, krijgt een verbrekingsvergoeding. Het bedrag wordt vastgesteld op drie maanden bruto maandsalaris per begonnen schijf van vijf jaar dienstanciënniteit in de onregelmatige aanstelling.

In de andere gevallen, vermeld in artikel 184, wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

§2: De aanstellende overheid stelt het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid vast en beslist tot ontslag van het betrokken personeelslid. Het personeelslid wordt vooraf gehoord.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief betekend.

Het personeelslid wordt geïnformeerd over alle verplichtingen die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

## Hoofdstuk II. De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid

**Artikel 186:** §1: De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid op proef:

- 1° het vrijwillige ontslag;
- 2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na de ongunstige tussentijdse evaluatie of eindevaluatie van de proeftijd.

Het statutaire personeelslid op proef dat tijdens de proeftijd na aanwerving in totaal gedurende drie maanden afwezig is wegens ziekte of invaliditeit kan ontslagen worden.<sup>264</sup>

§2: De volgende zaken geven<sup>265</sup> aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid:

- 1° het vrijwillige ontslag;
- 2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na een bijkomende ongunstige evaluatie;
- 3° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na 2 ongunstige evaluaties in 2 opeenvolgende evaluatieperiodes;

---

<sup>264</sup> aangevuld bij PR 27.06.13, art. 1 §92, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>265</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §16, inwerkingtreding 01.01.15

- 4<sup>o266</sup> de pensionering ingevolge de toepassing van de pensioenwetgeving;
- 5<sup>o267</sup> het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

**Artikel 186bis<sup>268</sup>:** §1 In afwijking van artikel 186§2 5<sup>o</sup> kan de aanstellende overheid het vast aangestelde statutaire personeelslid na het bereiken van de leeftijdsgrens van 65 jaar in dienst houden in geval van dienstonodwendigheden. Het statutaire dienstverband wordt verlengd op verzoek van de aanstellende overheid of op verzoek van het personeelslid. In het eerste geval is de uitdrukkelijke instemming van het personeelslid vereist. In het tweede geval is de uitdrukkelijke instemming van de aanstellende overheid vereist. In beide gevallen verleent de aanstellende overheid de verlenging voor een periode van hoogstens één jaar en minimum zes maanden, telkens verlengbaar met ten hoogstens één jaar. De maximale totale duur van de verlenging van het werken na 65 jaar is 24 maanden. Het betrokken personeelslid behoudt gedurende de volledige periode van de verlenging de hoedanigheid van vast aangesteld statutair personeelslid.

§2: Indien het initiatief uitgaat van de aanstellende overheid bespreekt de provinciegriffier de vraag tot verlenging met het betrokken personeelslid. Dit ten vroegste één jaar en ten laatste zes maanden voor de maand waarin het personeelslid 65 jaar wordt. De provinciegriffier wint het advies in van het diensthoofd en het Managementteam. De aanstellende overheid beslist, onverminderd overmacht, binnen de twee maanden na het voorstel tot verlenging over de vraag tot verlenging.

§3: Indien het initiatief uitgaat van het betrokken personeelslid dient het personeelslid de aanvraag in bij de provinciegriffier ten vroegste één jaar en ten laatste zes maanden voor de maand waarin het 65 jaar wordt. De provinciegriffier wint het advies in van het diensthoofd en het Managementteam. De aanstellende overheid beslist, onverminderd overmacht, binnen de twee maanden na de datum van aanvraag over de vraag tot verlenging.

**Artikel 187:** Het statutaire personeelslid dat vrijwillig ontslag neemt, brengt het bestuur daarvan schriftelijk op de hoogte.

De aanstellende overheid neemt kennis van het ontslag en brengt het personeelslid daarvan schriftelijk op de hoogte.

De datum waarop het statutaire personeelslid de dienst effectief verlaat, wordt vastgesteld in onderling akkoord tussen het personeelslid en de aanstellende overheid.

De vaste aanstelling in statutair verband bij een andere overheid wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag, behalve als een deeltijds werkend personeelslid daarnaast ook deeltijds bij een andere overheid vast aangesteld wordt.

**Artikel 188:** §1: Het ontslag<sup>269</sup> van het statutaire personeelslid op proef, wordt met een aangetekende brief, die de datum van uitwerking vermeldt, betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt het personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen die voortvloeien uit de wet van 20.07.1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

De provincie betaalt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor de opname van het personeelslid in het stelsel van werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering. De duur van de periode gedekt door deze betaling mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen stagiair.

---

<sup>266</sup> aangevuld bij PR 22.12.14, art. 1 §16, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>267</sup> aangevuld bij PR 22.12.14, art. 1 §16, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>268</sup> ingevoegd bij PR 22.12.14, art. 1 §17, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>269</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §93, inwerkingtreding 01.09.13



§2: Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt het personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

<sup>270</sup> Het personeelslid waaraan een ongunstige evaluatie werd toegekend wordt afgedankt wegens beroepsongeschiktheid met een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn bedraagt drie maanden voor een personeelslid dat minder dan tien jaar anciënniteit telt bij het provinciebestuur. Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar anciënniteit bij het provinciebestuur met een maximum van vierentwintig maanden. De opzeggingstermijn gaat in de maandag die volgt op de betekening van het ontslag.

### Hoofdstuk III. Pensioen

**Artikel 189:** Het pensioenstelsel met afhoudingen van salaris van toepassing op het rijkspersoneel is van toepassing op de statutaire personeelsleden.

### Hoofdstuk IV. Eretitel

**Artikel 190:** De deputatie kan de eretitel van het ambt toekennen aan het personeelslid dat de dienst verlaat en voldoet aan volgende voorwaarden:

- 1° vastbenoemd is in statutair verband;
- 2° 20 jaar pensioengerechtigde jaren in de openbare sector telt;
- 3° de laatste tien jaren geen tuchtstraf heeft opgelopen;
- 4° de laatste tien jaar telkens gunstig geëvalueerd zijn.

### Titel X: Beëindiging van de contractuele tewerkstelling

**Artikel 191:** De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:

- bij het verstrijken van de duur waarvoor zij was afgesloten, indien het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur betreft;
- na een negatieve beoordeling tijdens de (...) <sup>271</sup> inwerktijd;
- bij de terugkeer van het personeelslid dat vervangen wordt in geval van vervangingsovereenkomst;
- na opzegging door de werknemer;

---

<sup>270</sup> vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §29, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>271</sup> geschrapt bij PR 22.12.14, art. 1 §18, inwerkingtreding 01.01.15

- na de beëindiging van het project, projectfinanciering<sup>272</sup> of de taken waarvoor men is aangesteld;
- bij ontslag om dringende redenen;
- bij definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na een bijkomende ongunstige evaluatie;
- na 2 ongunstige evaluaties in 2 opeenvolgende evaluatieperiodes;
- redenen zoals bepaald in de arbeidswetgeving<sup>273</sup>;
- bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd<sup>274</sup>.

#### **Artikel 192 (...)** <sup>275</sup>

**Artikel 192bis**<sup>276</sup>: Bij ontslag door de provincie wordt in een outplacement voorzien volgens de bepalingen van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

## **Titel XI: Het salaris**

### **Hoofdstuk I. Algemene bepalingen**

**Artikel 193:** Het jaarsalaris van het personeel is vastgelegd in salarisschalen, die bestaan uit:

- 1° een minimumsalaris;
- 2° de salaristrappen, die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen;
- 3° een maximumsalaris.

**Artikel 194:** Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in artikel 7, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a, b of c.

Het eerste lid is niet van toepassing op de provinciegriffier en de financieel beheerder.

**Artikel 195**<sup>277</sup>: §1: Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in artikel 126 tot en met 130, verbonden die overeenkomen met de eraanstaande lettercijfercode:

---

<sup>272</sup> ingevoegd bij PR 22.12.14, art. 1 §18, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>273</sup> aangevuld bij PR 22.12.14, art. 1 §18, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>274</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 3, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>275</sup> geschrapt bij PR 22.12.14, art. 1 §19, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>276</sup> ingevoegd bij PR 22.12.14, art. 1 §20, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>277</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §95-97, inwerkingtreding 01.09.13

1° niveau E:

Graad		Rang	Schalen
1 basisgraad	Beambte Technisch beambte	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D:

Graad		Rang	Schalen
1 basisgraad	Assistent Geschoold arbeider Werkopzichter Redder Museumwachter	Dv	D1-D2-D3
1 technische hogere graad	Ploegbaas	Dx	D4-D5 <sup>278</sup>

3° niveau C:

Graad		Rang	Schalen
1 basisgraad	Medewerker Technisch medewerker	Cv	C1-C2-C3
1 hogere graad	Hoofdmedewerker Technisch hoofdmedewerker	Cx	C4-C5

4° niveau B:

Graad		Rang	Schalen
1 basisgraad	Deskundige Technisch deskundige	Bv	B1-B2-B3
1 hogere graad	Hoofddeskundige Technisch hoofddeskundige	Bx	B4-B5

5° niveau A:

Graad		Rang	Schalen
1 basisgraad	Adjunct-adviseur Architect Industrieel ingenieur Preventieadviseur	Av	A1a-A2a-A3a
1 specifieke basisgraad	Ingenieur Wetenschappelijk attaché	Avb	A6a-A7a-A7b

<sup>278</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 4 §2, inwerkingtreding 01.01.09

Eerste hogere graad	Afdelingschef Adviseur	Ax	A4a-A4b
Eerste specifieke hogere graad	Wetenschappelijk attaché-expert	Axb	A8a-A8b
Tweede hogere graad	Directeur Directeur-conservator	Ay	A5a-A5b
(...) <sup>279</sup>			
Derde hogere graad	Bestuursdirecteur Wetenschappelijk directeur	Az	A10a-A10b

§2: De globale bezoldiging van een personeelslid die het salaris tegen 100% en de bijkomende toelagen en vergoedingen omvat, mag niet meer bedragen dan 95% van het salaris van de provinciegriffier.

De salarisschalen die met inbegrip van de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding van toepassing zijn, zijn in bijlage I bij deze rechtspositieregeling gevoegd.

§3: De jobstudenten worden bezoldigd in de salarisschaal E1, met uitzondering van de redders die bezoldigd worden in de salarisschaal D1 en de hoofdredders die bezoldigd worden in de salarisschaal D4<sup>280</sup>.

**Artikel 196:** Het personeelslid wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad.

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

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

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

Het hoofd van personeel<sup>281</sup> stelt het individuele jaarsalaris van de personeelsleden vast.

**Artikel 197:** Bij iedere wijziging in de bezoldigingsregeling van een graad wordt elk individueel salaris verbonden aan die graad opnieuw vastgesteld alsof de nieuwe bezoldigingsregeling altijd had bestaan.

Indien het opnieuw vastgesteld salaris lager is dan het salaris dat het personeelslid in zijn graad genoot bij de inwerkingtreding van het wijzigingsbesluit, blijft het in die graad zijn vroegere bezoldigingsregeling behouden, totdat het, bij toepassing van de nieuwe regeling, een ten minste gelijk salaris bekommt.

---

<sup>279</sup> geschrapt bij PR 22.12.14, art. 1 §21, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>280</sup> toegevoegd bij PR 17.06.21, art. 4 § 1, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>281</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §17, inwerkingtreding 01.01.13

## Hoofdstuk II. De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit

### Afdeling I. Diensten bij de overheid

**Artikel 198<sup>282</sup>:** Voor de toekenning van de periodieke salarisverhogingen komen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking die het personeelslid als titularis van een bezoldigde betrekking heeft geleverd in dienst van:

1° de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België, de publiekrechtelijke verenigingen waarvan ze deel uitmaken en de instellingen die eronder ressorteren;

2° de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en gewesten en de internationale instellingen waarvan ze lid zijn;

3° de diensten en instellingen en de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;

4° de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;

5° de publiekrechtelijke en vrije universiteiten;

6° elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

**Artikel 199<sup>283</sup>: § 1** Voor de toepassing van artikel 198 moet worden verstaan onder werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris;

§2<sup>284</sup> De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee als werkelijke dienst vermeld in § 1.

### Afdeling II. Diensten in de privésector of als zelfstandige

**Artikel 200:** Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt volledig in aanmerking genomen voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen, op voorwaarde dat ze relevant is voor de uitoefening van de functie.

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

---

<sup>282</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §98, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>283</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §99, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>284</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 1 § 2, inwerkingtreding 01.03.20

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

### Afdeling III. De valorisatie van de diensten

---

**Artikel 201:** §1: De diensten die in overeenstemming met artikel 198 tot en met 200 gepresteerd werden, worden vanaf 1 januari 2002 voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

Voor diensten gepresteerd voor 1 januari 2002 geldt de regeling die op dat ogenblik van toepassing was in het Geldelijk Statuut van 27 juni 1996 en latere wijzigingen.

§2: De geldelijke anciënniteit, verworven in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd.

**Artikel 202:** De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand. De diensten die niet zijn begonnen op de eerste werkdag van een maand of geëindigd op de laatste werkdag van een maand, worden niet meegerekend.

**Artikel 203:** Het hoofd van personeel<sup>285</sup> stelt de duur vast van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs als interim of als tijdelijk personeelslid heeft gepresteerd aan de hand van het attest, verstrekt door de bevoegde autoriteiten.

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

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

### Hoofdstuk III. Bijzondere bepalingen

**Artikel 204:** §1: Het personeelslid dat met toepassing van artikel 124 schaalanciënniteit verwerft door ervaring, opgedaan bij een overheid wordt met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.

§2: Personeelsleden van wie de diensten onderbroken zijn verkrijgen bij de nieuwe indiensttreding in dezelfde of gelijkwaardige graad de geldelijke anciënniteit en de schaalanciënniteit verworven op datum van de aanvang van de dienstonderbreking, onverminderd de toepassing van titel XI, hoofdstuk II, voor wat eventuele diensten verricht gedurende de onderbreking betreft.

---

<sup>285</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §18, inwerkingtreding 01.01.13

**Artikel 205:** Het personeelslid dat bevorderd wordt, krijgt in zijn nieuwe graad nooit een salaris dat lager is dan het salaris dat het in zijn vorige graad zou hebben gekregen.

**Artikel 206:** §1: Vanaf 01.01.2008 heeft het personeelslid dat overgaat naar een graad van een hoger niveau na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:

- 1° 620 euro bij bevordering naar niveau D;
- 2° 745 euro bij bevordering naar niveau C;
- 3° 870 euro bij bevordering naar niveau B;
- 4° 1240 euro bij bevordering naar niveau A.

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

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

§2: In afwijking van §1, eerste lid, geldt deze gegarandeerde salarisverhoging ook voor personeelsleden die bevorderd worden vanaf 1 januari 2006.

§3: De minimale salarisverhoging, vermeld in paragraaf 1 en 2, is een integraal onderdeel van het jaarsalaris.<sup>286</sup>

**Artikel 207:** De salarisschaal van de provinciegriffier wordt vastgesteld tussen 47.941,69<sup>287</sup> en 69.424,53<sup>288</sup> euro en wordt gespreid over 15 jaar.

**Artikel 208:** De salarisschaal van de financieel beheerder wordt vastgesteld tussen 44.207,70<sup>289</sup> en 64.401,60<sup>290</sup> euro en wordt gespreid over 15 jaar.

De uitgewerkte salarisschalen van de provinciegriffier en de financieel beheerder bevinden zich in bijlage II bij deze rechtspositieregeling.

**Artikel 209:** (...) <sup>291</sup>

---

<sup>286</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §100, inwerkingtreding 01.01.08

<sup>287</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 4 §3, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>288</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 4 §3, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>289</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 4 §4, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>290</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 4 §4, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>291</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 15, 1°, inwerkingtreding 1.02.20

**Artikel 210:** Ten behoeve van diensten waar occasionele, doch geregelde prestaties dienen geleverd te worden, kunnen contractuele gelegenheidsmedewerkers worden aangesteld in wervingsgraden, ten hoogste als medewerker. Het gelegenheidspersoneel geniet het uurloon dat afgeleid is van de aanvangssalarisschaal van de graad van de aanstelling, onverminderd de periodieke salarisverhogingen binnen deze salarisschaal.<sup>292</sup>

## Hoofdstuk IV. De betaling van het salaris

**Artikel 211:** Het salaris volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen in overeenstemming met de wet van 1 maart 1977 en de latere wijzigingen, houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. Het salaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

**Artikel 212:** Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt het vooruitbetaald. Het salaris van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

**Artikel 213:** Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Het uurloon is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

**Artikel 214:** §1<sup>293</sup> : Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, krijgt het personeelslid voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen.

§2 (...) <sup>294</sup>

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

§4: Als het personeelslid in de loop van de maand met pensioen gaat of overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald, behalve wanneer het personeelslid geen recht had op salaris voor deze maand.

## Titel XII: De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

### Hoofdstuk I. Algemene bepaling

**Artikel 215:** Het personeelslid heeft krachtens het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel recht op een haard- en standplaatstoelage en op vakantiegeld onder de voorwaarden bepaald bij dit decreet.

### Hoofdstuk II. De eindejaarstoelage

<sup>292</sup> *geschrapt bij PR 23.01.20, art. 15, 2°, inwerkingtreding 1.02.20*

<sup>293</sup> *vervangen bij PR 22.09.16, art. 1 §30, inwerkingtreding 01.10.16*

<sup>294</sup> *geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §30, inwerkingtreding 01.10.16*



**Artikel 216:** In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- 1° referentieperiode: de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar;
- 2° jaarsalaris: het salaris op jaarbasis of, in voorkomend geval, het wachtgeld of de uitkering, uitbetaald in plaats van een salaris, eventueel aangevuld met de haard- of standplaatstoelage of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

**Artikel 217:** Het personeelslid, dat tijdens de referentieperiode of een gedeelte ervan een salaris, wachtgeld of uitkering genoot, ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

**Artikel 218<sup>295</sup>:** Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, met dien verstande dat de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend:

1<sup>o</sup><sup>296</sup> het forfaitaire gedeelte:

- a. het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2011 349,73 euro;
- b. vanaf 2012 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig;
- c. het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b. wordt verhoogd met 698,74 euro;
- d. voor het jaar 2012 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening vermeld in punt c. voor alle personeelsleden verhoogd met 100 euro;
- e. vanaf het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening vermeld in punt c. voor alle personeelsleden verhoogd met 200 euro.

2° het veranderlijke gedeelte:

2,5 procent van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

**Artikel 219:** Het personeelslid ontvangt het volledige bedrag van de toelage, vermeld in artikel 218, als het als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

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

De periodes waarin het personeelslid tijdens de referentieperiode als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof als

---

<sup>295</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 4 §5, inwerkingtreding 01.12.08

<sup>296</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §101, inwerkingtreding 01.09.13

vermeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, was of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen.<sup>297</sup>

Het corona-ouderschapsverlof, vermeld in het koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5<sup>o</sup>, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona-ouderschapsverlof, wordt gelijkgesteld met het ouderschapsverlof, vermeld in het derde lid.<sup>298</sup>

De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, worden voor de berekening van de toelage vermeld in art. 218 gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen, zoals vermeld in het eerste lid, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.<sup>299</sup>

**Artikel 220:** De eindejaarstoelage wordt tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald.

### Hoofdstuk III. De onregelmatige prestaties

#### Afdeling I. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

**Artikel 221:** Deze afdeling is niet van toepassing op:

- 1<sup>o</sup> de provinciegriffier en de financieel beheerder;
- 2<sup>o</sup> de personeelsleden van niveau A.

**Artikel 222:** §1: Naast de inhaalrust opgelegd door de arbeidstijdwetgeving krijgt het personeelslid na machtiging:

- 1<sup>o</sup> per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
- 2<sup>o</sup> per uur prestaties tussen 0 uur en 24 uur op een zondag of een reglementaire feestdag een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
- 3<sup>o</sup> per uur prestaties tussen 0 uur en 24 uur op een zaterdag een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 50% van het uursalaris.

