

## Provincieraadsbesluit

betreft

### PROVINCIAAL ONDERWIJS

Wijziging van de verlof- en afwezigheidsregeling in het administratief statuut en het reglement voor het contractueel administratief en technisch, meesters-, vak- en dienstpersoneel

De Provincieraad,

Gelet op de Provinciewet, inzonderheid artikel 65, 71 en 85 ;

Gelet op haar besluit van 9 december 1998 betreffende het administratief statuut van het administratief en technisch, meesters-, vak- en dienstpersoneel van het provinciaal onderwijs van de provincie Oost-Vlaanderen, gewijzigd bij besluit van 21 april 1999 ;

Gelet op haar besluit van 9 december 1998 betreffende het reglement voor het contractueel administratief en technisch, meesters-, vak- en dienstpersoneel van het provinciaal onderwijs van de provincie Oost-Vlaanderen, gewijzigd bij besluit van 21 april 1999 ;

Gelet op het protocol van 27 november 2000 van het Bijzonder Onderhandelingscomité Administratief, technisch en dienstpersoneel ;

Gelet op het verslag van de bestendige deputatie ;

Na beraadslaging ;

**besluit :**

**Enig artikel.** Bijlage 4 : Verlof van het administratief statuut en Bijlage 2 : Verlof van het reglement contractuelen worden als volgt vervangen :

./...

## **VERLOF- en AFWEZIGHEIDSREGELING - inhoudsopgave**

### **HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

### **HOOFDSTUK 2. JAARLIJKS VAKANTIEVERLOF EN FEESTDAGEN**

- Afdeling 1. Jaarlijks vakantieverlof
- Afdeling 2. Wettelijke feestdagen
- Afdeling 3. Reglementaire feestdagen
- Afdeling 4. Statutaire vakantiedagen
- Afdeling 5. Compensatiedagen
- Afdeling 6. Machtigingen

### **HOOFDSTUK 3. OMSTANDIGHEIDSVLOF EN UITZONDERLIJK VERLOF**

- Afdeling 1. Omstandigheidsverlof
- Afdeling 2. Uitzonderlijk Verlof

### **HOOFDSTUK 4. MOEDERSCHAPSBESCHERMING**

### **HOOFDSTUK 5. OUDERSCHAPSVERLOF**

### **HOOFDSTUK 6. OPVANGVERLOF**

### **HOOFDSTUK 7. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN VAN FAMILIAAL BELANG**

### **HOOFDSTUK 8. VERLOF WEGENS ZIEKTE**

- Afdeling 1. Algemene bepalingen
- Afdeling 2. Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

### **HOOFDSTUK 9. DISPONIBILITEIT**

- Afdeling 1. Algemene bepalingen
- Afdeling 2. Disponibiliteit wegens ziekte

### **HOOFDSTUK 10. VERLOF WEGENS OPDRACHT**

- Afdeling 1. Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet of bij een ander openbaar bestuur
- Afdeling 2. Verlof voor opdracht van algemeen belang

### **HOOFDSTUK 11. AFWEZIGHEID VAN LANGE DUUR WEGENS PERSOONLIJKE AANGELEGENHEDEN**

### **HOOFDSTUK 12. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING**

- Afdeling 1. Algemeen stelsel
  - Subafdeling 1. Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan
  - Subafdeling 2. Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de personeelsleder van minder dan 50 jaar
  - Subafdeling 3. Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de personeelsleder van 50 jaar of meer
- Afdeling 2. Specifieke stelsels

./...

- Subafdeling 1. Palliatieve zorgen
- Subafdeling 2. Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid
- Subafdeling 3. Ouderschapsverlof
- Afdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen

**HOOFDSTUK 13. VERMINDERDE PRESTATIES VOOR PERSOONLIJKE AANGELEGENHEID**

**HOOFDSTUK 14. HALFTIJDSE VERVROEGDE UITTREDDING**

**HOOFDSTUK 15. DE VRIJWILLIGE VIERDAGENWEEK**

**HOOFDSTUK 16. VERLOF VOOR PRESTATIES BIJ BURGERLIJKE VEILIGHEID ALS VRIJWILLIGER EN DIENSTVRIJSTELLING VRIJWILLIGE BRANDWEER**

**HOOFDSTUK 17. VOORBEHOEDEND OF PROFYLAXEVERLOF**

**HOOFDSTUK 18. VERLOF VOOR VAKBONDSOPDRACHTEN**

**HOOFDSTUK 19. POLITIEK VERLOF**

**HOOFDSTUK 20. STUDIEVERLOF**

**HOOFDSTUK 21. CONVENTIONELE SCHORSING**

**HOOFDSTUK 22. SLOTBEPALINGEN**



./...

## HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

**Artikel 1.** §1. Deze bijlage is van toepassing op het vast benoemd personeel zoals bedoeld in het artikel 1 van het administratief statuut, met uitzondering van de bepalingen betreffende de conventionele schorsing.

§2. Het is eveneens van toepassing op de op proef benoemden, met uitzondering van de bepalingen betreffende :

- 1° het verlof om een stage of proefperiode te verrichten en het verlof om zijn kandidatuur bij verkiezingen in te dienen ;
- 2° het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte ;
- 3° het verlof voor opdracht van algemeen belang ;
- 4° de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden ;
- 5° het verlof voor loopbaanonderbreking ;
- 6° de verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ;
- 7° de halftijdse vervroegde uittreding ;
- 8° de conventionele schorsing.

§3. Voor het personeel bedoeld in het artikel 1 van het reglement contractuelen zijn de bepalingen van toepassing betreffende :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof en feestdagen ;
- 2° het omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof ;
- 3° de moederschapsbescherming, met uitzondering van de bepalingen betreffende de bezoldiging, waarvoor de regeling van de privé-sector van toepassing is ;
- 4° het ouderschapsverlof ;
- 5° het opvangverlof ;
- 6° artikel 57 en 58 betreffende het verlof wegens ziekte. Voor de duur van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval is de uitvoering geschorst van de arbeidsovereenkomst van het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is. Het personeelslid behoudt in dit geval zijn recht op geldelijke - en schaalanciënniteit.
- 7° het verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een ministerieel kabinet of bij een ander openbaar bestuur ;
- 8° het verlof voor loopbaanonderbreking ;
- 9° de vrijwillige vierdagenweek ;
- 10° het verlof voor prestaties bij burgerlijke veiligheid als vrijwilliger en dienstvrijstelling vrijwillige brandweer ;
- 11° het voorbehoedend of profylaxeverlof ;
- 12° het verlof voor vakbondsopdrachten ;
- 13° het politiek verlof ;
- 14° studieverlof ;
- 15° de conventionele schorsing.

**Artikel 2.** §1. Voor de toepassing van deze bijlage moet worden verstaan onder :

- "personeelslid" of "personeelsleden" : de op proef benoemde personeelsleden, de personeelsleden bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen of de in vast verband benoemde personeelsleden ;
- "werkdag" : de dag waarop het personeelslid verplicht is te werken krachtens de arbeidsregeling die op hem van toepassing is ;
- "vakantiedag" : de vrije dag waarop het personeelslid aan geen enkele dienstverplichting is onderworpen ;

./...

- "verlof" : het recht van het personeelslid om voor een welbepaalde reden de actieve dienst te onderbreken ;
- "dienstvrijstelling" : de toestemming van de bevoegde overheid aan het personeelslid om tijdens de diensturen afwezig te zijn gedurende een vooraf bepaalde tijd, met behoud van alle rechten.

§2. Tijdens de afwezigheden bedoeld in artikel 1, §3 behoudt het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is zijn wedde en zijn aanspraken op de functionele loopbaan, behoudens andere bepalingen.

**Artikel 3.** Het personeelslid mag niet afwezig zijn van zijn dienst tenzij hij vooraf een verlof of dienstvrijstelling heeft gekregen.

**Artikel 4.** Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, is het personeelslid dat zonder toestemming afwezig is of dat de duur van zijn verlof zonder geldige reden overschrijdt, van rechtswege in non-activiteit.

Dit artikel is niet van toepassing op het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is.

**Artikel 5.** §1. De deelneming van een personeelslid aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Hij heeft evenwel geen recht op zijn wedde.