Als berekeningsbasis voor de toeslag geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering of de toelage voor opdrachthouderschap.<sup>300</sup>

§2: De toeslag voor nachtprestaties kan niet gecumuleerd worden met de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of feestdagen.

---

<sup>297</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §102, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>298</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 5 § 1, inwerkingtreding 01.03.20

<sup>299</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 5 § 1, inwerkingtreding 01.03.20

<sup>300</sup> vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §103, inwerkingtreding 01.09.13

§3: Deze toeslag is ook van toepassing bij overuren.

## Afdeling II. De overuren

---

**Artikel 223:** Deze afdeling is niet van toepassing op de provinciegriffier en de financieel beheerder.

**Artikel 224:** § 1<sup>301</sup> Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van het provinciebestuur geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door het personeelslid gepresteerd worden.(...)<sup>302</sup>

In toepassing van artikel 8, Arbeidstijdwet van 14 december 2000 neemt het personeelslid compenserende inhaalrust op binnen de vastgestelde referteperiode van 4 maanden waarin het overuur gepresteerd werd.<sup>303</sup> De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren en wordt opgenomen in volle of halve dagen. Saldo van minder dan een halve dag kan worden overgedragen.

§ 2 Als de overuren in een vastgestelde referteperiode van vier maanden, buiten de wil van het personeelslid om, niet konden worden gecompenseerd overeenkomstig § 1, wordt aan het personeelslid, behalve voor niveau A, bovenop het uursalaris overloon betaald in de vorm van een toeslag voor elk niet gecompenseerd overuur dat niet kan worden overgedragen overeenkomstig § 1.

Het overloon bedraagt een toeslag van 25 % van het uursalaris.

Als berekeningsbasis voor het overloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de hard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering, de toelage voor opdrachthouderschap of de mandaattoelage.

§ 3. Als de overuren in een vastgestelde referteperiode van vier maanden, buiten de wil van het personeelslid om, niet konden worden gecompenseerd overeenkomstig § 1, wordt aan het personeelslid van niveau A het uursalaris betaald voor elk niet gecompenseerd overuur dat niet kan worden overgedragen.<sup>304</sup>

**Artikel 225** <sup>305</sup> : Het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk of een noodoproep ontvangt, per oproep, een verstoringstoelage. De verstoringstoelage bedraagt op werkdagen en zaterdag twee keer het uurloon en op zondag drie keer het uurloon.

Als berekeningsbasis voor de toeslag geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de hard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering of de toelage voor opdrachthouderschap.

---

<sup>301</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 16, 1°, inwerkingtreding 1.02.20.

<sup>302</sup> geschrapt bij PR 26.03.09, art. 2 §15, inwerkingtreding 01.01.09 en bij PR 27.06.13, art. 1 §104, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>303</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 16, 2°, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>304</sup> toegevoegd PR 23.01.20, art. 16, 3°, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>305</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §105-106, inwerkingtreding 01.09.13

Het hoofd van personeel beslist over de toekenning van de verstoringstoelage.<sup>306</sup>

## Hoofdstuk IV. De andere toelagen

### Afdeling I. De toelage voor het waarnemen van een hogere functie

**Artikel 226:** Voor de toekenning van de toelage voor het waarnemen van een hogere functie overeenkomstig artikel 156 moet de waarneming van de hogere functie ten minste dertig opeenvolgende kalenderdagen beslaan.

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

**Artikel 227:** In het salaris, vermeld in artikel 226 tweede lid, zijn inbegrepen:

- 1° de haard- of standplaatstoelage;
- 2° elke andere salaristoelage.

### Afdeling II. De gevarentoelage

**Artikel 228:** Voor de gevarentoelage komen de werkzaamheden in aanmerking, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen.

De deputatie keurt, op advies van de Interne Dienst voor Bescherming en Preventie op het Werk, een lijst goed van de werkzaamheden die aan die criteria beantwoorden en die in aanmerking komen voor de gevarentoelage. Deze lijst wordt jaarlijks geëvalueerd door de Interne Dienst voor Bescherming en Preventie op het Werk.

**Artikel 229:** Het personeelslid dat occasioneel een werk uitvoert dat opgenomen is in de lijst, ontvangt na machtiging een gevarentoelage, waarvan het (...) <sup>307</sup> bedrag bepaald wordt als volgt:

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

<sup>306</sup> vervangen bij PR 25.02.16, art.1§7, inwerkingtreding 01.03.16

<sup>307</sup> geschrapt bij PR 26.03.09, art. 1 §4, inwerkingtreding 01.01.09

**Artikel 230:** Aan het personeelslid dat permanent werkzaamheden als vermeld in artikel 228 uitvoert, wordt na machtiging een jaartoelage toegekend. Het bedrag van die jaartoelage is gelijk aan (...) <sup>308</sup> 10% van de 13<sup>de</sup> salaristrap van salarisschaal E2 tegen 100%.

De onderbreking van de permanente werkzaamheden voor zover die onderbreking ten minste 30 opeenvolgende kalenderdagen betreft, brengt de schorsing van de betaling van de toelage voor die periode met zich mee. De jaarlijkse vakantiedagen worden buiten beschouwing gelaten. Wanneer de gevarentoelage niet volledig verschuldigd is, wordt per niet-gepresteerde werkdag, volgens het werkrooster van het personeelslid, 1/260 van de jaartoelage afgetrokken.

Per dag onbetaald <sup>309</sup> verlof of per dag stakingsverlof <sup>310</sup> wordt eveneens 1/260 van de jaartoelage afgetrokken.

### Afdeling III. De permanentietoelage

---

**Artikel 231:** §1: De provinciegriffier en de financieel beheerder komen niet in aanmerking voor een permanentietoelage.

§2: Het personeelslid dat door het hoofd van personeel <sup>311</sup> wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies ontvangt een permanentietoelage.

**Artikel 232:** Het bedrag van de permanentietoelage bedraagt 2,01 euro tegen 100% voor elk uur dat werkelijk aan permanentie wordt besteed. Dat bedrag is gekoppeld aan de gezondheidsindex.

### Afdeling IV. De toelage voor opdrachthouderschap en de mandaattoelage <sup>312</sup>

---

#### Onderafdeling 1. De toelage voor opdrachthouderschap <sup>313</sup>

---

**Artikel 233 <sup>314</sup>:** §1: De toelage voor het opdrachthouderschap is gelijk aan 5 % van het geïndexeerd jaarsalaris van het personeelslid. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris uitbetaald.

---

<sup>308</sup> *geschrapt bij PR 26.03.09, art. 3 §3, inwerkingtreding 01.01.09*

<sup>309</sup> *gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 3 §3, inwerkingtreding 01.01.09*

<sup>310</sup> *ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §107, inwerkingtreding 01.09.13*

<sup>311</sup> *gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §19, inwerkingtreding 01.01.13*

<sup>312</sup> *ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 10, inwerkingtreding 05.10.2017*

<sup>313</sup> *ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 10, inwerkingtreding 05.10.2017*

<sup>314</sup> *vervangen bij PR 27.06.13, art. 1 §108, inwerkingtreding 01.09.13*

§2: Opdrachthouders die als gevolg van art. 233§1 een lagere opdrachthouderschapstoelage zouden krijgen, behouden hun toelage op persoonlijke titel voor de verdere duur van hun lopende opdracht.

## Onderafdeling 2. De mandaattoelage<sup>315</sup>

---

**Artikel 233bis:** De toelage voor het uitoefenen van een mandaat, vermeld in artikel 152 octies, is gelijk aan 5 % van het geïndexeerde jaarsalaris van de mandaathouder. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris uitbetaald.<sup>316</sup>

## Afdeling V. De functionerings- en managementtoelage<sup>317</sup>

---

**Artikel 234-235:** (...)

## Afdeling VI. Kabinetstoelage

---

**Artikel 236:** §1: Aan het personeelslid dat als kabinetsmedewerker van een gedeputeerde de functie vervult waaraan de verantwoordelijkheid van een betrekking van de niveaus A of B verbonden is, kan de jaarlijkse kabinetstoelage van 3.402,89 euro worden toegekend.

§2: Aan het personeelslid dat als kabinetsmedewerker van een gedeputeerde de functie vervult waaraan de verantwoordelijkheid van een betrekking van de niveaus C of D verbonden is, kan een jaarlijkse kabinetstoelage van 2.381,98 euro worden toegekend.

§3: Aan een kabinetsmedewerker, die niet behoort tot het provinciepersoneel, kan een kabinetstoelage worden toegekend. Het bedrag van deze kabinetstoelage wordt vastgesteld op:

- 3.402,89 euro voor het vervullen van een functie waaraan de verantwoordelijkheid van een betrekking van de niveaus A of B verbonden is;
- 2.381,98 euro voor het vervullen van een functie waaraan de verantwoordelijkheid van een betrekking van de niveaus C of D verbonden is.

**Artikel 237:** §1: De kabinetstoelage volgt, zoals het salaris, het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen in overeenstemming met de wet van 1 maart 1977 en latere wijzigingen, houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. De kabinetstoelage tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

§2: De kabinetstoelagen worden verminderd pro rata de gepresteerde arbeidsduur van de medewerker.

---

<sup>315</sup> ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 10, inwerkingtreding 05.10.2017

<sup>316</sup> ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 10, inwerkingtreding 05.10.2017

<sup>317</sup> geschrapt bij PR 27.06.13, art. 1 §109, inwerkingtreding 01.09.13

De onderbreking van de uitoefening van een functie in een kabinet, voor zover die onderbreking ten minste 30 opeenvolgende kalenderdagen betreft, brengt voor de kabinetmedewerker de schorsing van de betaling van de kabinetstoelage met zich mee.

Wanneer de kabinetstoelage niet volledig verschuldigd is, wordt per niet-gepresteerde werkdag, volgens het werkrooster van het personeelslid, 1/260 van de jaarlijkse kabinetstoelage afgetrokken.

Per dag onbetaald<sup>318</sup> verlof of per dag stakingsverlof<sup>319</sup> wordt eveneens 1/260 van de jaarlijkse kabinetstoelage afgetrokken.

**Artikel 238:** Indien een personeelslid, tewerkgesteld bij een kabinet van een gedeputeerde, binnen het provinciebestuur bij wijze van aanwerving, bevordering of interne mobiliteit in een betrekking wordt aangesteld, dient hij/zij de functie met de taken en verantwoordelijkheden die eraan verbonden zijn op te nemen.

**Artikel 239:** De kabinetstoelage kan niet gecombineerd worden met een vergoeding wegens nachtprestaties of prestaties op zaterdag, zondag of feestdagen en evenmin met overuren.

## Hoofdstuk V. De vergoeding voor de reiskosten

### Afdeling I. Algemene bepalingen

**Artikel 240:** Een dienstreis is een verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid.

**Artikel 241:** Het hoofd van personeel<sup>320</sup> geeft toestemming voor dienstreizen en beslist welk vervoersmiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

**Artikel 242**<sup>321</sup>: Reiskosten worden, samen met de bewijsstukken, ingediend in de elektronische HR-toepassing.<sup>322</sup> Onkostenstaten ingediend na een verloop van 3 maanden worden niet meer uitbetaald.

De reiskosten voor buitenlandse dienstreizen worden door de betrokken dienst vooraf ter goedkeuring voorgelegd aan het hoofd van personeel. Het hoofd van personeel bepaalt de modaliteiten voor de terugbetaling van de reiskosten.<sup>323</sup>

**Artikel 243:** (...) <sup>324</sup>

---

<sup>318</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 1 §5, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>319</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §110, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>320</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §20, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>321</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §21, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>322</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 5 § 2, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>323</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 3 §4, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>324</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 17, inwerkingtreding 1.02.20

## Afdeling II. De vergoeding voor de reiskosten

**Artikel 244:** §1<sup>325</sup>: Het personeelslid dat voor dienstreizen vanaf 5 km afstand van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding van 0,3093 euro per kilometer. De kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten. Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

Het personeelslid heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

Het personeelslid dat voor dienstreizen van de eigen fiets gebruikmaakt, ontvangt 0,15 euro per kilometer.

§2: De bedragen van de kilometervergoeding en de forfaitaire vergoeding worden jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen door de van kracht zijnde bedragen te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het voorgaande jaar en de teller gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het lopende jaar.

§3: Voor dienstreizen met het openbaar vervoer of per vliegtuig worden de reële kosten vergoed die het personeelslid bewijst.<sup>326</sup>

## Hoofdstuk VI. Andere vergoedingen

**Artikel 245:** Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald. De terugbetaling kan evenwel geheel of gedeeltelijk geweigerd worden indien de kosten buitensporig zijn. De provinciegriffier bepaalt de modaliteiten.<sup>327</sup>

**Artikel 246:** (...) <sup>328</sup>

## Hoofdstuk VII. De sociale voordelen

### Afdeling I. De maaltijdcheques

**Artikel 247:** §1: Aan elk statutair of contractueel personeelslid, met uitzondering van de jobstudenten, de huisbewaarders en het gelegenheidspersoneel worden maaltijdcheques toegekend. Deze maaltijdcheques dekken de kosten voor een maaltijd en worden niet uitgekeerd als salaris.

§2: Het aantal maaltijdcheques dat voor een bepaalde maand aan een personeelslid kan worden toegekend, wordt bepaald door het totaal effectief gepresteerde werkdagen in de loop van de maand. Elke begonnen werkdag moet ten minste 3 uren bedragen. Het aantal toegekende maaltijdcheques per kwartaal mag niet hoger zijn dan het maximum aantal werkdagen dat tijdens het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds personeelslid.

§3: Onder een "effectief gepresteerde werkdag" wordt verstaan: de periodes waarin de

---

<sup>325</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §111-112, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>326</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 3 §5, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>327</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 5 § 3, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>328</sup> geschrapt bij PR 26.03.09, art. 2 §16, inwerkingtreding 01.01.09



werknemer effectief op de normale arbeidsplaats aanwezig is of in opdracht van de werkgever elders arbeidsprestaties levert. Vorming, training en opleiding, studiedagen en vergaderingen in opdracht van het bestuur alsook vergaderingen met vakbondsverlof worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties. (...) <sup>329</sup>

Effectieve arbeidsprestaties moeten voor het personeel dat onderworpen is aan de dagelijkse aanwezigheidsregistratie blijken uit deze registratie. Voor het overig personeel dient een manuele registratie van de aanwezigheid te gebeuren.

§4: Elke maaltijdcheque heeft een nominale waarde van 8<sup>330</sup> euro, de som van de werkgevers- en werknemersbijdrage. De bijdrage van de werknemer wordt per cheque bepaald op 1,09 euro, en wordt ingehouden op het maandsalaris. Het werkgeversaandeel bedraagt 6,91 euro. <sup>331332</sup>

§5: De maaltijdcheque wordt maandelijks toegekend, na vervallen termijn. De geldigheidsduur van de cheque wordt beperkt tot twaalf<sup>333</sup> maanden. Hij wordt op naam van het personeelslid afgeleverd en vermeldt uitdrukkelijk dat hij slechts geldt ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

## Afdeling II. De hospitalisatieverzekering

---

**Artikel 248:** §1: Ten behoeve van de personeelsleden sluit het provinciebestuur een collectieve hospitalisatieverzekering af, waarbij de individuele premie volledig ten laste van het provinciebestuur wordt genomen.

Onder hospitalisatieverzekering wordt verstaan: de verzekering tegen alle medische en verblijfskosten bij hospitalisatie en pre- of posthospitalisatie.

§2: Deze tegemoetkoming geldt voor alle statutaire personeelsleden en contractuele personeelsleden van onbepaalde duur. Voor de contractuele personeelsleden van bepaalde duur geldt deze tegemoetkoming na minstens één jaar effectieve tewerkstelling. De tegemoetkoming wordt geschorst na één jaar ononderbroken voltijdse loopbaanonderbreking, voltijds onbetaald verlof of verlof voor opdracht (met uitzondering van het verlof voor het uitoefenen van een betrekking bij een provinciaal verzelfstandigd agentschap) <sup>334</sup>.

§3: Personeelsleden kunnen zich binnen de drie maanden na indiensttreding aansluiten bij de collectieve verzekering. Indien zij evenwel de voorkeur geven aan een eigen verzekering, dienen ze dit schriftelijk mee te delen. De premie die deze personeelsleden in dat geval betalen, kan echter onder geen beding terugbetaald worden.

---

<sup>329</sup> geschrapd bij PR 26.03.09, art. 1 §6, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>330</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 5 § 4, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>331</sup> gewijzigd bij PR 24.05.2018, art. 2 bis, inwerkingtreding 1.07.2018

<sup>332</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 5 § 4, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>333</sup> gewijzigd bij PR 23.01.14, art. 1§5, inwerkingtreding 01.02.14

<sup>334</sup> aangevuld bij PR 25.02.16, art.1§8, inwerkingtreding 01.03.16

§4: In geval van verlies of schorsing <sup>335</sup>van het voordeel van de hospitalisatieverzekering heeft de betrokkene het recht om deze verzekering individueel voort te zetten. De premie valt ten laste van de betrokkene.

§5: De deputatie bepaalt de voorwaarden waaraan de hospitalisatieverzekering dient te voldoen en reglementeert de voorwaarden tot aansluiting.

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

---

**Artikel 249**<sup>336</sup>: Bij het gebruik van de trein, de bus, de tram of de metro voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het abonnement volledig ten laste genomen door het provinciebestuur. Gebruikers van een gratis abonnement kunnen voor éénzelfde periode niet genieten van een andere tussenkomst in het woon-werkverkeer.

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

Het personeelslid dat uit dienst treedt of het vervoerbewijs om een andere reden niet meer gebruikt (vb. verhuizing, langere afwezigheid door zwangerschapsverlof, loopbaanonderbreking) is verplicht dit bewijs onmiddellijk (binnen de 5 werkdagen) in te leveren bij de personeelsdienst.

**Artikel 250**<sup>337</sup>: Het personeelslid ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding van 14,50 cent per afgelegde kilometer wanneer hij de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets.

Per gepresteerde dag wordt maximaal één heen- en terugrit uitbetaald, tenzij het personeelslid aangesteld is met niet-aaneensluitende shiften.

Het traject waarvoor al een tegemoetkoming in de kosten bestaat voor het openbaar vervoer, wordt niet in aanmerking genomen voor het toekennen van een fietsvergoeding.

Het bedrag van de fietsvergoeding wordt aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk aangepast met toepassing van een coëfficiënt welke opgenomen is in het Wetboek van de inkomensbelastingen.<sup>338</sup>

De gevolgde fietsroute moet de kortste veilige fietsroute zijn. Voor de bepaling van de afstand in kilometer wordt gebruik gemaakt van een routeplanner.

De personeelsdienst stelt vast welke afstand voor de fietsvergoeding in aanmerking wordt genomen. Het betrokken personeelslid wordt hierover geïnformeerd.

Elke wijziging in afstand wordt toegepast vanaf de eerste werkdag van de daarop volgende maand. Afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven; afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden.

Het fietsgebruik wordt geregistreerd via de tijdsregistratie.

---

<sup>335</sup> aangevuld bij PR 25.02.16, art.1§9, inwerkingtreding 01.03.16

<sup>336</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §113, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>337</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §114, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>338</sup> toegevoegd bij PR 25.10.10, art. 1 §6, inwerkingtreding 01.01.10

**Artikel 251**<sup>339</sup>: Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart door de bevoegde hogere overheid, ontvangt een vergoeding voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Die vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

#### Afdeling IV. De begrafenisvergoeding.

---

**Artikel 252:** Als een personeelslid overlijdt, wordt aan de persoon of personen, vermeld in artikel 253, een begrafenisvergoeding toegekend die overeenstemt met het geïndexeerde maandsalaris van het personeelslid, eventueel verhoogd met de haard- en standplaatstoelage of met om het even welke andere salaristoelage. Het geïndexeerde maandsalaris wordt omgezet in een maandsalaris voor voltijdse prestaties als het overleden personeelslid deeltijds werkte.