§2. Het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking heeft geen recht op wedde maar behoudt zijn rechten op de functionele loopbaan.

/...

## HOOFDSTUK 2. JAARLIJKS VAKANTIEVERLOF EN FEESTDAGEN

### **AFDELING 1. JAARLIJKS VAKANTIEVERLOF**

**Artikel 6.** §1. Het personeelslid heeft recht op jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt is bepaald :

- minder dan 45 jaar : 26 werkdagen ;
- van 45 tot 49 jaar : 27 werkdagen ;
- van 50 jaar af : 28 werkdagen.

§2. Het personeelslid geniet een bijkomend vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt is bepaald :

- 1° op 60 jaar : 1 werkdag ;
- 2° op 61 jaar : 2 werkdagen ;
- 3° op 62 jaar : 3 werkdagen ;
- 4° op 63 jaar : 4 werkdagen ;
- 5° op 64 jaar : 5 werkdagen.

**Artikel 7.** Het jaarlijks vakantieverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het wordt genomen naar keuze van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst. Indien het verlof gesplitst wordt, moet het een doorlopende periode van ten minste één week omvatten.  
Het wordt toegestaan door de directe chef.

**Artikel 8.** §1. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.

Het vakantieverlof wordt echter in evenredige mate verminderd wanneer het personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt, in dienst is genomen om onvolledige prestaties te verrichten, of tijdens het jaar één van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft verkregen :

- 1° verlof om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen ;
- 2° verlof voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs ;
- 3° de halftijdse vervroegde uittreding ;
- 4° de vrijwillige vierdagenweek ;
- 5° het verlof voor opdracht ;
- 6° het verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan ;
- 7° de afwezigheden waarbij het personeelslid in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit is geplaatst.

Indien het aldus berekende aantal vakantiedagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijke hogere eenheid.

Voor de berekening van de duur van het jaarlijks vakantieverlof dat wordt toegekend aan het vrouwelijk personeel dat bij overeenkomst wordt aangeworven, worden de periodes van afwezigheid wegens ouderschapsverlof bedoeld in artikel 40 en wegens verloven die met het oog op de bescherming van het moederschap zijn toegekend bij de artikelen 39, 41, 41bis, 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971, beschouwd als periodes van dienstactiviteit in de zin van het eerste lid.

./...

§2. De opschorting van het vakantieverlof bij ziekte wordt toegestaan voor het geval dat in het binnenland een ziekteverlof gedurende een ononderbroken tijdsduur van minstens 3 dagen werd voorgeschreven of indien in het buitenland tot hospitalisatie diende te worden overgegaan.

**Artikel 9.** Het bijkomend vakantieverlof vanaf de leeftijd van 60 jaar wordt niet in evenredige mate verminderd zoals bepaald in artikel 8, §1.

**Artikel 10.** §1. De jaarlijkse vakantie wordt opgenomen binnen het kalenderjaar.

§2. Een overdracht van maximum 5 werkdagen naar het volgend jaar kan door de directe chef worden toegestaan indien dit behoorlijk wordt gemotiveerd om redenen van dienstbelang. Elke aanvraag voor bijkomende verlofoverdracht wordt niet ingewilligd.

§3. Indien het personeelslid gedurende meer dan 6 maanden afwezig geweest is wegens ziekte wordt eveneens de verlofoverdracht beperkt tot 5 dagen. In dit geval worden de resterende dagen aan het ziekteverlof-kapitaal toegevoegd.

## **AFDELING 2. WETTELIJKE FEESTDAGEN**

**Artikel 11.** Het personeelslid is met verlof op de volgende wettelijke feestdagen :

1 januari	21 juli
Paasmaandag	O.L.V. Hemelvaart
1 mei	1 november
O.L.H. Hemelvaart	11 november
Pinkstermaandag	25 december

## **AFDELING 3. REGLEMENTAIRE FEESTDAGEN**

**Artikel 12.** Daarenboven heeft het personeelslid verlof op de volgende reglementaire feestdagen : 11 juli, 2 november, 15 november en 26 december.