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

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

**Artikel 253:** De begrafenisvergoeding wordt betaald aan de persoon of de personen die kosten voor de begrafenis hebben gedragen.

#### Afdeling V. (...) <sup>340</sup>

---

#### Afdeling VI. (...) <sup>341</sup>.

---

#### Afdeling VII. Aanvullend pensioenstelsel. <sup>342</sup>

---

**Artikel 255bis:** Voor de contractuele personeelsleden is er een aanvullend pensioenstelsel voorzien. De provincieraad stelt het pensioenreglement vast. Het pensioenreglement regelt

---

<sup>339</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §115, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>340</sup> geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §31, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>341</sup> geschrapt bij PR. 23.01.20, art. 18, inwerkingtreding 01.02.20

<sup>342</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §116, inwerkingtreding 01.09.13

ondermeer :

1° de voorwaarden tot aansluiting;

2° het bedrag van de jaarlijkse spaarpremie;

3° de wijze van uitkeren;

4° de mogelijkheden bij uitdiensttreding.

## Titel XIII: Verloven en afwezigheden

### Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

**Artikel 256:** §1: Het statutaire<sup>343</sup> personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

1° dienstactiviteit

2° non-activiteit.

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

§3: Het statutaire<sup>344</sup> personeelslid is bij verlof of afwezigheid in dienstactiviteit, als het personeelslid op dat ogenblik het recht op het salaris behoudt.

§4: Het statutaire<sup>345</sup> personeelslid is in non-activiteit bij verlof of afwezigheid, als het personeelslid op dat ogenblik geen recht heeft op zijn salaris, tenzij in de gevallen die anders bepaald zijn in deze titel.

**Artikel 257:** Het personeelslid dat zonder toestemming of geldige reden, en ook niet ten gevolge van de toepassing van een tuchtstraf of van een andere administratieve maatregel, afwezig is, bevindt zich in een toestand van non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.

**Artikel 258:** In afwijking van artikel 257 is het personeelslid in actieve dienst als het deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking en verliest het enkel zijn recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

**Artikel 259:** (...) <sup>346</sup>

**Artikel 260:** (...) <sup>347</sup>

---

<sup>343</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 2 §17, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>344</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 2 §17, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>345</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 2 §17, inwerkingtreding 01.01.09

<sup>346</sup> opgeheven bij PR 24.05.2018, art. 3, inwerkingtreding 24.05.2018

<sup>347</sup> opgeheven bij PR 24.05.2018, art. 4, inwerkingtreding 1.09.2018

**Artikel 261:** (...) <sup>348</sup>

**Artikel 261bis:** (...) <sup>349</sup>

**Artikel 262:** (...) <sup>350</sup>

## Hoofdstuk II. De jaarlijkse vakantiedagen

**Artikel 263:** §1: Het personeelslid heeft jaarlijks recht op 35 werkdagen betaalde vakantie waarvan 10 werkdagen opeenvolgend kunnen worden genomen.

De vakantiedagen worden genomen naar keuze van het personeelslid, met inachtneming van de behoeften van de dienst.

§2: In afwijking van §1, tweede lid, kan het personeelslid vier dagen vakantie nemen, zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om de vakantie te weigeren.

§3: De jaarlijkse vakantie wordt opgenomen binnen het kalenderjaar, met uitzondering van vijf vakantiedagen die kunnen worden overgedragen naar het volgende jaar.

§4: Op gemotiveerde vraag kan het hoofd van personeel <sup>351</sup> toestaan dat de beperking bedoeld bij §3 niet van toepassing is.

§5: (...) <sup>352</sup>

**Artikel 264:** Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling. Periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of een wachtgeld geven eveneens recht op jaarlijkse vakantiedagen. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen. <sup>353</sup>

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd.

Het aantal vakantiedagen wordt verminderd in verhouding tot het aantal onbezoldigde verlofdagen dat wordt opgenomen tijdens het lopende jaar en indien niet meer mogelijk, tijdens het daaropvolgende jaar. Het aantal aldus berekende vakantiedagen bedraagt steeds een halve of een volledige dag. De afronding gebeurt naar de hogere halve of hele dag.

**Artikel 265:** Als een statutair personeelslid ziek wordt voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort en worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.

---

<sup>348</sup> opgeheven bij PR 24.05.2018, art. 4, inwerkingtreding 1.09.2018

<sup>349</sup> opgeheven bij PR 24.05.2018, art. 4, inwerkingtreding 1.09.2018

<sup>350</sup> opgeheven bij PR 24.05.2018, art. 4, inwerkingtreding 1.09.2018

<sup>351</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §23, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>352</sup> geschrapt bij PR 22.09.16, art. 1 §32, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>353</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 6 § 1, inwerkingtreding 01.03.20

**Artikel 266:** Als een personeelslid tijdens zijn/haar vakantie ziek wordt en de ziekte wordt gestaafd door een medisch attest, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekte en worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.

### Hoofdstuk III. De feestdagen

**Artikel 267:** §1: Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 2 november, 11 november, 15 november, 25 december en 26 december.

§2: Ter vervanging van de in het eerste lid vermelde vakantiedagen die samenvallen met een niet-werkdag, 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 het eerste lid vermelde dagen of in de periode tussen kerstmis en Nieuwjaar te werken ingevolge de werktijdregeling die op hem van toepassing is, of ten gevolge van behoeften van de dienst, krijgt in evenredige mate vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

Het personeelslid tewerkgesteld in continudienst dat werkt of in rust is op de in artikel 267, vermelde dagen, krijgt hiervoor vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

### Hoofdstuk IV. Bevallingsverlof , opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof<sup>354</sup>

#### Afdeling I. Het bevallingsverlof

**Artikel 268:** Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de Arbeidswet van 16 maart 1971. Het vast aangestelde statutaire personeelslid behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

**Artikel 269:** Bij verlenging van de postnatale rustperiode in overeenstemming met artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het vast aangestelde statutaire personeelslid tijdens de duur van die verlenging doorbetaald.

**Artikel 270:** §1: Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat vader is van het kind, recht op vaderschapsverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

§2: Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutaire personeelslid dat vader is van het kind, recht op vaderschapsverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat 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.

<sup>354</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 6 § 2, inwerkingtreding 24.04.21

§3: Het vaderschapsverlof, vermeld in §1 en §2, is bezoldigd.

## Afdeling II. Het opvangverlof<sup>355 356</sup>

**Artikel 271:<sup>357</sup> § 1** Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het adoptieverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

1°	met	drie	weken	vanaf	1	januari	2023;
2°	met	vier	weken	vanaf	1	januari	2025;
3°	met	vijf	weken	vanaf	1	januari	2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;  
2° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;  
3° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen. Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

**§ 2** Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

## Afdeling III Het pleegzorgverlof<sup>358</sup>

**Artikel 271bis<sup>359</sup>:** Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

<sup>355</sup> aangevuld bij PR 22.12.14, art. 1 §22, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>356</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 6 § 3 1°, inwerkingtreding 24.04.21

<sup>357</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 6 § 3 2°, inwerkingtreding 24.04.21

<sup>358</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 6 § 3 3°, inwerkingtreding 24.04.21

<sup>359</sup> ingevoegd bij PR 22.12.14, art. 1 §23, inwerkingtreding 01.01.15

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82 % van het brutosalaris.

#### Afdeling IV Pleegouderverlof<sup>360</sup>

**Artikel 271ter:** § 1. In deze paragraaf wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

In geval van langdurige pleegzorg heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1°	met drie weken vanaf	1 januari	2023;
2°	met vier weken vanaf	1 januari	2025;
3°	met vijf weken vanaf	1 januari	2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

- 1° het kind heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
- 2° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
- 3° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

§ 2. Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82 % van het brutosalaris.

#### Hoofdstuk V. Het ziekteverlof

##### Afdeling I. Algemene bepalingen

**Artikel 272:** Het ziekteverlof maakt geen einde aan het stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

**Artikel 273:** In de gevallen waarin de afwezigheid door de oorzaken, vermeld in artikel 293, 1° tot en met 4°, te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt het personeelslid

<sup>360</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 6 § 3 4°, inwerkingtreding 24.04.21



het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

**Artikel 274:** §1: De provincie West-Vlaanderen treedt in de in artikel 273 bedoelde gevallen 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.

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

**Artikel 275:** De deputatie neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen, van ongevallen op weg naar en van het werk en van beroepsziekten en de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

## Afdeling II. Ziektecontrole

---

**Artikel 276:** Het personeelslid is op de eerste dag van zijn afwezigheid verplicht persoonlijk telefonisch zijn eerste evaluator, of bij diens afwezigheid zijn diensthoofd of tweede evaluator, onmiddellijk en uiterlijk voor 10u00 te verwittigen van de arbeidsongeschiktheid.

In geval van verlenging van de afwezigheid wegens ziekte moet de verwittiging gebeuren uiterlijk de laatste werkdag van de vorige ongeschiktheidperiode.

Melding door een derde mag enkel in geval van overmacht.

**Artikel 277:** De eerste evaluator meldt de afwezigheid en de vermoedelijke duur ervan aan de personeelsdienst.<sup>361</sup>

**Artikel 278:** Het personeelslid bezorgt de personeelsdienst zo vlug mogelijk, en behoudens overmacht uiterlijk binnen de drie werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, een geneeskundig getuigschrift. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, de duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die verschilt van het door de werkgever gekende adres, en of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

**Artikel 279:** Een geneeskundig getuigschrift is vereist voor elke arbeidsongeschiktheid wegens ziekte.

**Artikel 280:** De provinciegriffier kan beslissen dat het laattijdig bezorgen van het geneeskundig getuigschrift aan de personeelsdienst tot gevolg heeft dat de periode van afwezigheid beschouwd wordt als een onwettige afwezigheid.

**Artikel 281:** Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan aangewezen door de deputatie en overeenkomstig de door haar vastgestelde nadere bepalingen. Het recht van een ambtenaar op ziekteverlof wordt gekoppeld aan een ernstige controle door dit controleorgaan.

**Artikel 282:** Het personeelslid mag niet weigeren een controlearts te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan het personeelslid heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het personeelslid zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht.

---

<sup>361</sup> gewijzigd bij PR 17.06.21, art. 6 § 4, inwerkingtreding 01.07.21

**Artikel 283:** Indien het personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts tot vervroegde werkhervatting, neemt de controlearts onmiddellijk contact op met de behandelende arts.

Indien de behandelende arts niet akkoord gaat met de diagnose van de controlerende arts, neemt hij binnen de 24 uur contact op met deze laatste. Indien beide artsen geen overeenstemming bereiken over de uiteindelijke beslissing stellen zij in gemeen overleg een arbitrerend arts aan. De beslissing van deze laatste is bindend.

Een arbitrageprocedure schorst de beslissing van de controlearts op. Het personeelslid blijft in afwachting van de beslissing van de arbitrerend arts in ziekteverlof.

**Artikel 284:** Indien het geneeskundig controleorgaan een wegens ziekte afwezig personeelslid geschikt acht om zijn ambt terug op te nemen met deeltijdse prestaties dan geeft hij daarvan kennis aan de personeelsdienst en aan betrokken personeelslid.

## Afdeling III. Stelsel van ziektekrediet voor statutairen

---

### Onderafdeling 1. Ziektekrediet

---

**Artikel 285:** Het statutaire personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, krijgt ziekteverlof.

**Artikel 286:** §1: Het statutaire personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektekredietdagen.

§2: De ziektekredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit.

§3: Bij indiensttreding, en na de eventuele periode van recht op ziekte-uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, wordt aan een statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van drieënzestig dagen toegestaan. Aanvullende ziektekredietdagen worden nadien toegestaan voor het vierde jaar en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektekrediet.

**Artikel 287:** Voor opgenomen ziektekredietdagen wordt het gewone salaris betaald.

**Artikel 288:** Periodes van disponibiliteit wegens ziekte komen niet in aanmerking voor de vaststelling van het jaarlijkse aantal ziektekredietdagen.

**Artikel 289:** Bij de bepaling van het jaarlijks ziektekrediet wordt verhoudingsgewijze rekening gehouden met de periodes van non-activiteit en van disponibiliteit die geen recht geven op ziektekrediet.

**Artikel 290:** Voor een personeelslid tewerkgesteld met deeltijdse prestaties wordt de afwezigheid wegens ziekte pro rata berekend.

**Artikel 291:** De provinciegriffier kan beslissen dat de vakantiedagen die het statutaire personeelslid niet heeft kunnen opnemen als gevolg van een langdurige ziekte, geheel of gedeeltelijk kunnen worden toegevoegd aan het nog beschikbare ziektekrediet. Als langdurige ziekte geldt een totale afwezigheid wegens ziekte gedurende een ononderbroken periode van minimum 3 maanden.

**Artikel 292:** Ziektekredietdagen, opgebouwd of verworven bij een of meerdere vorige publieke werkgevers worden niet in rekening gebracht.

**Artikel 293:** Verlof wegens arbeidsongeschiktheid 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 arbeidsmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is;
- 6° de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

Die dagen afwezigheid worden niet aangerekend op het beschikbare ziektekrediet, vermeld in artikel 286, behalve voor de toepassing van artikel 294, wat de afwezigheden, vermeld in artikel 293, 1° tot en met 4°, betreft.

**Artikel 294:** Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd ziek is, kan het provinciebestuur het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.<sup>362</sup>

De pensioencommissie kan beslissen dat het personeelslid toegelaten wordt tot het vervroegd pensioen om medische redenen.

## Onderafdeling 2. Disponibiliteit

---

**Artikel 295:** De aanstellende overheid van het betrokken statutaire personeelslid neemt de beslissing om het statutaire personeelslid in disponibiliteit te stellen.

**Artikel 296:** Het wachtgeld wordt berekend op de bezoldigingsonderdelen die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.

**Artikel 297:** De tijd die een statutair personeelslid doorbrengt in de stand disponibiliteit moet worden aangerekend als werkelijke dienst.

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

**Artikel 298:** §1: Een statutair personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, wordt bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit in disponibiliteit gesteld op het ogenblik dat het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van zijn rechtspositieregeling, heeft opgebruikt.<sup>363</sup>

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

---

<sup>362</sup> gewijzigd bij PR 25.11.10, art. 1 §9, inwerkingtreding 01.01.10

<sup>363</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §119, inwerkingtreding 01.09.13

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van ziekte of invaliditeit gelden dezelfde regels als voor een ziek of invalide statutair personeelslid dat zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt.

§3: Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, behoudt zijn aanspraken op verhoging in salaris.

**Artikel 299:** §1: Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, ontvangt een wachtgeld, gelijk aan 60% van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven.

§2: Het bedrag van dat wachtgeld mag evenwel in geen geval minder bedragen dan:

- 1° de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben verkregen met toepassing van de regeling voor contractuele werknemers in het kader van de sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit;
- 2° het pensioen dat de betrokkene verkregen zou hebben bij vervroegde pensionering op dezelfde dag waarop de toestand van disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit ingaat.

### Onderafdeling 3. Deeltijdse prestaties wegens ziekte of ongeval naar gemeen recht<sup>364</sup>

**Artikel 300:** Het wegens ziekte of ongeval naar gemeen recht<sup>365</sup> afwezig statutair<sup>366</sup> personeelslid dat niet in een toestand van disponibiliteit wegens ziekte is, kan zelf vragen zijn ambt progressief<sup>367</sup> terug te mogen opnemen met deeltijdse prestaties. Tot staving van die aanvraag legt hij een geneeskundig attest voor. Indien de arbeidsgeneesheer oordeelt dat de lichaamstoestand van de betrokkene dat toelaat, geeft hij kennis van deze beslissing aan het bestuur<sup>368</sup> en aan de ambtenaar zelf.

**Artikel 301:** De arbeidsgeneesheer spreekt zich uit over de lichamelijke geschiktheid om zijn ambt progressief<sup>369</sup> met deeltijdse prestaties terug op te nemen na voorafgaande raadpleging van de behandelende arts.

Bij betwisting is de procedure van artikel 283 van toepassing.

**Artikel 302**<sup>370</sup>: Een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn functie progressief weer op te nemen met het

---

<sup>364</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 19, 1°, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>365</sup> ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 2, inwerkingtreding 05.10.2017 en gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 19, 2°, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>366</sup> ingevoegd bij PR 23.01.20, art. 19, 2°, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>367</sup> ingevoegd bij PR 22.12.14, art. 1 §24, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>368</sup> vervangen bij PR 22.12.14, art. 1 §24, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>369</sup> ingevoegd bij PR 22.12.14, art. 1 §25, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>370</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §25, inwerkingtreding 01.01.13, bij PR 27.06.13, art. 1 §120, inwerkingtreding 01.09.13, bij PR 22.12.14, art. 1 §26, inwerkingtreding 01.01.15 en bij PR. 23.03.17, art. 1§5, inwerkingtreding 01.02.17

oog op volledige re-integratie, kan toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster.<sup>371</sup>

De toestemming wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie maanden en maximaal tot uitputting van het ziektekrediet. Het hoofd van personeel beoordeelt of het geven van de toestemming verenigbaar is met de goede werking van de dienst.

Onder dezelfde voorwaarden en op dezelfde wijze als bij het toestaan van de eerste periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte of ongeval naar gemeen recht kan het hoofd van personeel de periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte of ongeval naar gemeen recht verlengen met een periode van telkens ten hoogste drie maanden en maximaal tot uitputting van het ziektekrediet.<sup>372</sup>

**Artikel 303:** De afwezigheden bij deze deeltijdse prestaties worden gelijkgesteld met dienstactiviteit en pro rata aangerekend als ziekteverlof.

#### Afdeling IV. Het ziekteverlof voor contractuele personeelsleden

##### Artikel 304 (...) <sup>373</sup>

**Artikel 305:** De deputatie neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen, van ongevallen op weg naar en van het werk en van beroepsziekten en de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

**Artikel 306:** Het stelsel van de ziekteverzekeringswetgeving is van toepassing op de contractuelen die deeltijds willen hernemen.

#### Hoofdstuk Vbis. Verminderde prestaties na arbeidsongeval <sup>374</sup>

**Artikel 306bis:** Een personeelslid dat een arbeidsongeval heeft gehad kan zijn functie progressief weer opnemen onder de voorwaarden bepaald in art. 8 ter van het KB van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.<sup>375</sup>

#### Hoofdstuk Vter. Verminderde prestaties na beroepsziekte <sup>376</sup>

**Artikel 306ter:** Het door een beroepsziekte getroffen personeelslid kan zijn functie progressief weer opnemen onder de voorwaarden bepaald in art. 22 van het KB van 21 januari 1993

---

<sup>371</sup> ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 2, inwerkingtreding 05.10.2017 en gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 19, 3°, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>372</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 19, 4°, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>373</sup> geschrapd bij PR 22.12.14, art. 1 §27, inwerkingtreding 01.01.15

<sup>374</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 20, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>375</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 20, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>376</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 21, inwerkingtreding 1.02.20

betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, ten gunste van sommige personeelsleden uit de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.<sup>377</sup>

## Hoofdstuk VI. Onbetaald verlof<sup>378</sup>

### Afdeling I. Algemene bepalingen.

**Artikel 307:** §1: Het hoofd van personeel beslist, na advies over de praktische modaliteiten van de eerste evaluator (of bij afwezigheid de tweede evaluator) omtrent het toekennen van volgende verloven: onbetaald verlof als recht (artikels 308-310) en onbetaald verlof als gunstmaatregel (artikels 311-313).

Onverminderd de individuele rechten van het personeelslid kan de toekenning van onbetaald verlof als recht voor een periode van ten hoogste drie maanden uitgesteld worden omwille van de goede werking van de dienst. Bij de toekenning van onbetaald verlof als gunst wordt afgewogen of de continuïteit en de kwaliteit van de openbare dienstverlening gehandhaafd blijven.<sup>379</sup> Bij de afweging wordt er ondermeer rekening gehouden met de ingangsdatum, de looptijd en de grootte van de vermindering.

§2: Het onbetaald verlof wordt ten minste één maand voor de aanvang of verlenging van het onbetaald verlof aangevraagd via een elektronische HR-toepassing.

§3: Het personeelslid met minder dan 6 maanden graadanciënniteit bij de provincie komt niet in aanmerking voor onbetaald verlof. Deze beperking geldt niet voor de in artikel 311 1° voorziene 20 dagen per kalenderjaar.

§4: Verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaald verlof. Als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

§5: Het onbetaald verlof dient steeds in te gaan bij het begin van de maand en wordt genomen in volle kalendermaanden. Deze beperking geldt niet voor de in artikel 311 1° voorziene 20 dagen per kalenderjaar.

§6: Op initiatief van het betrokken personeelslid en mits er een opzegtermijn van een maand is, herneemt het personeelslid zijn voltijds ambt, voordat de periode verstrijkt waarvoor hij toestemming voor onbetaald verlof kreeg.<sup>380</sup>

### Afdeling II. Onbetaald verlof als recht.

**Artikel 308:** Deze afdeling is niet van toepassing op de decretale graden en de volgens artikel 3 van deze rechtspositieregeling aangeduide diensthoofden.<sup>381</sup>

**Artikel 309:** §1: Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zodra het

---

<sup>377</sup> toegevoegd bij PR 23.01.20, art. 21, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>378</sup> vervangen bij PR 23.03.17, art. 1§6, inwerkingtreding 01.02.17

<sup>379</sup> gewijzigd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 3, inwerkingtreding 01.02.2017

<sup>380</sup> gewijzigd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 3, inwerkingtreding 01.02.2017

<sup>381</sup> gewijzigd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 3, inwerkingtreding 01.02.2017

personeelslid 55 jaar is, verwerft het een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken, te nemen in periodes van minimaal een maand.

Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 90%, 80%, 66,66% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Dat deeltijdse onbetaalde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft hij altijd het recht om de prestaties te verminderen tot 90%, 80%, 66,66% of tot 50% van een voltijdse betrekking.

§2: Als een vast aangesteld statutair personeelslid of een personeelslid met een contract onbepaalde duur<sup>382</sup> binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd/inwerktijd verbonden is, opneemt, wordt ambtshalve onbetaald verlof toegestaan voor maximaal de duur van de tijdelijke aanstelling of de proeftijd/inwerktijd.

**Artikel 310:** Het verlof is gelijkgesteld met dienstactiviteit en wordt niet vergoed.

### Afdeling III. Onbetaald verlof als gunst.

**Artikel 311:** Aan het personeelslid kan onbetaald verlof toegestaan worden om de prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken, als de goede werking van de dienst dat toelaat.

Het verlof, vermeld in het eerste lid, kan worden toegestaan voor:

1° twintig dagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve<sup>383</sup> dagen en al dan niet in aaneensluitende perioden;

2° drie jaar voltijds onbetaald verlof gedurende de loopbaan, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand.

3° onbeperkt deeltijds verlof waarbij de prestaties worden verminderd tot 90%, 80%, 66,66% of 50% van een voltijdse betrekking. De vermindering tot 50 % en 66,66% van een voltijdse betrekking kan niet toegestaan worden aan de decretale graden en de diensthoofden.

**Artikel 312:** Het onbetaald gunstverlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft.

**Artikel 313:** Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat een mandaat opneemt bij een ander bestuur, kan ambtshalve onbetaald verlof krijgen voor de duur van het mandaat. Het onbetaalde verlof is verlengbaar bij een verlenging van dit mandaat.

**Artikel 314:** (...) <sup>384</sup>

### Hoofdstuk VIbis. Onbetaald verlof om dwingende redenen.<sup>385</sup>

**Artikel 314bis:** De statutaire en contractuele personeelsleden hebben recht om 10 werkdagen<sup>386</sup> per jaar onbetaald verlof op te nemen omwille van dwingende redenen. Onder

<sup>382</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 6 § 5, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>383</sup> ingevoegd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 3, inwerkingtreding 01.02.2017

<sup>384</sup> geschrapt bij PR. 23.03.17, art. 1§7, inwerkingtreding 01.02.17

<sup>385</sup> ingevoegd bij PR. 23.03.17, art. 1§8, inwerkingtreding 01.02.17

<sup>386</sup> gewijzigd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 4, inwerkingtreding 01.02.2017

dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist. Zijn in het bijzonder een dwingende reden :

- a) ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:
  - een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon
  - een aan- of bloedverwant in eerste graad die niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont;
- b) ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;
- c) het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

Dit recht wordt geregeld overeenkomstig artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het KB van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden. Het hoofd van personeel bepaalt de concrete modaliteiten voor de aanvraag.

## Hoofdstuk VII. Het verlof voor loopbaanonderbreking en Vlaams Zorgkrediet.<sup>387</sup>

**Artikel 315<sup>388</sup>:** §1: De loopbaanonderbreking wordt geregeld overeenkomstig artikel 99 van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 en het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en de latere wijzigingen.

§2: Het Vlaams Zorgkrediet wordt geregeld overeenkomstig artikel 99 van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 en het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

§3: De stelsels zijn een recht voor alle personeelsleden.

§4: In afwijking van bovenstaand recht kunnen de verschillende vormen van voltijdse loopbaanonderbreking niet meer gestart worden gedurende een eventueel arbeidsrechtelijk voorziene opzegtermijn van het contractuele personeelslid.

**Artikel 316 - 317<sup>389</sup>:** (...)

## Hoofdstuk VIII. Het verlof voor opdracht

### Afdeling I. Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet of secretariaat van een mandataris

---

<sup>387</sup> vervangen bij PR. 23.03.17, art. 1§9, inwerkingtreding 01.02.17

<sup>388</sup> Vervangen bij PR. 23.03.17, art. 1§10, inwerkingtreding 01.02.17

<sup>389</sup> geschrapt bij PR. 23.03.17, art. 1§11, inwerkingtreding 01.02.17



**Artikel 318:** Het statutaire personeelslid kan verlof krijgen om een ambt uit te oefenen op het kabinet, secretariaat, cel algemene beleidscoördinatie of cel algemeen beleid van een van de volgende instanties:

- een minister van het federaal ministerie of een lid van een regering van gemeenschap of gewest;
- een staatssecretaris;
- een verkozen mandataris op federaal-, gemeenschap-, gewest-, of provinciaal niveau;
- een mandataris met uitvoerend mandaat op het lokale niveau van gemeenten en OCMW's;
- een gouverneur van een provincie;
- de gouverneur of vicegouverneur van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad;
- een voorzitter van een districtsraad;
- een Europees commissaris.

**Artikel 319:** Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

## **Afdeling II. Verlof voor opdracht van algemeen belang**

---

**Artikel 320:** Het statutaire personeelslid kan verlof krijgen voor de uitoefening van een opdracht waarvan het algemeen belang erkend wordt.

**Artikel 321:** §1: Het verlof is onbezoldigd en wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het verlof wordt evenwel bezoldigd wanneer het personeelslid wordt aangewezen krachtens het besluit van de Europese Commissie van 30 april 2002 houdende de regeling van toepassing op de nationale deskundigen die bij de diensten van de Commissie zijn gedetacheerd of wanneer het personeelslid opdrachten uitvoert bij de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en de organisatie voor onderwijs en opvoeding, wetenschap, cultuur en communicatie van de Verenigde Naties (UNESCO).

§2: De deputatie kan beslissen het salaris van het personeelslid voor de duur van de opdracht door te betalen en terug te vorderen of geheel of gedeeltelijk door te betalen zonder terugvordering.

**Artikel 322:** Onder opdracht wordt verstaan:

- de uitoefening van de nationale en internationale opdrachten aangeboden door een binnenlandse of buitenlandse regering of openbaar bestuur of een internationale instelling;
- de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

**Artikel 323:** §1: Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor:

- de opdrachten in een ontwikkelingsland;
- voor de opdrachten die de als nationale deskundige aangewezen ambtenaar uitvoert ingevolge het besluit van de Europese Commissie van 30 april 2002;
- voor de opdrachten bij de Internationale arbeidsorganisatie (IAO);
- de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO);
- de Organisatie voor Onderwijs en opvoeding, wetenschap, cultuur en communicatie van de Verenigde Naties (UNESCO).

§2: Het karakter van algemeen belang wordt voor de overige opdrachten erkend door de deputatie.

De toestemming voor de opdracht wordt gegeven indien de opdracht geacht wordt van overwegend belang te zijn voor het land, de Vlaamse regering, de Vlaamse administratie, de deputatie of de provinciale administratie.

§3: In afwijking van §1 en §2 van dit artikel, verliest iedere opdracht van rechtswege haar karakter van algemeen belang vanaf de eerste dag van de maand die volgt op die waarin de ambtenaar een dienstanciënniteit heeft bereikt die volstaat om aanspraak te kunnen maken op het bekomen van een onmiddellijk ingaand of uitgesteld pensioen ten laste van de buitenlandse regering, het buitenlands openbaar bestuur of de internationale instelling voor wie de opdracht werd vervuld.

**Artikel 324:** De deputatie kan, met instemming van de betrokkene, een personeelslid met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan elk personeelslid de uitvoering van een opdracht aanvaarden, mits akkoord van de deputatie.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van het hoofd van personeel<sup>390</sup>.

**Artikel 325:** §1: Aan het personeelslid met verlof wegens een internationale opdracht die hem door de deputatie werd toevertrouwd, kan een vergoeding worden toegekend onder de voorwaarden en voor het bedrag door haar bepaald.

§2: De in dit artikel bedoelde vergoeding mag niet worden toegekend aan een met een opdracht belast personeelslid dat hetzij krachtens andere wets- of verordeningbepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, voordelen geniet die ten minste gelijkwaardig zijn aan de salaris dat hij zou gekregen hebben indien hij in dienst was gebleven.

### Afdeling III. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep of fractie

**Artikel 326:** Het statutaire personeelslid kan, op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, verlof krijgen om een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad.

**Artikel 327:** §1: Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§2: Binnen de perken van de reglementering of het reglement van de betrokken wetgevende vergadering wordt het verlof dat is toegestaan aan de ambtenaar die een ambt uitoefent bij een erkende politieke groep of bij de voorzitter van een van die groepen ofwel bezoldigd door de provincie met doorbetaling van het salaris en terugvordering ofwel niet bezoldigd door de provincie en wordt het salaris stopgezet indien de betrokken wetgevende vergadering of de erkende politieke groep een salaris betaalt.

### Afdeling IV. Verlof voor het uitoefenen van een betrekking bij een provinciaal of gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap of in het kader van terbeschikkingstelling in uitvoering van hogere regelgeving<sup>391</sup>

<sup>390</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §26, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>391</sup> aangevuld bij PR 25.11.10, art. 1 §11, inwerkingtreding 01.01.10

**Artikel 328:** §1: Op vraag van het hoofd van een provinciaal of gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap kan een verlof toegekend worden aan een ambtenaar om een betrekking bij dit agentschap te aanvaarden.

§1bis<sup>392</sup>: De deputatie kan aan het statutaire personeelslid een verlof toekennen met het oog op terbeschikkingstelling in uitvoering van hogere regelgeving.

§2: Het verlof wordt toegestaan voor bepaalde of onbepaalde duur.

**Artikel 329:** §1: Het verlof is onbezoldigd en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§2: De deputatie kan beslissen het salaris van het personeelslid voor de duur van het verlof door te betalen en terug te vorderen of door te betalen zonder terugvordering.

## Afdeling V. Gemeenschappelijke bepalingen

---

**Artikel 330:** §1<sup>393</sup>: Het verlof voor opdracht kan alleen voor de volheid van de aanstelling toegekend worden.

§2 De aanvraag van het verlof voor opdracht wordt door het personeelslid via de eerste evaluator (of bij afwezigheid de tweede evaluator) ingediend bij de personeelsdienst ten minste één maand voor de aanvang van het verlof.

De deputatie beslist over de aanvraag.

**Artikel 331:** Met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden kan de deputatie op ieder ogenblik een eind maken aan het verlof voor opdracht. Ook het personeelslid kan vragen om het verlof voor opdracht voortijdig te beëindigen. De deputatie beslist over de vraag tot voortijdige beëindiging.

**Artikel 332:** Het personeelslid wiens verlof voor opdracht verstreken is of wiens opdracht beëindigd of onderbroken is ten gevolge van een beslissing van deputatie, de Europese Commissie of de ambtenaar zelf, stelt zich opnieuw ter beschikking van de provincie. De dienstaanwijzing gebeurt door de provinciegriffier.

Indien hij zonder geldige reden weigert of nalaat dit te doen, wordt hij, na tien dagen afwezigheid, als ontslagnemend beschouwd.

**Artikel 333:** Het personeelslid aan wie één van bovenstaande verloven voor opdracht werd toegekend, en dat na een aanwervings- of bevorderingsprocedure in aanmerking komt voor een vacante betrekking, dient de functie met de taken en verantwoordelijkheden die eraan verbonden zijn op te nemen binnen de drie maanden na de benoeming op proef. Aan het toegekende verlof komt ambtshalve een einde met ingang van deze datum.

**Artikel 334:** §1: De deputatie kan bij wijze van uitzondering en om functionele redenen het verlof voor opdracht toestaan aan het op proef benoemd personeelslid en beslissen of de proeftijd al dan niet wordt geschorst.

---

<sup>392</sup> ingevoegd bij PR 25.11.10, art. 1 §12, inwerkingtreding 01.01.10

<sup>393</sup> ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §125, inwerkingtreding 01.09.13

§2: Indien de deputatie beslist dat de proeftijd tijdens het verlof niet wordt geschorst, blijft het personeelslid onderworpen aan de duur en het verloop van de proeftijd, zoals bepaald in artikel 50.

De provinciegriffier bepaalt in overleg met de betrokken instantie op welke wijze de modaliteiten van de stage worden aangepast aan de uitoefening van het ambt.

**Artikel 335:** Het contractuele personeelslid kan, met toepassing van de in dit hoofdstuk uitgewerkte regeling, vragen om een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit kan pas na het verstrijken van de inwerktijd.

## Hoofdstuk IX. Het omstandigheidverlof

**Artikel 336:** Het personeelslid krijgt omstandigheidverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

1° huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten	4 werkdagen
2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer	10 werkdagen op te nemen binnen de termijn voorzien in artikel 30§2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten <sup>394</sup>
3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner	4 werkdagen
4° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner	2 werkdagen
5° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner	2 werkdagen
6° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner	1 werkdag
7° huwelijk van een bloed- of aanverwant: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) in de eerste graad, die geen kind is;</li> <li>b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner</li> </ul>	de dag van het huwelijk
8° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende

<sup>394</sup> ingevoegd bij PR 25.11.10, art. 1 §13, inwerkingtreding 01.01.10

	plechtigheid bij een ander erkende eredienst
9° plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner; Deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; Deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie.	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
10° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige	de nodige tijd, maximaal één dag
11° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd

De in 1° tot 6° bepaalde dagen omstandigheidverlof worden op vraag van het personeelslid genomen aansluitend aan de gebeurtenis. Indien het personeelslid de dagen niet aansluitend aan de gebeurtenis heeft genomen, worden ze genomen binnen een redelijke termijn na de gebeurtenis, met inachtneming van de behoeften van de dienst en in overleg met de eerste evaluator (of bij diens afwezigheid de tweede evaluator).

De nodige attesten ter staving van het omstandigheidverlof worden bezorgd aan de personeelsdienst.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

**Artikel 337<sup>395</sup>**: Het omstandigheidsverlof wordt aangevraagd en goedgekeurd via een elektronische HR-toepassing.

## Hoofdstuk X.<sup>396</sup>

**Artikel 338- 339:** (...)

## Hoofdstuk XI. De dienstvrijstellingen

**Artikel 340<sup>397</sup>**: De dienstvrijstellingen worden door het personeelslid aangevraagd en goedgekeurd via een elektronische HR-toepassing.

<sup>395</sup> vervangen bij PR. 23.03.17, art. 1§12, inwerkingtreding 01.02.17

<sup>396</sup> geschrapt bij PR. 23.03.17, art. 1§13, inwerkingtreding 01.02.17

<sup>397</sup> vervangen bij PR. 23.03.17, art. 1§14, inwerkingtreding 01.02.17

**Artikel 341**<sup>398</sup>: Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling:

- 1° als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar;
- 2° als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar.

De gecumuleerde dienstvrijstellingen onder 1° en 2° bedragen maximaal vijf werkdagen per jaar.

Betrokkene dient zijn deelname te staven met een attest van hetzij de korpscommandant of verantwoordelijke Rode Kruis of Vlaamse Kruis.

**Artikel 342**: Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:

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

De eerstvolgende werkdag na de verkiezingen kan bovendien één dag compenserende dienstvrijstelling worden toegekend aan het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau heeft gewerkt. Het personeelslid dat kiest voor deze compenserende dienstvrijstelling ontvangt wel geen presentiegeld als lid van een stem- of stemopnemingsbureau.

Het personeelslid dat kiest voor de dienstvrijstelling stelt zijn dienstchef hiervan op voorhand in kennis en vult na zijn werkzaamheden in het stem- of stemopnemingsbureau in de betreffende bijlage bij het proces-verbaal de vermelding "ambtenaar" i.p.v. zijn bankrekeningnummer.

Het personeelslid moet de geleverde prestaties nadien kunnen staven met een attest van de voorzitter van het stem- of stemopnemingsbureau. Indien het zelf als voorzitter optreedt, dient dit attest mee te worden ondertekend door de secretaris van het stem- of stemopnemingsbureau. Dit attest dient bezorgd te worden aan de personeelsdienst.

**Artikel 343**: Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor het afstaan van:

- 1° beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- 2° organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

De afwezigheid dient te worden bewezen met een medisch attest dat de reden van de afwezigheid vermeldt. Dit attest dient bezorgd te worden aan de personeelsdienst.

**Artikel 344**<sup>399</sup>: Het personeelslid krijgt maximaal tien keer per jaar dienstvrijstelling om bloed, plasma of bloedplaatjes te geven voor de benodigde tijd van de bloed of plasma-afgifte en de verplaatsing van en naar het afnamecentrum.<sup>400</sup>

---

<sup>398</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §127-128, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>399</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §128, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>400</sup> gewijzigd bij PR 23.01.20, art. 22, 1°, inwerkingtreding 1.02.20

Het personeelslid moet een door de dokter van het bloedtransfusiedienst ondertekend bewijsstuk met het tijdstip van de afname bezorgen aan de personeelsdienst.<sup>401</sup>

**Artikel 345:** Het vrouwelijke personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd.

Het vrouwelijke personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap.

Deze afwezigheid dient gestaafd te worden met een medisch attest met de vermelding: prenataal onderzoek. Dit medisch attest dient bezorgd te worden aan de personeelsdienst.

Bovenvermelde dienstvrijstellingen worden toegekend volgens de wettelijke bepalingen inzake moederschapsbescherming.<sup>402</sup>

**Artikel 346:** Er kan dienstvrijstelling worden verleend aan het personeelslid dat zich onderwerpt aan een preventief medisch onderzoek georganiseerd door de Provincie West-Vlaanderen. Ook kan dienstvrijstelling worden verleend om maximaal éénmaal per jaar een kankeronderzoek te laten verrichten door een dokter of centrum naar keuze. Deze afwezigheid moet worden bewezen met een medisch attest met de vermelding: preventief kankeronderzoek. Dit medisch attest dient bezorgd te worden aan de personeelsdienst.

**Artikel 347:** §1: Er kan dienstvrijstelling worden verleend aan een personeelslid dat zich onbezoldigd inzet voor het begeleiden en bijstaan van gehandicapten en zieken tijdens de voor deze personen georganiseerde vakantie-reizen en –verblijven in het binnen- of in het buitenland.