**Artikel 13.** Het personeelslid dat geniet van de vrijwillige vierdagenweek kan de feestdagen vermeld in de artikelen 11 en 12 die samenvallen met de inactiviteitsdag toevoegen aan het vakantieverlof.

## **AFDELING 4. STATUTAIRE VAKANTIEDAGEN**

**Artikel 14.** Het personeelslid heeft recht op statutaire vakantiedagen waarop de regels van de dienstvrijstelling van toepassing zijn.

Meer bepaald wordt dienstvrijstelling verleend :

- de namiddagen van de werkdagen tijdens de week van de Gentse Feesten ;
- de periode tussen Kerstmis en nieuwjaar voor zover er geen feestdagen zoals bedoeld in artikel 17 zijn en in elk geval beperkt tot 2 werkdagen ;
- en 's namiddags de eerste werkdag van het jaar.

**Artikel 15.** Met uitzondering van artikel 13 heeft het personeelslid dat niet tot dienstprestaties gehouden is op de in de artikelen 11, 12 en 14 vermelde dagen geen recht op inhaalverlof.

./...

**Artikel 16.** Het personeelslid dat verplicht is, ingevolge de werktijdregeling, om op 1 van de in de artikelen 11, 12 en 14 vermelde dagen te werken, krijgt in evenredige mate compensatieverlof dat onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kan genomen worden.

#### **AFDELING 5. COMPENSATIEDAGEN**

**Artikel 17.** §1. Feestdagen die in het weekend vallen worden gecompenseerd op data bepaald in de door de federale overheid verspreide omzendbrieven.

§2. Bij afwezigheid van een omzendbrief op 1 januari zullen zij na overleg met de vakorganisaties worden vastgelegd bij voorkeur op brugdagen en in de periode tussen Kerst en nieuwjaar.

**Artikel 18.** Het aantal compensatiedagen wordt niet verminderd voor iemand die deeltijds werkt. Wie niet werkt op de compensatiedag mag hem bij het jaarlijks vakantieverlof voegen.

#### **AFDELING 6. MACHTIGINGEN**

**Artikel 19.** In de hiernavermelde omstandigheden kan het personeelslid een machtiging bekomen :

##### **machtigingen te compenseren :**

- ◇ deelname aan jury's buiten dienstverband ;
- ◇ vernieuwing van een identiteitskaart ;
- ◇ adreswijziging ;
- ◇ tussenkomst bij de bureaus van de burgerlijke stand ;
- ◇ bijwonen van de begrafenis van een bloed- of aanverwant in de vierde graad ;
- ◇ post- of bankbewerkingen waarvoor de handtekening van het personeelslid onmisbaar is ;
- ◇ vertraging openbaar vervoer ;
- ◇ medische raadplegingen of behandelingen die niet kunnen geschieden buiten de diensturen ;
- ◇ oproeping om een voertuig aan de technische controle te onderwerpen ;
- ◇ dringende boodschappen die niet kunnen gedaan worden buiten de diensturen ;
- ◇ oproeping in de school bezocht door een kind van het personeelslid.

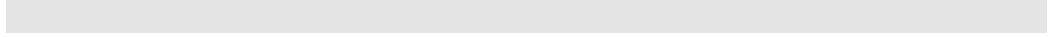
##### **machtigingen niet te compenseren :**

- ◇ oproeping voor het gerecht, als getuige ;
- ◇ inzage van het persoonlijk dossier, het evaluatiedossier of tuchtdossier ;
- ◇ oproeping voor de Beroepscommissie Evaluatie ;
- ◇ oproeping voor de commissies voor invaliditeit ;
- ◇ oproeping door de diensten die medisch toezicht uitoefenen ;
- ◇ preventief medisch onderzoek georganiseerd door het bestuur ;
- ◇ oproeping door de politie of rijkswacht als getuige ;



./...

Andere aanvragen dienen in de geest van wat vooraf gaat beoordeeld te worden.



./...