Onder gehandicapten en zieken moet worden verstaan de personen die door een daartoe bevoegde dokter voor tenminste 66% arbeidsongeschiktheid werden verklaard.

De helft van het aantal te besteden verlofdagen (werkdagen) moet worden beschouwd als dienstvrijstelling en dus niet worden aangerekend als gewone vakantie-verlofdagen van dat jaar.

§2: Er kan dienstvrijstelling worden verleend aan een personeelslid dat zich onbezoldigd inzet bij de palliatieve begeleiding van zieken.

§3: De vraag tot dienstvrijstelling, gestaafd door relevante stukken, moet gericht worden aan de personeelsdienst, die het dossier voorlegt aan het hoofd van personeel.<sup>403</sup> De vraag dient het advies van de dienstchef te bevatten. Het totaal aantal dagen van dergelijke dienstvrijstellingen mag niet meer bedragen dan vijf per jaar.

**Artikel 348**<sup>404</sup>: Er kan dienstvrijstelling worden verleend voor en de prestaties worden gelijkgesteld met gepresteerde diensten voor :

- inzage in het persoonlijk tucht- of evaluatiedossier;
- vertrouwelijk gesprek met een vertrouwenspersoon;
- deelname aan sociaal-culturele en sportieve activiteiten, georganiseerd onder bescherming van de Provincie West-Vlaanderen met een maximum van 1 uur per week (niet cumulatief);

---

<sup>401</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 22, 2°, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>402</sup> aangevuld bij PR 27.06.13, art. 1 §129, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>403</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §27, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>404</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §130, inwerkingtreding 01.09.13

- dienstvrijstelling voor de rest van de dag op de eerste werkdag van het jaar voor personeelsleden die 's morgens aanwezig waren voor de gebruikelijke nieuwjaarswensen;
- deelneming aan de officiële sportdag voor de provincieambtenaren;

**Artikel 349:** Het hoofd van personeel<sup>405</sup> kan nog andere dienstvrijstellingen toekennen. Daarbij zal rekening gehouden worden met de prestaties en opdrachten<sup>406</sup> van het personeelslid.

## Hoofdstuk XII. Recht op verlof ingevolge het coronavirus COVID-19<sup>407</sup>

### Artikel 349 bis:

§ 1 Als het statutaire personeelslid niet kan telewerken, ook niet in een andere gepaste functie, en er geen oplossing gevonden kan worden door overuren of andere vormen van verlof op te nemen, dan heeft dat personeelslid in de volgende gevallen recht op verlof:

1° als een minderjarig kind dat met hem samenwoont ofwel niet naar zijn kinderdagverblijf, ofwel niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken;

2° als het een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, omdat dat centrum wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken;

3° als het een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het personeelslid zich niet naar zijn werkplek kan begeven gedurende een bepaalde periode.

Het recht op verlof, vermeld in het eerste lid, geldt voor de duur van de periode dat het kind niet terug naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen terug kan gaan, of voor de duur van het quarantainevoorschrift.

Om van dat recht gebruik te kunnen maken moet het personeelslid:

1° het bestuur onmiddellijk op de hoogte brengen;

2° het bestuur een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen bezorgen. In dat attest bevestigt de betrokken instelling de sluiting van de klas, school of centrum voor opvang van gehandicapte personen als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken. Het attest vermeldt de periode waarvoor de sluiting van toepassing is;

3° met toepassing van het eerste lid, 3°, het bestuur een quarantainegetuigschrift bezorgen.

§ 2. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en telt mee als werkelijke dienst, vermeld in artikel 199.

§ 3. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen zoals vermeld in artikel 219, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

---

<sup>405</sup> gewijzigd bij PR 25.10.12, art. 1 §28, inwerkingtreding 01.01.13

<sup>406</sup> gewijzigd bij PR 27.06.13, art. 1 §131, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>407</sup> ingevoegd bij PR 17.06.21, art. 6 § 6, inwerkingtreding 01.10.20 behalve art. 349bis § 1, 3° dat in werking treedt op 24.04.21



§ 4. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, telt mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen, vermeld in artikel 264.

§ 5. Het statutaire personeelslid heeft tijdens het verlof, vermeld in paragraaf 1, recht op een verloning die gelijk is aan 80 % van het brutosalaris. Voor de toepassing van het eerste lid geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro tegen 100 %. Het brutosalaris wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

## Titel XIV: Slotbepalingen

### Hoofdstuk I. Opheffingsbepalingen

**Artikel 350:** Worden opgeheven op de datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling:

- 1° de rechtspositieregeling van het niet-onderwijzend provinciepersoneel, die het administratief statuut, reglement op de contractuelen en geldelijk statuut omvat, vastgesteld bij besluit van de provincieraad van 27 juni 1996 en latere wijzigingen;
- 2° de besluiten tot vaststelling van het organiek reglement van het Provinciaal Onderzoek- en Voorlichtingscentrum voor Land- en Tuinbouw, gecoördineerd bij besluit van de Bestendige Deputatie van 10 november 1988, en latere wijzigingen, nog van toepassing voor wat betrof het wetenschappelijk personeel;
- 3° de bezoldigingsregeling van het wetenschappelijk personeel van het P.O.V.L.T., gecoördineerd bij besluit van de Bestendige Deputatie van 24 augustus 1989, en latere wijzigingen;
- 4° het besluit van de provincieraad van 30 januari 1997 tot vaststelling van de evaluatieprocedure van de provinciegriffier;
- 5° de besluiten van de provincieraad van 27 november 1997 tot vaststelling van de wedden van de provinciegriffier respectievelijk provincieontvanger.

### Hoofdstuk II. Overgangsbepalingen

**Artikel 351:** Het personeelslid dat gebruik maakte van de overgangsbepaling, voorzien in artikel 50, §1 van het geldelijk statuut dd. 27 juni 1996 en latere wijzigingen behoudt de waarborg van het bedoelde "vorig geldelijk statuut" zolang die regeling gunstiger is dan het volgens de toepassing van deze rechtspositieregeling zou hebben.

**Artikel 352:** De geslaagden van aanwervings- of bevorderingsexamens die opgenomen werden in een wervingsreserve overeenkomstig de artikelen 22 en 23 van het administratief statuut en de artikelen 23 en 24 van het reglement op de contractuelen, vastgesteld bij besluit van de provincieraad van 27 juni 1996 en latere wijzigingen, behouden hun rangschikking voor de geldigheidsduur van deze werfreserve.

**Artikel 353:** Het personeelslid in dienst behoudt na de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling de verlopen en afwezigheden die voordien aan hem werden toegekend, voor de duur en volgens de regels van het personeelsstatuut, vastgesteld bij besluit van de provincieraad van 27 juni 1996 en latere wijzigingen.

Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld in overeenstemming met (titel XIII - verlopen) van deze rechtspositieregeling.

**Artikel 354:** In afwijking van artikel 286 §2 en §3 behoudt het statutaire personeelslid dat op datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling ingeschakeld was in een stelsel van ziektekrediet van 666 ziektedagen, overeenkomstig artikel 137 van het administratief statuut van 27 juni 1996 en latere wijzigingen zijn vorig ziektekrediet ten persoonlijke titel. Het personeelslid kan nooit ziektekredietdagen opbouwen overeenkomstig artikel 286.

**Artikel 355:** Voor de personeelsleden die op de datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling belast zijn met een bijzondere, in de tijd beperkte opdracht, overeenkomstig titel 6 – mandaatstelsel van het administratief statuut van 27 juni 1996 en latere wijzigingen blijven voor de verdere duur van dit mandaat artikel 91 bis van het administratief statuut en artikel 8ter van het geldelijk statuut van toepassing.

**Artikel 356:** Het personeelslid in dienst op de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling waaraan overeenkomstig artikel 41 quater van het geldelijk statuut van 27.06.1996 en latere wijzigingen een vergoeding voor bijzondere werkomstandigheden van fysieke werkdruk of ongezond of gevaarlijk werk werd toegekend, behoudt deze vergoeding ook na de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling zolang deze gunstiger is.

**Artikel 357:** Het personeelslid, belast met de taak van chauffeur, in dienst op de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling waaraan overeenkomstig artikel 33 van het geldelijk statuut van 27.06.1996 en latere wijzigingen een maandelijks toelage werd toegekend, behoudt deze toelage ook na de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling.

**Artikel 358:** Met het oog op de toepassing van artikel 186 §2 3° van deze rechtspositieregeling en rekening houdende met artikel 183 bis van het personeelsstatuut bij Besluit van de Provincieraad van 27.06.1996 en latere wijzigingen, wordt het evaluatieresultaat voor de evaluatieperiode 01.10.2006-30.09.2008 in rekening gebracht voor het bepalen van de ongunstige evaluaties in de opeenvolgende evaluatieperiodes.

**Artikel 359:** Procedures van aanwerving of bevordering die opgestart zijn voor de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling worden afgewerkt in overeenstemming met het personeelsstatuut bij Besluit van de Provincieraad van 27.06.1996 en latere wijzigingen.

**Artikel 360:** De procedureregels die van toepassing waren bij de start van de evaluatieperiode 01.10.2006-30.09.2008 en die doorlopen na de inwerkingtreding van titel III, hoofdstuk IV, evaluatie blijven van toepassing op die lopende evaluatieperiode.

**Artikel 361:** In afwijking van artikel 189 van deze rechtspositieregeling is voor de pensioenregeling van de provinciegriffier het besluit van de provincieraad van 28 januari 1988 van toepassing.

**Artikel 362:** Bij de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling wordt elk wetenschappelijk personeelslid ambtshalve herbenoemd in de graad, voorzien in de organieke personeelsformatie, volgens de hiernavermelde tabel:

Oude graad	Nieuwe graad
Assistent rang A	Wetenschappelijk attaché
Werkleider rang B	Wetenschappelijk attaché-expert
Hoofd van een afdeling (trap III)	Wetenschappelijk coördinator
Directeur	Wetenschappelijk directeur

**Artikel 363:** §1. De oude salarisschalen voor de wetenschappelijke graden worden naar de nieuwe salarisschalen omgeschakeld volgens de hiernavermelde inschakelingtabel:

Oude salarisschaal, verbonden aan de oude graad	Nieuwe salarisschaal en functionele loopbaan, verbonden aan de nieuwe graad
---	---

Assistent rang A	25.255 - 37.925	A6a – A7a – A7b
Werkleider rang B	29.139 - 43.267	A8a – A8b
Hoofd van een afdeling (trap III)	33.496 - 52.921	A9a – A9b
Directeur	39.308 - 59.174	A10a – A10b

§2. Voor de inschakeling wordt de graadanciënniteit van het personeelslid gelijkgesteld met schaalanciënniteit.

§3. De personeelsleden kunnen door de inschakeling geen lagere salaris genieten dan ze vóór de inschakeling genoten. In desgevallend geval kunnen ze zich beroepen op de vroegere salarisschaal uit het wetenschappelijk geldelijk statuut.

**Artikel 363 bis**<sup>408</sup>: §1 Met ingang van 1 september 2013 worden alle personeelsleden met één van de in hieronder opgenomen oude graden ambtshalve herbenoemd in de graad, voorzien in de organieke personeelsformatie, volgens de hiernavermelde tabel:

Oude graad	Nieuwe graad
afdelingschef	Adviseur
amanuensis	assistent
domeinbrigadier	ploegbaas
Domeinwachter suppoost	Geschoold arbeider Technisch beambte

§2 De opgebouwde graadanciënniteit in de oude graad wordt overgedragen naar de nieuwe graad.

**Artikel 363ter**:<sup>409</sup> De procedureregels die van toepassing waren bij de start van de evaluatieperiode 1 oktober 2014 - 30 september 2016 en die doorlopen na de inwerkingtreding van de wijzigingen aan Titel III, hoofdstuk IV en V, evaluatie met ingang van 1 oktober 2016 blijven van toepassing op die lopende evaluatieperiode.

**Artikel 363quater**:<sup>410</sup> Bij het evaluatiegesprek van de evaluatieperiode 1 oktober 2014 – 30 september 2016 wordt er een document aandachtspunten opgemaakt. Dit document is een insteek naar het formeel gesprek bij de start van de vernieuwde jaarlijkse evaluatieprocedure voor de periode 1 februari 2017 – 31 januari 2018.

**Artikel 363quinquies**:<sup>411</sup> In afwijking van artikel 83 omvat het formele gesprek bij de start van de evaluatieperiode 1 februari 2017 – 31 januari 2018 slechts één luik, met name het planningsluik.

**Artikel 363sexies**<sup>412</sup>: §1: Het personeelslid dat voor 1 februari 2017 een verlof voor deeltijdse prestaties of onbetaald verlof genoot, behoudt dit verlof aan dezelfde voorwaarden en gedurende de periode dat het verlof werd toegestaan.

<sup>408</sup> ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 4 §8 én ingetrokken bij PR 25.06.09, enig art. en ingevoegd bij PR 27.06.13, art. 1 §132, inwerkingtreding 01.09.13

<sup>409</sup> toegevoegd bij PR 22.09.16, art. 1 §33, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>410</sup> toegevoegd bij PR 22.09.16, art. 1 §34, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>411</sup> toegevoegd bij PR 22.09.16, art. 1 §35, inwerkingtreding 01.10.16

<sup>412</sup> toegevoegd bij PR 23.03.17, art. 1 §15, inwerkingtreding 01.02.17

§2: Het aantal maanden voltijds onbetaald verlof dat een personeelslid opnam in toepassing van het voor 1 februari 2017 vigerende artikel 338§1 2° wordt afgetrokken van de in artikel 311 bepaalde gunst van aantal maanden voltijds onbetaald verlof.<sup>413</sup>

### Hoofdstuk III. Inwerkingtreding

**Artikel 364:** Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 januari 2009, met uitzondering van:

- titel III, hoofdstuk IV en V, die in werking treden op 1 oktober 2008;<sup>414</sup>
- artikel 201 §1 en artikel 206 die in werking treden op 1 januari 2008.

---

<sup>413</sup> gewijzigd bij PR 28.09.17, voortgezet op 05.10.17, art. 5, inwerkingtreding 01.02.2017

<sup>414</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 1 §8, inwerkingtreding 01.01.09

# BIJLAGEN

## Bijlage I. Uitgewerkte salarisschalen

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

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

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

<b>salarisschalen</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>B3</b>	<b>B4</b>	<b>B5</b>
<b>Minimum</b>	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
<b>Maximum</b>	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500
<b>Verhoging</b>	1x1x500	1x1x600	1x1x800	1x1x800	1x1x900
	5x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950
	1x2x450	2x2x600	6x2x800	1x2x800	2x2x900
	4x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950
	1x2x600	1x2x600	2x2x800	2x2x800	2x2x900
		1x2x650	1x2x900	1x2x850	1x2x950
		2x2x600		2x2x800	2x2x900
		1x2x650		1x2x850	1x2x950
		1x2x600		2x2x800	1x2x1000
		1x2x800			
0	<b>17.300</b>	<b>18.850</b>	<b>19.550</b>	<b>19.950</b>	<b>21.400</b>
1	<b>17.800</b>	<b>19.450</b>	<b>20.350</b>	<b>20.750</b>	<b>22.300</b>
2	<b>17.800</b>	<b>19.450</b>	<b>20.350</b>	<b>20.750</b>	<b>22.300</b>
3	<b>18.300</b>	<b>20.100</b>	<b>21.100</b>	<b>21.600</b>	<b>23.250</b>
4	<b>18.300</b>	<b>20.100</b>	<b>21.100</b>	<b>21.600</b>	<b>23.250</b>
5	<b>18.800</b>	<b>20.700</b>	<b>21.900</b>	<b>22.400</b>	<b>24.150</b>
6	<b>18.800</b>	<b>20.700</b>	<b>21.900</b>	<b>22.400</b>	<b>24.150</b>
7	<b>19.300</b>	<b>21.300</b>	<b>22.700</b>	<b>23.250</b>	<b>25.050</b>
8	<b>19.300</b>	<b>21.300</b>	<b>22.700</b>	<b>23.250</b>	<b>25.050</b>
9	<b>19.800</b>	<b>21.950</b>	<b>23.500</b>	<b>24.050</b>	<b>26.000</b>
10	<b>19.800</b>	<b>21.950</b>	<b>23.500</b>	<b>24.050</b>	<b>26.000</b>
11	<b>20.300</b>	<b>22.550</b>	<b>24.300</b>	<b>24.850</b>	<b>26.900</b>
12	<b>20.300</b>	<b>22.550</b>	<b>24.300</b>	<b>24.850</b>	<b>26.900</b>
13	<b>20.750</b>	<b>23.200</b>	<b>25.100</b>	<b>25.700</b>	<b>27.800</b>
14	<b>20.750</b>	<b>23.200</b>	<b>25.100</b>	<b>25.700</b>	<b>27.800</b>
15	<b>21.250</b>	<b>23.800</b>	<b>25.900</b>	<b>26.500</b>	<b>28.750</b>
16	<b>21.250</b>	<b>23.800</b>	<b>25.900</b>	<b>26.500</b>	<b>28.750</b>
17	<b>21.750</b>	<b>24.400</b>	<b>26.650</b>	<b>27.300</b>	<b>29.650</b>
18	<b>21.750</b>	<b>24.400</b>	<b>26.650</b>	<b>27.300</b>	<b>29.650</b>
19	<b>22.250</b>	<b>25.050</b>	<b>27.450</b>	<b>28.150</b>	<b>30.550</b>
20	<b>22.250</b>	<b>25.050</b>	<b>27.450</b>	<b>28.150</b>	<b>30.550</b>
21	<b>22.750</b>	<b>25.650</b>	<b>28.250</b>	<b>28.950</b>	<b>31.500</b>
22	<b>22.750</b>	<b>25.650</b>	<b>28.250</b>	<b>28.950</b>	<b>31.500</b>
23	<b>23.350</b>	<b>26.450</b>	<b>29.150</b>	<b>29.750</b>	<b>32.500</b>



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

<b>salarisschalen</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	<b>D5<sup>415</sup></b>
<b>Minimum</b>	13.300	14.300	15.500	16.900	<b>17.000</b>
<b>Maximum</b>	18.300	19.600	20.700	21.950	<b>23.800</b>
<b>Verhoging</b>	1x1x350	1x1x350	1x1x350	1x1x350	<b>1x1x300</b>
	3x2x350	1x2x350	1x2x400	1x2x350	<b>2x2x500</b>
	1x2x300	1x2x400	1x2x350	1x2x300	<b>1x2x300</b>
	8x2x350	1x2x350	1x2x400	10x2x350	<b>1x2x800</b>
	1x2x500	1x2x400	2x2x350	1x2x550	<b>1x2x500 4x2x400 1x2x500 3x2x600</b>
		1x2x350	1x2x400		
		1x2x400	1x2x350		
		1x2x350	1x2x400		
		1x2x400	1x2x350		
		2x2x350	1x2x400		
		1x2x400	1x2x350		
		1x2x350	1x2x400		
		1x2x500	1x2x350		
<b>0</b>	<b>13.300</b>	<b>14.300</b>	<b>15.500</b>	<b>16.900</b>	<b>17.000</b>
<b>1</b>	<b>13.650</b>	<b>14.650</b>	<b>15.850</b>	<b>17.250</b>	<b>17.300</b>
<b>2</b>	<b>13.650</b>	<b>14.650</b>	<b>15.850</b>	<b>17.250</b>	<b>17.300</b>
<b>3</b>	<b>14.000</b>	<b>15.000</b>	<b>16.250</b>	<b>17.600</b>	<b>17.800</b>
<b>4</b>	<b>14.000</b>	<b>15.000</b>	<b>16.250</b>	<b>17.600</b>	<b>17.800</b>
<b>5</b>	<b>14.350</b>	<b>15.400</b>	<b>16.600</b>	<b>17.900</b>	<b>18.300</b>
<b>6</b>	<b>14.350</b>	<b>15.400</b>	<b>16.600</b>	<b>17.900</b>	<b>18.300</b>
<b>7</b>	<b>14.700</b>	<b>15.750</b>	<b>17.000</b>	<b>18.250</b>	<b>18.600</b>
<b>8</b>	<b>14.700</b>	<b>15.750</b>	<b>17.000</b>	<b>18.250</b>	<b>18.600</b>
<b>9</b>	<b>15.000</b>	<b>16.150</b>	<b>17.350</b>	<b>18.600</b>	<b>19.400</b>
<b>10</b>	<b>15.000</b>	<b>16.150</b>	<b>17.350</b>	<b>18.600</b>	<b>19.400</b>
<b>11</b>	<b>15.350</b>	<b>16.500</b>	<b>17.700</b>	<b>18.950</b>	<b>19.900</b>
<b>12</b>	<b>15.350</b>	<b>16.500</b>	<b>17.700</b>	<b>18.950</b>	<b>19.900</b>
<b>13</b>	<b>15.700</b>	<b>16.900</b>	<b>18.100</b>	<b>19.300</b>	<b>20.300</b>
<b>14</b>	<b>15.700</b>	<b>16.900</b>	<b>18.100</b>	<b>19.300</b>	<b>20.300</b>
<b>15</b>	<b>16.050</b>	<b>17.250</b>	<b>18.450</b>	<b>19.650</b>	<b>20.700</b>
<b>16</b>	<b>16.050</b>	<b>17.250</b>	<b>18.450</b>	<b>19.650</b>	<b>20.700</b>
<b>17</b>	<b>16.400</b>	<b>17.650</b>	<b>18.850</b>	<b>20.000</b>	<b>21.100</b>
<b>18</b>	<b>16.400</b>	<b>17.650</b>	<b>18.850</b>	<b>20.000</b>	<b>21.100</b>
<b>19</b>	<b>16.750</b>	<b>18.000</b>	<b>19.200</b>	<b>20.350</b>	<b>21.500</b>
<b>20</b>	<b>16.750</b>	<b>18.000</b>	<b>19.200</b>	<b>20.350</b>	<b>21.500</b>
<b>21</b>	<b>17.100</b>	<b>18.350</b>	<b>19.600</b>	<b>20.700</b>	<b>22.000</b>
<b>22</b>	<b>17.100</b>	<b>18.350</b>	<b>19.600</b>	<b>20.700</b>	<b>22.000</b>
<b>23</b>	17.450	18.750	19.950	21.050	<b>22.600</b>
<b>24</b>	17.450	18.750	19.950	21.050	<b>22.600</b>
<b>25</b>	17.800	19.100	20.350	21.400	<b>23.200</b>
<b>26</b>	17.800	19.100	20.350	21.400	<b>23.200</b>
<b>27</b>	18.300	19.600	20.700	21.950	<b>23.800</b>

<sup>415</sup> Ingevoegd bij PR 26.03.09, art. 4 §6, inwerkingtreding 01.01.09

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

## Bijlage II. De salarisschaal van de provinciegriffier en de financieel beheerder<sup>416</sup>

### Salarisschaal van de provinciegriffier

<b>Volgnummer</b>	<b>Jaarwedde</b>
0	<b>47.941,69</b>
1	<b>51.537,29</b>
2	<b>51.537,29</b>
3	<b>54.092,61</b>
4	<b>54.092,61</b>
5	<b>56.647,93</b>
6	<b>56.647,93</b>
7	<b>59.203,25</b>
8	<b>59.203,25</b>
9	<b>61.758,57</b>
10	<b>61.758,57</b>
11	<b>64.313,89</b>
12	<b>64.313,89</b>
13	<b>66.869,21</b>
14	<b>66.869,21</b>
15	<b>69.424,53</b>

### Salarisschaal van de financieel beheerder

<b>Volgnummer</b>	<b>Jaarwedde</b>
0	<b>44.207,70</b>
1	<b>47.523,27</b>
2	<b>47.523,27</b>
3	<b>49.934,46</b>
4	<b>49.934,46</b>
5	<b>52.345,65</b>
6	<b>52.345,65</b>
7	<b>54.756,84</b>
8	<b>54.756,84</b>
9	<b>57.168,03</b>
10	<b>57.168,03</b>
11	<b>59.579,22</b>
12	<b>59.579,22</b>
13	<b>61.990,41</b>
14	<b>61.990,41</b>
15	<b>64.401,60"</b>

<sup>416</sup> gewijzigd bij PR 26.03.09, art. 4 §7, inwerkingtreding 01.01.09

**Bijlage III. (...)<sup>417</sup>**

**Bijlage IV. (...)<sup>418</sup>**

**Bijlage V (...)<sup>419</sup>**

**Bijlage VI. Besluiten Vlaamse Regering betreffende tuchtprocedure (cfr. artikel 182)<sup>420</sup>**

## **14 DECEMBER 2018. - BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING TOT VASTSTELLING VAN DE TUCHTPROCEDURE VOOR HET STATUTAIRE PROVINCIEPERSONEEL**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 125, artikel 132 en 134, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire gemeentepersoneel ter uitvoering van artikel 129, 136 en 143 van het Gemeentedecreet, voor het statutaire personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ter uitvoering van artikel 128, 135 en 142 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en voor het statutaire provinciepersoneel ter uitvoering van artikel 125, 132 en 139 van het Provinciedecreet;

Gelet op protocol nr. 2018/6 van 12 september 2018 van de eerste afdeling van het Comité voor de provinciale en plaatselijke besturen, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 29 juni 2018;

Gelet op advies 64.593/3 van de Raad van State, gegeven op 4 december 2018, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

**BESLUIT:**

---

<sup>417</sup> geschrapt bij PR 23.01.20, art. 23, inwerkingtreding 1.02.20

<sup>418</sup> geschrapt bij PR 17.06.21, art. 6 § 7, inwerkingtreding 01.07.21

<sup>419</sup> geschrapt bij PR 27.06.13, art. 1 §133, inwerkingtreding 01.02.13

<sup>420</sup> vervangen bij PR 23.01.20, art. 24, inwerkingtreding 1.02.20

## **HOOFDSTUK 1. Algemene bepalingen**

### **Artikel 1.**

In dit besluit wordt verstaan onder :

1° Beroepscommissie : de Beroepscommissie voor Tuchtzaken, vermeld in artikel 133 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;

2° tuchtoverheid : de tuchtoverheid, vermeld in artikel 119 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;

3° schriftelijk : elke vorm van kennisgeving of elektronische verwerking van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek, en een bewijs oplevert van die verwerking, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;

4° werkdag : elke dag van de week, behalve zaterdag, zondag en wettelijke en decretale feestdagen.

### **Artikel 2.**

In dit besluit wordt een elektronische verzending gelijkgesteld aan een overhandiging tegen ontvangstbewijs of een aangetekende brief, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan :

1° het betrokken personeelslid stemt voorafgaandelijk in met de elektronische verzending;

2° de elektronische verzending voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek;

3° de elektronische verzending levert een bewijs op van de verzending, van het tijdstip waarop ze is verricht, en van de authenticiteit en de integriteit van de verzonden gegevens.

## **HOOFDSTUK 2. Vaststelling van de tuchtprocedure**

### **Afdeling 1. Tuchtprocedure**

#### **Onderafdeling 1. Tuchtonderzoek**

### **Artikel 3.**

§ 1. De tuchtoverheid die feiten vaststelt die mogelijk een tuchtvergrijp uitmaken, of er kennis van krijgt, geeft de opdracht om een tuchtonderzoek te verrichten en een tuchtverslag op te maken aan een tuchtonderzoeker die is aangesteld met toepassing van artikel 120, § 1, van het Provinciedecreet van 9 december 2005. Ze belast de aangestelde tuchtonderzoeker ermee een tuchtdossier samen te stellen.

De tuchtoverheid brengt het betrokken personeelslid onmiddellijk op de hoogte van haar beslissing om een tuchtonderzoek op te starten. Ze vermeldt daarbij de aard van de feiten en de datum waarop ze de feiten heeft vastgesteld of er kennis van heeft gekregen.

De tuchtoverheid is bevoegd om te oordelen of er een schijn van partijdigheid kan zijn bij de tuchtonderzoeker. Als de tuchtoverheid oordeelt dat er sprake is van een mogelijke schijn van partijdigheid, wijst ze een andere tuchtonderzoeker aan. Als de tuchtonderzoeker zelf meent dat hij niet kan optreden wegens een mogelijke schijn van partijdigheid, deelt hij dat mee aan de tuchtoverheid. Die wijst vervolgens een andere tuchtonderzoeker aan, als ze oordeelt dat er inderdaad sprake is van een mogelijke schijn van partijdigheid.

§ 2. De tuchtoverheid wordt regelmatig geïnformeerd over het verloop van het onderzoek. Zodra het tuchtonderzoek langer duurt dan drie maanden, wordt de tuchtoverheid bovendien in ieder geval regelmatig geïnformeerd over de redenen waarom het tuchtonderzoek nog niet kan worden afgesloten.

§ 3. Als tijdens het tuchtonderzoek nieuwe tuchtfeiten worden vastgesteld waarvan de tuchtoverheid en de tuchtonderzoeker kennis krijgen, kan de tuchtoverheid beslissen om die nieuwe feiten toe te voegen aan het lopende tuchtonderzoek.

De tuchtoverheid geeft aan de tuchtonderzoeker de opdracht een aanvullend tuchtonderzoek te verrichten, een aanvullend tuchtverslag op te maken en een aanvullend tuchtdossier samen te stellen.

De tuchtoverheid brengt het betrokken personeelslid onmiddellijk op de hoogte van de beslissing om die nieuwe feiten toe te voegen aan het lopende tuchtonderzoek. Ze vermeldt daarbij de aard van de feiten en de datum waarop de tuchtoverheid de feiten heeft vastgesteld of er kennis van heeft gekregen.

#### **Artikel 4.**

Het onderzoek kan het verhoor omvatten van het betrokken personeelslid en van elke andere persoon.

Aan het personeelslid kan worden gevraagd om stukken en voorwerpen te bezorgen die nuttig zijn om de juistheid van de feiten te bepalen.

Als het personeelslid niet heeft deelgenomen aan het tuchtonderzoek, wordt dat vermeld in het tuchtverslag.

#### **Artikel 5.**

Het tuchtonderzoek resulteert in een tuchtverslag dat, naast de feiten, vermeld in artikel 120, § 2, eerste lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005, alle nuttige gegevens over die feiten en de omstandigheden bevat, zodat de tuchtoverheid met kennis van zaken kan oordelen over de verdere tuchtvervolging.

De tuchtonderzoeker kan toelichting geven over zijn bevindingen. Hij is niet aanwezig bij de beraadslaging en de beslissing door de tuchtoverheid.

#### **Artikel 6.**

Het tuchtdossier bevat, naast de stukken, vermeld in artikel 120, § 2, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005:

- 1° de stukken die geleid hebben tot de conclusies van het tuchtverslag;
- 2° de verslagen van de eventuele verhoren;
- 3° de beslissing waarin de opdracht wordt gegeven om het tuchtonderzoek te voeren;
- 4° een inventaris van al de bijgevoegde documenten.

### **Onderafdeling 2. Oproeping voor de hoorzitting**

#### **Artikel 7.**

§ 1. Nadat het tuchtonderzoek is afgerond, wordt het tuchtverslag samen met het tuchtdossier voorgelegd aan de tuchtoverheid, die binnen zestig dagen oordeelt over het gevolg dat ze geeft aan de zaak.

§ 2. De beslissing om geen vervolging in te stellen, wordt schriftelijk meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

Als een beslissing uitblijft, wordt de tuchtoverheid geacht af te zien van de verdere vervolging en kan ze geen tuchtstraf meer opleggen voor de ten laste gelegde feiten.

§ 3. Bij vervolging wordt het betrokken personeelslid ten minste 21 dagen voor de hoorzitting bij de tuchtoverheid opgeroepen door overhandiging van de oproepingsbrief tegen ontvangstbewijs of met een aangetekende oproepingsbrief.

De oproeping vermeldt :

- 1° de ten laste gelegde feiten;
- 2° de overweging van een tuchtstraf;
- 3° de plaats, de dag en het uur van de hoorzitting;
- 4° het recht op bijstand en vertegenwoordiging door een verdediger naar keuze;
- 5° het recht van het betrokken personeelslid om de openbaarheid van de hoorzitting te vragen;

6° het recht om te vragen getuigen te horen;

7° het recht om een schriftelijk verweer in te dienen tot op de tweede werkdag voor de hoorzitting.

Het tuchtverslag en het tuchtdossier worden als bijlage gevoegd bij de oproepingsbrief. De beslissing waarbij kennis wordt genomen van het tuchtverslag wordt bij het dossier gevoegd.

§ 4. Aan de betrokkene wordt gemeld dat, als hij getuigen wil laten horen op de hoorzitting, hij uiterlijk tien dagen voor de hoorzitting aan de tuchtoverheid moet meedelen welke getuigen moeten worden gehoord en waarover die getuigen een verklaring moeten geven.

Bovendien wordt aan het betrokken personeelslid gemeld dat hij de stukken die hij wil toevoegen aan het dossier, moet deponeren bij de tuchtoverheid, uiterlijk tien dagen voor de hoorzitting, vermeld in het eerste lid.

Als de tuchtoverheid getuigen oproept, worden de namen en het onderwerp van de getuigenissen in de oproepingsbrief aan het betrokken personeelslid meegedeeld.

#### **Artikel 8.**

Op gemotiveerd verzoek van het betrokken personeelslid kan uitstel van de hoorzitting verleend worden.

Voor een uitgestelde hoorzitting of een hoorzitting in voortzetting gelden de vormvereisten voor de eerste oproeping, vermeld in artikel 7, § 3 en § 4, niet, behalve de melding van de plaats, de dag en het uur van de uitgestelde hoorzitting aan het betrokken personeelslid.

### **Onderafdeling 3. Organisatie van de hoorzitting**

#### **Artikel 9.**

Van de hoorzitting wordt een proces-verbaal opgemaakt. Het proces-verbaal wordt uiterlijk zeven dagen na de hoorzitting aan het betrokken personeelslid en zijn raadsman tegen ontvangstbewijs overhandigd of verzonden met een aangetekende zending, met het verzoek eventuele opmerkingen mee te delen, het te ondertekenen en terug te bezorgen binnen zeven dagen na de ontvangst. Als het personeelslid het proces-verbaal niet terugstuurt, impliceert dat dat hij het aanvaardt.

De tuchtoverheid maakt in voorkomend geval een proces-verbaal van niet-verschijnen op. Een afschrift van dat proces-verbaal wordt binnen zeven dagen na de dag van de hoorzitting aan het betrokken personeelslid tegen ontvangstbewijs overhandigd of verzonden met een aangetekende zending.

#### **Artikel 10.**

Het proces-verbaal van het verhoor van de getuigen wordt ter ondertekening aan de getuige voorgelegd op de wijze, vermeld in artikel 9, eerste lid. Een ondertekend exemplaar wordt aan het vervolgde personeelslid bezorgd.

#### **Artikel 11.**

Als het betrokken personeelslid een lid van de tuchtoverheid wil wraken, vraagt hij dat bij de aanvang van de hoorzitting. Vervolgens beraadslaat de tuchtoverheid, met behoud van de toepassing van het tweede lid, zonder het gewraakte lid, en beslist ze over de gevraagde wraking vooraleer de hoorzitting voort te zetten.

Als een personeelslid optreedt als tuchtoverheid en hij oordeelt dat hij terecht wordt gewraakt, geeft hij het tuchtdossier onmiddellijk aan de overheid die hem die bevoegdheid heeft toevertrouwd. Die overheid zet de zaak als tuchtoverheid voort en nodigt alle betrokken partijen uit voor een nieuwe hoorzitting. Die hoorzitting heeft plaats binnen dertig dagen na de dag van de wraking.

#### **Artikel 12.**

Het personeelslid dat optreedt als tuchtoverheid, kan zich bij het verhoor, en met het oog op de notulering, laten bijstaan door een door hem aangewezen personeelslid.

### **Onderafdeling 4. Beraadslaging en kennisgeving**

#### **Artikel 13.**



§ 1. De tuchtoverheid doet binnen zestig dagen na het afsluiten van het proces-verbaal van de laatste hoorzitting, of na het proces-verbaal van niet-verschijnen, uitspraak over de op te leggen tuchtmaatregel.

Als de tuchtoverheid geen uitspraak doet binnen de termijn, vermeld in het eerste lid, wordt ze geacht af te zien van de vervolging van de feiten die het betrokken personeelslid ten laste worden gelegd.

§ 2. De leden van de provincieraad of de deputatie, naargelang het geval, die niet permanent aanwezig waren tijdens alle hoorzittingen, mogen niet deelnemen aan de beraadslagingen en de stemming over de op te leggen maatregel.

#### **Artikel 14.**

Het tuchtbesluit wordt op straffe van nietigheid aan het betrokken personeelslid betekend, hetzij met een aangetekende brief, hetzij door overhandiging tegen ontvangstbewijs binnen veertien dagen na de beslissing.

### **Afdeling 2. Preventieve schorsing**

#### **Artikel 15.**

De tuchtoverheid kan een tuchtonderzoeker aanstellen conform artikel 120, § 1, tweede lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

De tuchtoverheid bepaalt bij de aanstelling de wijze waarop de tuchtonderzoeker zijn onderzoeksverslag ter kennis brengt.

#### **Artikel 16.**

Hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 2 tot en met 4, is van toepassing, met dien verstande dat :

- 1° het gaat over mogelijke tuchtfeiten en de toepassing van de ordemaatregel;
- 2° in artikel 7, § 3, eerste lid, de woorden "21 dagen" gelezen worden als "vijf dagen";
- 3° in artikel 7, § 4, eerste lid, de woorden "tien dagen" gelezen worden als "drie werkdagen";
- 4° in artikel 9 de woorden "zeven dagen" gelezen worden als "drie werkdagen";
- 5° alle andere termijnen, dan die vermeld in 2°, 3° en 4°, worden gehalveerd.

### **Afdeling 3. Beroep bij de Beroepscommissie**

#### **Artikel 17.**

§ 1. Het betrokken personeelslid kan bij de Beroepscommissie een beroepschrift indienen binnen de termijn, vermeld in artikel 135 van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

§ 2. Het beroepschrift bevat de argumenten van het betrokken personeelslid.

Bij afwezigheid van enig argument verzoekt de voorzitter van de Beroepscommissie het personeelslid schriftelijk om aan die verplichting tegemoet te komen. Dat verzoek wordt aan het betrokken personeelslid toegezonden met een aangetekende zending. Als daaraan geen gevolg wordt gegeven binnen tien dagen na de ontvangst van het voormelde verzoek, is het beroepschrift onontvankelijk.

#### **Artikel 18.**

Na de ontvangst van het beargumenteerde beroepschrift vraagt de voorzitter van de Beroepscommissie schriftelijk het tuchtdossier op bij de tuchtoverheid. Het tuchtdossier wordt binnen zeven dagen na ontvangst van dat verzoek aan de Beroepscommissie bezorgd.

#### **Artikel 19.**

Ten minste 21 dagen voor de hoorzitting roept de voorzitter van de Beroepscommissie het betrokken personeelslid op om gehoord te worden.

De tuchtoverheid wordt ook uitgenodigd voor de hoorzitting, vermeld in het eerste lid, en ontvangt samen met de oproepingsbrief een voor eensluidend verklaard afschrift van het beroepschrift.