<b>HOOFDSTUK 3. OMSTANDIGHEIDSVERLOF EN UITZONDERLIJK VERLOF</b>
--

**AFDELING 1. OMSTANDIGHEIDSVERLOF**

**Artikel 20.** §1. Het omstandigheidsverlof wordt toegekend binnen de perken zoals hierna bepaald :

- 1° huwelijk van het personeelslid : 4 werkdagen ;
- 2° bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : 4 werkdagen ;
- 3° overlijden van de echtgenoot, van de persoon met wie het personeelslid samenleefde, van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid of van de persoon met wie het personeelslid samenleeft : 4 werkdagen ;
- 4° huwelijk van een kind : 2 werkdagen ;
- 5° het huwelijk van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder, de stiefmoeder, een kleinkind van het personeelslid : 1 werkdag ;
- 6° overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad maar onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid : 2 werkdagen ;
- 7° overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede of in de derde graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid : 1 werkdag ;
- 8° verandering van standplaats opgelegd in het belang van de dienst : 2 werkdagen ;
- 9° priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van het personeelslid, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : 1 werkdag ;
- 10° plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van het personeelslid, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft : 1 werkdag ;
- 11° deelneming van een kind van het personeelslid, van zijn echtgeno(o)t(e), of van de persoon met wie het personeelslid op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft aan het feest van de "vrijzinnige jeugd" : 1 werkdag ;
- 12° bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter : 1 werkdag ;
- 13° oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege : voor de nodige duur ;
- 14° de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een opnemingsbureau : de nodige tijd met een maximum van 2 werkdagen.

De verloven bedoeld in dit artikel worden met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

./...

§2. Het bewijs voor het omstandigheidsverlof moet enkel aan de directe chef voorgelegd worden.

## **AFDELING 2. UITZONDERLIJK VERLOF**

**Artikel 21.** Het personeelslid bekommt verlof om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen.

Deze verloven worden toegekend voor een periode die overeenkomt met de duur van de verkiezingscampagne waaraan de betrokkenen als kandidaat deelnemen.

Deze verloven worden niet vergoed en worden voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

**Artikel 22.** Het personeelslid bekommt verlof voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs.

Dit verlof wordt toegekend voor de normale duur van de stage of van de proefperiode.

Deze verloven worden niet vergoed en worden voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 23.** Het personeelslid bekommt een verlof om deel uit te maken van de jury van het Hof van Assisen en dit tijdens de duur van de zitting.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 24.** Het personeelslid verkrijgt verlof om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwillige dienstnemer bij dit korps.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 25.** Het personeelslid bekommt uitzonderlijk verlof wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan één van de volgende personen met wie het personeelslid samenleeft :

- de echtgeno(o)t(e) ;
- de persoon met wie hij of zij samenleeft ;
- een kind van de persoon met wie hij of zij samenleeft ;
- een bloed- of aanverwant ;
- een persoon opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

De noodzaak wordt bewezen aan de hand van een doktersattest dat samen met het verlofblad aan de centrale onderwijsadministratie moet worden bezorgd.

De duur van het verlof is tot 4 werkdagen per jaar beperkt en wordt bij deeltijdse prestaties in evenredige mate verminderd.

Het uitzonderlijk verlof wegens overmacht wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

**Artikel 26.** Voor zover het niet strijdig is met het belang van de dienst, bekommt het personeelslid verlof om mindervaliden en zieken te vergezellen en bij te staan tijdens vakantiereizen en -verblijven in België of in het buitenland

./...

die worden georganiseerd door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling, waarvan de opdracht erin bestaat de zorg voor mindervaliden en zieken op zich te nemen en die, te dien einde, subsidies van de overheid krijgt.

De verlofaanvraag moet gestaafd worden met een attest waarbij de instelling of vereniging verklaart dat de vakantiereis of het vakantieverblijf onder haar verantwoordelijkheid staat.

De duur van het verlof mag niet meer dan 5 werkdagen per jaar bedragen. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

**Artikel 27.** Het personeelslid verkrijgt een verlof van ten hoogste 4 werkdagen voor het afstaan van beenmerg. Het verlof neemt een aanvang op de dag waarop de beenmergafstand in de verzorgingsinstelling plaatsvindt. Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 28.** Het personeelslid verkrijgt een verlof voor het afstaan van organen en weefsels. Dit verlof wordt toegestaan voor een periode die overeenkomt met de duur van de hospitalisatie en van de eventueel vereiste herstelperiode alsook met de duur van de voorafgaande geneeskundige onderzoeken.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

**Artikel 29.** Het personeelslid verkrijgt een verlof voor bloed- of plasmagift dat kan worden toegestaan hetzij de dag van, hetzij de dag na de bloed- of plasmagift, met een maximum van 4 werkdagen per jaar. Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.



./...

#### HOOFDSTUK 4. MOEDERSCHAPSBESCHERMING

**Artikel 30.** §1. De vrouwelijke personeelsleden hebben recht op bevallingsverlof. Het verlof moet verplicht 1 week vóór en 8 weken onmiddellijk na de bevalling genomen worden.

Het bevallingsverlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

§2. Op verzoek van het personeelslid wordt verlof gegeven ten vroegste vanaf de zevende week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Het personeelslid legt daartoe ten laatste 8 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling, een geneeskundig attest voor waaruit deze datum blijkt. Ingeval de bevalling plaatsvindt na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

§3. Het personeelslid mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling vooraf gaat tot het verstrijken van een periode van 8 weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

§4. Op vraag van het personeelslid wordt de arbeidsonderbreking na de achtste week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin het verder gewerkt heeft vanaf de zevende week voor de werkelijke datum van de bevalling.

Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop arbeid wordt verricht tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

§5. Het bevallingsverlof schorst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van het personeel dat bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen is.

**Artikel 31.** De bezoldiging over de periode gedurende welke het vrouwelijke personeelslid bevallingsverlof geniet, mag niet meer dan 15 weken bestrijken of 17 weken in geval van meervoudige geboorte.

**Artikel 32.** De periodes van afwezigheid wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de 6 weken die vallen voor de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat worden voor het bepalen van de administratieve stand van het vrouwelijke personeelslid veranderd in bevallingsverlof.

Dit artikel is eveneens van toepassing op de periodes van afwezigheden wegens ziekte die te wijten zijn aan de zwangerschap gedurende de acht weken die, ingeval van geboorte van een meerling, vallen vóór de zevende dag welke de werkelijke bevallingsdatum voorafgaat.

**Artikel 33.** Wanneer het vrouwelijke personeelslid het prenataal verlof heeft opgebruikt en de bevalling na de voorziene datum gebeurt wordt het prenataal verlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling. Tijdens deze periode bevindt het vrouwelijke personeelslid zich in bevallingsverlof. In afwijking van artikel 31 is de bezoldiging verschuldigd.

**Artikel 34.** Worden gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden, de volgende afwezigheden gedurende de 6 weken of, in geval van de geboorte van een meerling, gedurende de 8 weken die vallen voor de zevende dag welke aan de werkelijke bevallingsdatum voorafgaan :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof ;
- 2° de feestdagen of de compensatiedagen voor de feestdagen ;
- 3° het omstandigheidsverlof en het uitzonderlijk verlof wegens overmacht ;

./...

- 4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang ;
- 5° de afwezigheden wegens ziekte met uitsluiting van de afwezigheden bedoeld in artikel 32.

**Artikel 35.** Zwangere of borstgevende personeelsleden mogen geen overuren verrichten. Als overuren dienen, voor de toepassing van dit artikel, te worden beschouwd, alle werk bovenop 38 uren per week.

**Artikel 36.** Het vrouwelijke personeelslid dat in dienstactiviteit is bekomt op haar verzoek het nodig verlof om haar in staat te stellen naar prenatale medische onderzoeken, die niet buiten de diensturen kunnen plaatsvinden, te gaan en te ondergaan. De aanvraag moet worden gestaafd met elk nuttig bewijs.  
Het verlof is met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 37.** Het personeelslid dat met toepassing van de artikelen 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 is vrijgesteld van arbeid, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

**Artikel 38.** De artikelen 30 tot 32 zijn niet van toepassing in geval van miskraam voor de 181 ste dag van de zwangerschap.

**Artikel 39.** §1. Als, op de datum van de bevalling, de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op eigen verzoek een vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had. Het personeelslid dat vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de bestendige deputatie van op de hoogte binnen 7 dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. Hij legt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder voor.