**Artikel 20.**

De oproepingsbrief voor de partijen, vermeld in artikel 19, vermeldt :

1° de plaats, de dag en het uur van de hoorzitting;

2° het recht op bijstand en vertegenwoordiging door een verdediger naar keuze;

3° de plaats waar en de termijn waarin het dossier kan worden ingezien;

4° het recht van het betrokken personeelslid om de openbaarheid van de hoorzitting te vragen;

5° het recht om te vragen getuigen te horen;

6° het recht om schriftelijk verweer in te dienen tot op de tweede werkdag voor de hoorzitting;

7° de termijn waarin de Beroepscommissie een uitspraak moet doen.

Aan de partijen wordt gemeld dat, als ze getuigen willen laten horen, ze tien dagen voor de hoorzitting aan de voorzitter van de Beroepscommissie moeten medelen welke getuigen moeten worden gehoord, en waarover die getuigen een verklaring moeten geven.

**HOOFDSTUK 3. Slotbepalingen****Afdeling 1. Overgangsbepaling****Artikel 21.**

De tuchtprocedures die op het moment van inwerkingtreding van dit besluit hangende zijn, worden verder afgehandeld overeenkomstig de bepalingen die voor de inwerkingtreding van toepassing waren.

**Afdeling 2. Inwerkingtreddingsbepaling****Artikel 22.**

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019.

**Afdeling 3. Uitvoeringsbepaling**

**Art. 23.** De Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 14 december 2018.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
G. BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,  
L. HOMANS

---

**20 JULI 2018. – BESLUIT VAN DE VLAAMSE REGERING TOT VASTSTELLING VAN DE TUCHTPROCEDURE VOOR HET STATUTAIRE PERSONEEL VAN HET LOKAAL BESTUUR EN TOT VASTSTELLING VAN DE WERKING, DE SAMENSTELLING EN DE VERGOEDING VAN DE LEDEN VAN DE BEROEPSCOMMISSIE VOOR TUCHTZAKEN**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 134, vervangen bij het decreet van 6 juli 2018;

Gelet op het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 206, 211, 212, 213 en 550;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire gemeentepersoneel ter uitvoering van artikel 129, 136 en 143 van het Gemeentedecreet, voor het statutaire personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ter uitvoering van artikel 128, 135 en 142 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en voor het statutaire provinciepersoneel ter uitvoering van artikel 125, 132 en 139 van het Provinciedecreet;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de samenstelling, de vergoeding van de leden en de werking van de Beroepscommissie voor tuchtzaken ter uitvoering van artikel 138 van het Gemeentedecreet, artikel 137 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 134 van het Provinciedecreet;

Gelet op protocol nr. 2018/3 van 25 april 2018 van de eerste afdeling van het Comité voor de provinciale en plaatselijke besturen, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 21 februari 2018;

Gelet op advies 63.670/3 van de Raad van State, gegeven op 6 juli 2018, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

## **TITEL 1. Algemene bepalingen**

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder:

1° Beroepscommissie: de Beroepscommissie voor Tuchtzaken, vermeld in artikel 212 van het decreet van 22 december 2017 en in artikel 134 van het Provinciedecreet van 9 december 2005, vervangen bij decreet van 6 juli 2018;

2° decreet van 22 december 2017: het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;

3° minister: de Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden;

4° tuchtoverheid: de tuchtoverheid, vermeld in artikel 201 van het decreet van 22 december 2017;

5° schriftelijk: elke vorm van kennisgeving of elektronische verwerking van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek, en een bewijs oplevert van die verwerking, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;

6° werkdag: elke dag van de week, behalve zaterdag, zondag en wettelijke en decretale feestdagen.

### **Artikel 2.**

In dit besluit wordt een elektronische verzending gelijkgesteld aan een overhandiging tegen ontvangstbewijs of een aangetekende brief, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

1° het betrokken personeelslid stemt voorafgaandelijk in met de elektronische verzending;

2° de elektronische verzending voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek;

3° de elektronische verzending levert een bewijs op van de verzending, van het tijdstip waarop ze is verricht, en van de authenticiteit en de integriteit van de verzonden gegevens.

## **TITEL 2. Vaststelling van de tuchtprocedure**

### **HOOFDSTUK 1. Tuchtprocedure**

## **Afdeling 1. Tuchtonderzoek**

### **Artikel 3.**

§ 1. De tuchtoverheid die feiten vaststelt die mogelijk een tuchtvergrijp uitmaken, of er kennis van krijgt, geeft de opdracht om een tuchtonderzoek te verrichten en een tuchtverslag op te maken aan een tuchtonderzoeker die is aangesteld op grond van artikel 202, § 1, van het decreet van 22 december 2017. Ze belast de aangestelde tuchtonderzoeker ermee een tuchtdossier samen te stellen.

De tuchtoverheid brengt het betrokken personeelslid onmiddellijk op de hoogte van haar beslissing om een tuchtonderzoek op te starten. Ze vermeldt daarbij de aard van de feiten en de datum waarop ze de feiten heeft vastgesteld of er kennis van heeft gekregen.

De tuchtoverheid is bevoegd om te oordelen of er een schijn van partijdigheid kan zijn bij de tuchtonderzoeker. Als de tuchtoverheid oordeelt dat er sprake is van een mogelijke schijn van partijdigheid, wijst ze een andere tuchtonderzoeker aan. Als de tuchtonderzoeker zelf meent dat hij niet kan optreden wegens een mogelijke schijn van partijdigheid, deelt hij dat mee aan de tuchtoverheid. Die wijst vervolgens een andere tuchtonderzoeker aan, als ze oordeelt dat er inderdaad sprake is van een mogelijke schijn van partijdigheid.

§ 2. De tuchtoverheid wordt regelmatig geïnformeerd over het verloop van het onderzoek.

Zodra het tuchtonderzoek langer duurt dan drie maanden, wordt de tuchtoverheid bovendien in ieder geval regelmatig geïnformeerd over de redenen waarom het tuchtonderzoek nog niet kan worden afgesloten.

§ 3. Als tijdens het tuchtonderzoek nieuwe tuchtfeiten worden vastgesteld waarvan de tuchtoverheid en de tuchtonderzoeker kennis krijgen, kan de tuchtoverheid beslissen om die nieuwe feiten toe te voegen aan het lopende tuchtonderzoek.

De tuchtoverheid geeft aan de tuchtonderzoeker de opdracht een aanvullend tuchtonderzoek te verrichten, een aanvullend tuchtverslag op te maken en een aanvullend tuchtdossier samen te stellen.

De tuchtoverheid brengt het betrokken personeelslid onmiddellijk op de hoogte van de beslissing om die nieuwe feiten toe te voegen aan het lopende tuchtonderzoek. Ze vermeldt daarbij de aard van de feiten en de datum waarop de tuchtoverheid de feiten heeft vastgesteld of er kennis van heeft gekregen.

### **Artikel 4.**

Het onderzoek kan het verhoor omvatten van het betrokken personeelslid en van elke andere persoon.

Aan het personeelslid kan worden gevraagd om stukken en voorwerpen te bezorgen die nuttig zijn om de juistheid van de feiten te bepalen.

Als het personeelslid niet heeft deelgenomen aan het tuchtonderzoek, wordt dat vermeld in het tuchtverslag.

### **Artikel 5.**

Het tuchtonderzoek resulteert in een tuchtverslag dat, naast de feiten, vermeld in artikel 202, § 2, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017, alle nuttige gegevens over die feiten en de omstandigheden bevat, zodat de tuchtoverheid met kennis van zaken kan oordelen over de verdere tuchtvervolgning.

De tuchtonderzoeker kan toelichting geven over zijn bevindingen. Hij is niet aanwezig bij de beraadslaging en de beslissing door de tuchtoverheid.

## **Artikel 6.**

Het tuchtdossier bevat, naast de stukken, vermeld in artikel 202, § 2, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017:

- 1° de stukken die geleid hebben tot de conclusies van het tuchtverslag;
- 2° de verslagen van de eventuele verhoren;
- 3° de beslissing waarin de opdracht wordt gegeven om het tuchtonderzoek te voeren;
- 4° een inventaris van al de bijgevoegde documenten.

## **Afdeling 2. Oproeping voor de hoorzitting**

### **Artikel 7.**

§ 1. Nadat het tuchtonderzoek is afgerond, wordt het tuchtverslag samen met het tuchtdossier voorgelegd aan de tuchtoverheid, die binnen zestig dagen oordeelt over het gevolg dat ze geeft aan de zaak.

§ 2. De beslissing om geen vervolging in te stellen, wordt schriftelijk meegedeeld aan het betrokken personeelslid.

Als een beslissing uitblijft, wordt de tuchtoverheid geacht af te zien van de verdere vervolging en kan ze geen tuchtstraf meer opleggen voor de ten laste gelegde feiten.

§ 3. Bij vervolging wordt het betrokken personeelslid ten minste 21 dagen voor de hoorzitting bij de tuchtoverheid opgeroepen door overhandiging van de oproepingsbrief tegen ontvangstbewijs of met een aangetekende oproepingsbrief.

De oproeping vermeldt:

- 1° de ten laste gelegde feiten;
- 2° de overweging van een tuchtstraf;
- 3° de plaats, de dag en het uur van de hoorzitting;
- 4° het recht op bijstand en vertegenwoordiging door een verdediger naar keuze;
- 5° het recht van het betrokken personeelslid om de openbaarheid van de hoorzitting te vragen;
- 6° het recht om te vragen getuigen te horen;
- 7° het recht om een schriftelijk verweer in te dienen tot op de tweede werkdag voor de hoorzitting.

Het tuchtverslag en het tuchtdossier worden als bijlage gevoegd bij de oproepingsbrief. De beslissing waarbij kennis wordt genomen van het tuchtverslag wordt bij het dossier gevoegd.

§ 4. Aan de betrokkene wordt gemeld dat, als hij getuigen wil laten horen op de hoorzitting, hij uiterlijk tien dagen voor de hoorzitting aan de tuchtoverheid moet meedelen welke getuigen moeten worden gehoord en waarover die getuigen een verklaring moeten geven.

Bovendien wordt aan het betrokken personeelslid gemeld dat hij de stukken die hij wil toevoegen aan het dossier, moet deponeren bij de tuchtoverheid, uiterlijk tien dagen voor de hoorzitting, vermeld in het eerste lid.

Als de tuchtoverheid getuigen oproept, worden de namen en het onderwerp van de getuigenissen in de oproepingsbrief aan het betrokken personeelslid meegedeeld.

### **Artikel 8.**

Op gemotiveerd verzoek van het betrokken personeelslid kan uitstel van de hoorzitting verleend worden.

Voor een uitgestelde hoorzitting of een hoorzitting in voortzetting gelden de vormvereisten, vermeld in artikel 7, § 3 en 4, van de eerste oproeping niet, behalve de melding van de plaats, de dag en het uur van de uitgestelde hoorzitting aan het betrokken personeelslid.

### **Afdeling 3. Organisatie van de hoorzitting**

#### **Artikel 9.**

Van de hoorzitting wordt een proces-verbaal opgemaakt. Het proces-verbaal wordt uiterlijk zeven dagen na de hoorzitting aan het betrokken personeelslid en zijn raadsman tegen ontvangstbewijs overhandigd of verzonden met een aangetekende zending, met het verzoek eventuele opmerkingen mee te delen, het te ondertekenen en terug te bezorgen binnen zeven dagen na de ontvangst. Als het personeelslid het proces-verbaal niet terugstuurt, impliceert dat dat hij het aanvaardt.

De tuchtoverheid maakt in voorkomend geval een proces-verbaal van niet-verschijnen op. Een afschrift van dat proces-verbaal wordt binnen zeven dagen na de dag van de hoorzitting aan het betrokken personeelslid tegen ontvangstbewijs overhandigd of verzonden met een aangetekende zending.

#### **Artikel 10.**

Het proces-verbaal van het verhoor van de getuigen wordt ter ondertekening aan de getuige voorgelegd op de wijze, vermeld in artikel 9, eerste lid. Een ondertekend exemplaar wordt aan het vervolgde personeelslid bezorgd.

#### **Artikel 11.**

Als het betrokken personeelslid een lid van de tuchtoverheid wil wraken, vraagt hij dat bij de aanvang van de hoorzitting. Vervolgens beraadslaat de tuchtoverheid, met behoud van de toepassing van het tweede lid, zonder het gewraakte lid, en beslist ze over de gevraagde wraking vooraleer de hoorzitting voort te zetten.

Als een personeelslid optreedt als tuchtoverheid en hij oordeelt dat hij terecht wordt gewraakt, geeft hij het tuchtdossier onmiddellijk aan de overheid die hem die bevoegdheid heeft toevertrouwd. Die overheid zet de zaak als tuchtoverheid voort en nodigt alle betrokken partijen uit voor een nieuwe hoorzitting. Die hoorzitting heeft plaats binnen dertig dagen na de dag van de wraking.

#### **Artikel 12.**

Het personeelslid dat optreedt als tuchtoverheid, kan zich bij het verhoor, en met het oog op de notulering, laten bijstaan door een door hem aangewezen personeelslid.

### **Afdeling 4. Beraadslaging en kennisgeving**

#### **Artikel 13.**

§ 1. De tuchtoverheid doet binnen zestig dagen na het afsluiten van het proces-verbaal van de laatste hoorzitting, of na het proces-verbaal van niet-verschijnen, uitspraak over de op te leggen tuchtmaatregel.

Als de tuchtoverheid geen uitspraak doet binnen de termijn, vermeld in het eerste lid, wordt ze geacht af te zien van de vervolging van de feiten die het betrokken personeelslid ten laste worden gelegd.

§ 2. De leden van de gemeenteraad, de raad voor maatschappelijk welzijn, het college van burgemeester en schepenen of het vast bureau, naargelang het geval, die niet permanent aanwezig waren tijdens alle hoorzittingen, mogen niet deelnemen aan de beraadslagingen en de stemming over de op te leggen maatregel.

#### **Artikel 14.**

Het tuchtbesluit wordt op straffe van nietigheid aan het betrokken personeelslid betekend, hetzij met een aangetekende brief, hetzij door overhandiging tegen ontvangstbewijs binnen veertien dagen na de beslissing.

### **HOOFDSTUK 2. Preventieve schorsing**

#### **Artikel 15.**

De tuchtoverheid kan een tuchtonderzoeker aanstellen conform artikel 202, § 1, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017.

De tuchtoverheid bepaalt bij de aanstelling de wijze waarop de tuchtonderzoeker zijn onderzoeksverslag ter kennis brengt.

#### **Artikel 16.**

Hoofdstuk 1, afdeling 2 tot en met 4, is van toepassing met dien verstande dat:

- 1° het gaat over mogelijke tuchtfeiten en de toepassing van de ordemaatregel;
- 2° in artikel 7, § 3, eerste lid, de woorden "21 dagen" gelezen worden als "vijf dagen";
- 3° in artikel 7, § 4, eerste lid, de woorden "tien dagen" gelezen worden als "drie werkdagen";
- 4° in artikel 9 de woorden "zeven dagen" gelezen worden als "drie werkdagen";
- 5° alle andere termijnen, dan deze vermeld in 2°, 3° en 4°, worden gehalveerd.

### **HOOFDSTUK 3. Beroep bij de Beroepscommissie**

#### **Artikel 17.**

§ 1. Het betrokken personeelslid kan bij de Beroepscommissie een beroepschrift indienen binnen de termijn, vermeld in artikel 214 van het decreet van 22 december 2017.

§ 2. Het beroepschrift bevat de argumenten van het betrokken personeelslid.

Bij afwezigheid van enig argument verzoekt de voorzitter van de Beroepscommissie het personeelslid schriftelijk om aan die verplichting tegemoet te komen. Dat verzoek wordt aan het betrokken personeelslid toegezonden met een aangetekende zending. Als daaraan geen gevolg wordt gegeven binnen tien dagen na de ontvangst van het voormelde verzoek, is het beroepschrift onontvankelijk.

#### **Artikel 18.**

Na de ontvangst van het beargumenteerde beroepschrift vraagt de voorzitter van de Beroepscommissie schriftelijk het tuchtdossier op bij de tuchtoverheid. Het tuchtdossier wordt binnen zeven dagen na ontvangst van dat verzoek aan de Beroepscommissie bezorgd.

#### **Artikel 19.**

Ten minste 21 dagen voor de hoorzitting roept de voorzitter van de Beroepscommissie het betrokken personeelslid op om gehoord te worden.

De tuchtoverheid wordt ook uitgenodigd voor de hoorzitting, vermeld in het eerste lid, en ontvangt samen met de oproepingsbrief een voor eensluidend verklaard afschrift van het beroepschrift.

#### **Artikel 20.**

De oproepingsbrief voor de partijen, vermeld in artikel 19, vermeldt:

- 1° de plaats, de dag en het uur van de hoorzitting;
- 2° het recht op bijstand en vertegenwoordiging door een verdediger naar keuze;
- 3° de plaats waar en de termijn waarin het dossier kan worden ingezien;
- 4° het recht van het betrokken personeelslid om de openbaarheid van de hoorzitting te vragen;
- 5° het recht om te vragen getuigen te horen;
- 6° het recht om schriftelijk verweer in te dienen tot op de tweede werkdag voor de hoorzitting;
- 7° de termijn waarin de Beroepscommissie een uitspraak moet doen.

Aan de partijen wordt gemeld dat, als ze getuigen willen laten horen, ze tien dagen voor de

hoorzitting aan de voorzitter van de Beroepscommissie moeten meedelen welke getuigen moeten worden gehoord, en waarover die getuigen een verklaring moeten geven.

### **TITEL 3. Oprichting van de Beroepscommissie en vaststelling van de werking, de samenstelling en de vergoeding van de leden ervan**

#### **HOOFDSTUK 1. Oprichting en samenstelling van de Beroepscommissie**

##### **Artikel 21.**

§ 1. Er wordt een commissie voor tuchtsancties van de lokale besturen opgericht, hierna de Beroepscommissie te noemen.

De Beroepscommissie treedt ook op als beroepsinstantie voor tuchtsancties van provinciale besturen.

§ 2. De werkingskosten van de Beroepscommissie zijn ten laste van de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap.

##### **Artikel 22.**

De Beroepscommissie is samengesteld uit drie leden, die door de minister worden benoemd voor een hernieuwbare periode van zes jaar. De vacatures voor de Beroepscommissie worden bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

De Beroepscommissie bestaat uit een voorzitter, een assessor die in een gemeentebestuur, een provinciebestuur of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn werkt en een assessor-deskundige met bijzondere kennis van het tuchtrecht of van het administratief recht.

De drie leden moeten voldoen aan al de volgende voorwaarden:

1° ze zijn Belg;

2° ze hebben het volledige genot van alle burgerlijke en politieke rechten;

3° ze oefenen geen mandaat uit van gemeenteraadslid, provincieraadslid of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn.

Voor ieder effectief lid van de Beroepscommissie wijst de minister een plaatsvervanger aan die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in het derde lid.

##### **Artikel 23.**

De voorzitter van de Beroepscommissie voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

1° hij oefent een middenkaderfunctie uit op ten minste het N-1 niveau, vermeld in het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, of een andere functie bij een overheidsdienst, die geen lokaal of regionaal bestuur is, van een lidstaat van de Europese unie waarvan de beginwedge minstens gelijk is aan het niveau N-1;

2° hij oefent in België een ambt van magistraat uit of hij is een gepensioneerde magistraat;

3° hij is lid van het academisch personeel en getuigt van deskundigheid over publiek recht en bestuurswetenschappen.

##### **Artikel 24.**

De assessor, afkomstig uit een gemeentebestuur, een provinciebestuur of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn heeft minstens zeven jaar een functie op A-niveau uitgeoefend in een gemeentebestuur, een provinciebestuur of een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn.

##### **Artikel 25.**

De assessor-deskundige met bijzondere kennis van het tuchtrecht bezit een academische graad of een graad van academisch niveau in rechtswetenschappen, ten minste op masterniveau, en heeft minstens zeven jaar ervaring met tuchtrechtspraak over personeel van een openbare dienst. Hij mag niet behoren tot het personeel van een lokaal of provinciaal bestuur of lid zijn van de magistratuur als de voorzitter een magistraat is.



Kandidaten die een academische graad of een graad van academisch niveau, ten minste op masterniveau, hebben, komen ook in aanmerking voor de functie van assessor-deskundige als ze aan al de volgende voorwaarden voldoen:

1° ze beschikken over tien jaar relevante ervaring met administratief recht en met de werking van lokale besturen;

2° ze behoren niet tot het personeel van een lokaal of regionaal bestuur;

3° als de voorzitter een magistraat is, zijn ze zelf geen lid van de magistratuur.

#### **Artikel 26.**

Een lid van de Beroepscommissie mag niet optreden als raadsman van een personeelslid voor de Beroepscommissie of voor de tuchtoverheid.

De assessor die werkt bij een gemeentebestuur, een provinciebestuur of bij een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, mag niet deelnemen aan de behandeling van een zaak als het eigen bestuur betrokken partij is.

#### **Artikel 27.**

Bij ontslag van een effectief lid beëindigt de plaatsvervanger het mandaat. De minister benoemt voor de resterende periode een nieuw plaatsvervangend lid.

#### **Artikel 28.**

De Beroepscommissie wordt bijgestaan door een griffier, die op de zitting het verslag opmaakt en de Beroepscommissie in al haar taken administratief ondersteunt.

De griffier en een plaatsvervangend griffier worden aangewezen door de leidinggevende ambtenaar van het Agentschap Binnenlands Bestuur.

In het tweede lid wordt verstaan onder het Agentschap Binnenlands Bestuur: het agentschap, opgericht bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 oktober 2005 tot oprichting van het intern verzelfstandig agentschap "Agentschap Binnenlands Bestuur".

#### **Artikel 29.**

Als het nodig is voor de werkzaamheden van de Beroepscommissie, kan de minister meerdere kamers oprichten binnen de Beroepscommissie of meer plaatsvervangers voor de leden van de Beroepscommissie aanwijzen. Als er meerdere kamers zijn, wordt elke kamer samengesteld uit een voorzitter en twee assessoren, op de wijze en onder de voorwaarden, vermeld in artikel 22 tot en met 25.

### **HOOFDSTUK 2. Vergoeding van de leden van de Beroepscommissie**

#### **Artikel 30.**

§ 1. De voorzitter krijgt een vergoeding van 170 euro per dossier dat de Beroepscommissie behandelt.

De assessoren krijgen een vergoeding van 115 euro per dossier dat de Beroepscommissie behandelt.

De bedragen van de forfaitaire vergoedingen worden jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen door de bedragen die van kracht zijn, te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand mei van het voorgaande jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand mei van het lopende jaar.

De vergoeding wordt aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het moment dat de hoorzitting plaatsvindt.

§ 2. De leden van de Beroepscommissie hebben recht op de terugbetaling van de reis- en verblijfkosten conform de bepalingen die gelden binnen de Vlaamse administratie.

## **HOOFDSTUK 3. Werking van de Beroepscommissie**

### **Artikel 31.**

De voorzitter van de Beroepscommissie bepaalt het verloop van de hoorzitting en beslist in samenspraak met de andere leden over de voortzetting of over aanvullende onderzoeksdaden.

Onder leiding van de voorzitter zorgt de griffier voor de voorbereiding van de hoorzitting. De voorzitter ondertekent de briefwisseling. Hij kan die bevoegdheid delegeren.

### **Artikel 32.**

Op het einde van elke hoorzitting wordt een proces-verbaal opgemaakt, dat aan het betrokken personeelslid en aan de tuchtoverheid voor ondertekening wordt voorgelegd, waarna ze een afschrift krijgen.

### **Artikel 33.**

Op elk ogenblik van de beroepsprocedure kan de Beroepscommissie aanvullende onderzoeksdaden stellen.

Er kunnen nieuwe stukken en elementen worden aangebracht tot de debatten gesloten worden.

### **Artikel 34.**

De Beroepscommissie stemt bij meerderheid van stemmen over de beslissing. De drie leden van de Beroepscommissie ondertekenen de beslissing.

### **Artikel 35.**

Het betrokken personeelslid en de tuchtoverheid krijgen tegelijk een afschrift van de beslissing van de Beroepscommissie.

### **Artikel 36.**

De Beroepscommissie stelt een intern reglement op.

## **TITEL 4. Slotbepalingen**

### **HOOFDSTUK 1. Opheffingsbepalingen**

#### **Artikel 37.**

De volgende regelgevende teksten worden opgeheven:

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire gemeentepersoneel ter uitvoering van artikel 129, 136 en 143 van het Gemeentedecreet, voor het statutaire personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ter uitvoering van artikel 128, 135 en 142 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en voor het statutaire provinciepersoneel ter uitvoering van artikel 125, 132 en 139 van het Provinciedecreet, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009; 2° het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de samenstelling, de vergoeding van de leden en de werking van de Beroepscommissie voor tuchtzaken ter uitvoering van artikel 138 van het Gemeentedecreet, artikel 137 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 134 van het Provinciedecreet, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 15 mei 2009 en 13 januari 2017.

### **HOOFDSTUK 2. Inwerkingtredingsbepaling**

#### **Artikel 38.**

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2019.

### **HOOFDSTUK 3. Uitvoeringsbepaling**

### **Artikel 39.**

De Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, is belast met de uitvoering van dit besluit.

## **Bijlage VII. Besluit van de Provincieraad van 22 december 2014 betreffende de vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit(cfr. Titel III, Hoofdstuk XI)**

### DE PROVINCIERAAD VAN WEST-VLAANDEREN

verwijst naar volgende rechtsbronnen en houdt rekening met volgende wettelijke bepalingen en feitelijke overwegingen :

- Het Provinciedecreet van 9 december 2005 en de latere wijzigingen, meer bepaald titel III – personeel;
- Het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en latere wijzigingen;
- Het Besluit van de Vlaamse Regering van 23 november 2012 tot wijziging van voormeld besluit van de Vlaamse Regering;
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de personeelsmobiliteit tussen lokale en provinciale overheden met hetzelfde werkingsgebied;
- Haar besluit van 27 november 2008 tot vaststelling van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel en gewijzigd bij besluiten van 26 maart 2009, 25 juni 2009, 25 november 2010, 26 mei 2011, 25 oktober 2012, 27 juni 2013 en 23 januari 2014, in het bijzonder Titel III, Hoofdstuk XI. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit;
- Het protocol van akkoord van het Bijzonder Onderhandelingscomité dd. 21 november 2014;
- Het advies van het Managementteam van 4 november 2014 (cfr. verslag 2014/19);
- Het voorstel van de deputatie.

### **BESLUIT:**

Hoofdstuk XI. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit

**Art 1.** Voor de definities in dit besluit wordt er verwezen naar artikel 2 van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel van 27 november 2008 en latere wijzigingen.

### **Afdeling 1 Personeelsmobiliteit tussen de provincie West-Vlaanderen en haar autonome provinciebedrijven**

**Art 2.** De personeelsmobiliteit tussen de provincie en haar autonome provinciebedrijven wordt verwezenlijkt door

1° deelname van personeelsleden van de autonome provinciebedrijven van de provincie West-Vlaanderen aan een procedure voor interne personeelsmobiliteit bij de provincie West-Vlaanderen

2° deelname van personeelsleden van de autonome provinciebedrijven van de provincie West-Vlaanderen aan een bevorderingsprocedure bij de provincie West-Vlaanderen

**Art 3.** De personeelsmobiliteit is van toepassing op

1° de statutaire betrekkingen

2° de bestendige contractuele betrekkingen, andere dan betrekkingen ingesteld ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overhead

De personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de betrekkingen van provinciegriffier en financieel beheerder.

**Art 4.** De contractuele personeelsleden van een autonoom provinciebedrijf die beantwoorden aan de criteria om bij het autonome provinciebedrijf in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk aan de bevorderingsprocedure kunnen zich kandidaat stellen.

**Art 5.** De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of ze beroep doet op deze vorm van personeelsmobiliteit. In voorkomend geval deelt ze haar beslissing mee aan de autonome provinciebedrijven samen met het verzoek om de vacature intern bekend te maken.

**Art 6.** De procedure voor interne personeelsmobiliteit verloopt mutatis mutandis zoals bepaald in Titel III, Hoofdstuk X van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel en de procedure voor bevordering verloopt mutatis mutandis zoals bepaald in Titel III, Hoofdstuk IX van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel.

**Art 7.** §1 De geselecteerde kandidaat die overkomt van het autonome provinciebedrijf wordt aangesteld in de betrekking waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire betrekking wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele betrekking wordt in contractueel dienstverband aangesteld.

§2 De geslaagde voor een vergelijkende bevorderingsprocedure kan slechts worden bevorderd nadat deze met goed gevolg de proeftijd of inwerktijd in de bevorderingsbetrekking heeft volbracht. De duur van de proeftijd of inwerktijd is zes maanden. Voor het verloop van de proeftijd of inwerktijd wordt mutatis mutandis toepassing gemaakt van hoofdstuk III De proeftijd – de inwerktijd/afdeling II. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel.

§3 De geslaagde voor een procedure van interne personeelsmobiliteit voor een statutaire functie kan slechts worden benoemd nadat deze met goed gevolg de proeftijd in de betrekking heeft volbracht. De duur van de proeftijd is drie maanden. Voor het verloop van de proeftijd wordt mutatis mutandis toepassing gemaakt van hoofdstuk III De proeftijd – de inwerktijd/afdeling II. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel.

**Art 8.** De aanstellende overheid beslist over de aanstelling van de kandidaat die overkomt van het autonoom provinciebedrijf. Ze bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan het autonoom provinciebedrijf. Ze bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid. Het personeelslid dat overkomt van het autonoom provinciebedrijf legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.

**Art 9.** §1. Het betrokken personeelslid dat overkomt als gevolg van deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit behoudt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige betrekking, als met de nieuwe betrekking dezelfde functionele loopbaan verbonden is.

Als het personeelslid aangesteld wordt in een betrekking van dezelfde rang waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, dan behoudt het zijn schaalanciënniteit en wordt het met die schaalanciënniteit ingeschaald in de daarmee overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan.

§2. Het personeelslid dat overkomt als gevolg van deelname aan de bevorderingsprocedure krijgt na zijn aanstelling in de nieuwe betrekking de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is met de nieuwe betrekking. De schaalanciënniteit begint opnieuw vanaf nul te lopen.

De regeling van de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering naar een graad van een hoger niveau is ook van toepassing op het personeelslid dat als gevolg van een bevordering naar een graad van een hoger niveau overkomt van het autonome provinciebedrijf.

§3. In afwijking van paragraaf 1 wordt ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij het autonome provinciebedrijf gevaloriseerd werd in de schaalanciënniteit, alleen gevaloriseerd in de schaalanciënniteit voor zover de provincie die valorisatieregeling ook heeft voor het eigen personeel.

Ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij het autonome provinciebedrijf gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit, wordt alleen gevaloriseerd in de geldelijke anciënniteit voor zover de provincie die valorisatieregeling ook heeft voor het eigen personeel.

**Art 10.** De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven had bij het autonome provinciebedrijf, worden volledig in aanmerking genomen voor de vaststelling van de niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit.

De regels voor de vaststelling van de graadanciënniteit na aanstelling in een andere graad bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op het personeelslid dat overkomt van het autonome provinciebedrijf en dat aangesteld wordt in een andere graad.

Na bevordering neemt de graadanciënniteit in de nieuwe graad een aanvang.

**Art 11.** Het personeelslid dat overkomt van het autonome provinciebedrijf, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij het provinciebestuur. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.

De regels over het ziektekrediet bij het provinciebestuur zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziekte dagen bij het autonoom provinciebedrijf, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.

## **Afdeling 2. Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserves tussen de provincie en haar autonome provinciebedrijven**

**Art 12.** Deze afdeling is niet van toepassing op de betrekkingen van provinciegriffier en financieel beheerder.

**Art 13.** De aanstellende overheden van de provincie en één of meerdere van haar APB's kunnen bij de toepassing van de aanwervingsprocedure samen, onder de voorwaarden, vastgesteld in deze afdeling, selectieprocedures organiseren voor vacatures in betrekkingen die zowel bestaan bij de provincie als bij haar APB of APB's.

Alleen statutaire betrekkingen en de bestendige contractuele betrekkingen, andere dan betrekkingen ingesteld ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid, komen in aanmerking voor de toepassing van een gezamenlijke selectieprocedure.

**Art 14.** De gezamenlijke organisatie van een selectieprocedure gaat gepaard met een gezamenlijke externe oproep aan de kandidaten. Bij de oproep aan de kandidaten wordt meegedeeld dat er een gezamenlijke selectieprocedure wordt georganiseerd, waarvan de resultaten gelden voor de betrokken besturen. De bekendmaking van de vacature vermeldt dat de ingediende kandidaturen geldig zijn voor de overheden die de gezamenlijke selectieprocedure organiseren.

Voor de uitvoering van de gezamenlijke selectieprocedure wordt een gemeenschappelijke selectiecommissie geïnstalleerd en is hetzelfde selectieprogramma van toepassing. Het selectieprogramma is afgestemd op de functiebeschrijving voor de betrekking. De algemene regels voor de selectiecommissies in de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel, gelden ook voor de gemeenschappelijke selectiecommissie.

**Art 15.** Er kan een gemeenschappelijke wervingsreserve van de geslaagde kandidaten aangelegd worden overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de artikelen 27 en 28 van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel.

**Art 16.** De aanstellende overheden van de provincie en één of meerdere van haar APB's kunnen, voor de betrekkingen die ze gemeenschappelijk hebben, de gezamenlijke selectie en het aanleggen van een gemeenschappelijke reserve van geslaagde kandidaten ook toepassen bij een bevorderingsprocedure. In voorkomend geval zijn de artikels 12 en 13, tweede lid, en artikel 14 en 15 van voorliggend besluit van toepassing.

De aanstellende overheden van de provincie en één of meerdere van haar APB's kunnen, voor de betrekkingen die ze gemeenschappelijk hebben, de gezamenlijke selectie en het aanleggen van een gemeenschappelijke reserve van geslaagde kandidaten ook toepassen bij een procedure van externe personeelsmobiliteit als vermeld in afdeling 3 van voorliggend besluit. In voorkomend geval zijn de artikels 12 en 13, tweede lid, en artikels 14 en 15 van voorliggend besluit van toepassing.

### **Afdeling 3 De externe personeelsmobiliteit tussen de provincie en andere overheden in het Vlaamse Gewest**

**Art 17.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de volgende overheden van het Vlaamse Gewest :  
1° Het Vlaamse Gewest, meer bepaald de diensten van de Vlaamse overheid die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Personeelsstatuut

2° de gemeenten;

3° de OCMW's

4° de OCMW-verenigingen, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen;

5° de autonome gemeentelijke bedrijven (AGB's);

6° de andere provincies;

7° de autonome provinciebedrijven (APB's) van de andere Vlaamse provincies.

**Art 18.** Bij de toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit worden de personeelsleden van alle of van een bepaald segment van in voormeld artikel opgesomde overheden uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante betrekking.

**Art 19.** De procedure van externe personeelsmobiliteit is van toepassing op de de statutaire betrekkingen en bestendigde contractuele betrekkingen, andere dan betrekkingen ingesteld ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid. Ze is niet van toepassing op de betrekkingen van provinciegriffier en financieel beheerder.

**Art 20.** De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan een procedure van externe personeelsmobiliteit:

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden in een gelijkwaardige graad;

2° de contractuele personeelsleden in een gelijkwaardige graad die bij de eigen overheid werden aangeworven na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

Onder gelijkwaardige graad als vermeld in het eerste lid wordt verstaan:

1° voor personeelsleden uit de lokale en provinciale overheden : een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang in de hiërarchie van de graden waaraan dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel;

2° voor personeelsleden uit de diensten van de Vlaamse overheid: een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang waaraan vergelijkbare salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel.

Met dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen in punt 1°, worden gelijkgesteld:

1° de functionele loopbaan en salarisschalen A1a-A1b-A2a en A1a-A2a-A3a voor de basisgraad van niveau A;

2° de functionele loopbaan en salarisschalen A6a-A6b-A7a en A6a-A7a-A7b voor de specifieke basisgraad van niveau A.

**Art 21.** De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of ze een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit. In voorkomend geval bepaalt ze op welk segment van de overheidsarbeidsmarkt, vermeld in artikel 17 ze een beroep doet.

**Art 22.** De betrekkingen die vacant verklaard worden met het oog op de toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit, worden in elk geval meegedeeld aan Jobpunt Vlaanderen, dat zorgt voor de bekendmaking van de vacature op de eigen website. De bepalingen mbt de aanwervings- en selectieprocedure, zoals bepaald in de artikelen 15 tot 28 van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel, zijn mutatis mutandis van toepassing.

**Art 23.** Het personeelslid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit, moet:

1° voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 20;

2° voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden;

3° voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;

4° voldoen aan een vereiste inzake specifieke ervaring in een gelijkwaardige graad;

5° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;

6° zo nodig, beschikken over het vereiste diploma.

De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen. De kandidaten moeten slagen voor een functiespecifieke selectie, die aantoont dat ze voldoen aan de competentievereisten, vastgesteld in de functiebeschrijving voor de betrekking.

**Art 24.** De geselecteerde kandidaat die overkomt van een andere overheid, wordt aangesteld in de betrekking waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire betrekking wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele betrekking wordt in contractueel dienstverband aangesteld. Het in statutair verband aangestelde personeelslid wordt onderworpen aan een proeftijd van drie maanden. Voor het verloop van de proeftijd wordt mutatis mutandis toepassing gemaakt van hoofdstuk III De proeftijd – de inwerktijd/afdeling II. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband van de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel.

**Art 25.** De aanstellende overheid beslist over de aanstelling van de kandidaat die overkomt van een andere overheid. Ze bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.

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

Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid, legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.

**Art 26.** §1. Het personeelslid dat overkomt van een andere lokale of provinciale overheid behoudt na de aanstelling in een nieuwe betrekking als gevolg van deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige betrekking.

Het personeelslid dat overkomt van de diensten van de Vlaamse overheid en dat aangesteld wordt bij een lokale of provinciale overheid als gevolg van deelname aan een procedure van externe personeelsmobiliteit, krijgt de functionele loopbaan die verbonden is met de graad waarin het wordt aangesteld. Het personeelslid wordt ingeschaald in een salarisschaal van die

functionele loopbaan in overeenstemming met de al verworven geldelijke anciënniteit en met de gecumuleerde schaalanciënniteit, verworven in de functionele loopbaan van zijn graad van herkomst.

§2. In afwijking van paragraaf 1 wordt ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de schaalanciënniteit, alleen gevaloriseerd in de schaalanciënniteit als de provincie West-Vlaanderen die valorisatieregeling ook heeft voor het eigen personeel.

Ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit, wordt alleen gevaloriseerd in de geldelijke anciënniteit als de provincie West-Vlaanderen ook heeft voor het eigen personeel.

**Art 27.** De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven had bij de andere overheid, worden volledig in aanmerking genomen voor de vaststelling van de niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit bij het provinciebestuur.

De regels voor de vaststelling van de graadanciënniteit na aanstelling in een andere graad bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op het personeelslid dat met toepassing van de externe personeelsmobiliteit overkomt van de andere overheid en dat aangesteld wordt in een andere graad.

**Art 28.** Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden van het provinciebestuur. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.

De regels over het ziektekrediet bij het provinciebestuur zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziekteperioden bij de overheid van herkomst, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.

**Art 29.** Dit besluit heeft uitwerking op 1 januari 2015.

Brugge, 22 december 2014

De Provinciegriffier,  
(get.) Geert ANTHIERENS

De Voorzitter,  
(get.) Eliane SPINCEMAILLE

Gecoördineerd op 1 juli 2021,

Brugge,

Provinciegriffier,

Geert Anthierens

De voorzitter,

Carl Decaluwé