§3. In geval van hospitalisatie van de moeder kan het personeelslid die vader van het kind is een vaderschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :


1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben ;

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan 7 dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet aanvangen voor de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en wordt beëindigd op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het bevallingsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt. Het personeelslid dat vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de bestendige deputatie van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de 7 dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

./...

§4. Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.



./...

## HOOFDSTUK 5. OUDERSCHAPSVERLOF

**Artikel 40.** Aan het personeelslid in dienstactiviteit wordt, bij de geboorte of de adoptie van een kind maximum 3 maanden ouderschapsverlof toegestaan. Dit verlof moet genomen worden vóór het kind de leeftijd van 10 jaar heeft bereikt. Op vraag van het personeelslid wordt het verlof gesplitst in maanden. Het moet genomen worden met volledige dagen. Het ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige met dienstactiviteit gelijkgesteld.



./...

## HOOFDSTUK 6. OPVANGVERLOF

**Artikel 41.** Een opvangverlof wordt toegestaan aan het personeelslid dat een kind beneden de 10 jaar adopteert. Het verlof bedraagt ten hoogste zes weken voor een kind beneden de 3 jaar en ten hoogste 4 weken in de andere gevallen.

Voor de toepassing van dit artikel worden pleegvoogdij en adoptie gelijkgesteld.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag van de loonarbeiders of artikel 26 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

**Artikel 42.** Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

/...

<b>HOOFDSTUK 7. VERLOF OM DWINGENDE REDENEN VAN FAMILIAAL BELANG</b>
--

**Artikel 43.** Het personeelslid heeft recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal 15 werkdagen per jaar ; het verlof wordt genomen per dag of per halve dag. Bovenop het verlof voorzien in het eerste lid heeft het personeelslid recht op een verlof om dwingende redenen van familiaal belang voor een periode van maximaal 30 werkdagen per jaar wegens :

- 1° ziekenhuisopname van een persoon die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont ;
- 2° opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen die de leeftijd van 15 jaar niet hebben bereikt.

Het verlof bedoeld onder het tweede lid wordt opgenomen in periodes van minimaal 5 werkdagen.

De periode van 5 dagen mag met 1 of meerdere dagen worden verminderd wanneer in deze periode 1 of meerdere feestdagen vallen.

**Artikel 44.** Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet vergoed. Het wordt voor het overige met periodes van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 45.** De maximumduur van het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt in evenredige mate verminderd overeenkomstig artikel 8, §1, alsook de minimale periode van 5 dagen bedoeld in artikel 43, derde lid. Het aantal dagen wordt bijgevolg verminderd overeenkomstig de hiernavolgende tabel :

Totaal aantal afwezigheidsdagen in een kalenderjaar	De 15 dagen worden verminderd tot ....	De 30 dagen worden verminderd tot ....	De 5 werkdagen worden verminderd tot ....
260	0	0	0
259-252	1	1	1
251-243	1	2	1
242-234	2	3	1
233-226	2	4	1
225-217	3	5	1
216-208	3	6	1
207-200	4	7	2
199-191	4	8	2
190-182	5	9	2
181-174	5	10	2
173-165	6	11	2
164-156	6	12	2
155-148	7	13	3
147-139	7	14	3
138-130	8	15	3

./...

129-122	8	16	3
121-113	9	17	3
112-104	9	18	3
103-96	10	19	4
95-87	10	20	4
86-78	11	21	4
77-70	11	22	4
69-61	12	23	4
60-52	12	24	4
51-44	13	25	5
43-35	13	26	5
34-26	14	27	5
25-18	14	28	5
17-9	15	29	5
8-0	15	30	5

**Artikel 46.** Het vakantieverlof en het ziekteverlof worden niet verminderd ingevolge het opnemen van verlof om dwingende redenen wegens familiaal belang.

**Artikel 47.** De aanvraag dient 2 maanden op voorhand te gebeuren. Het bijkomend verlof om dwingende redenen van familiaal belang van maximaal 30 werkdagen per jaar moet gemotiveerd worden. De aanvraag dient door de hiërarchische meerdere te worden ondertekend.

**Artikel 48.** Intrekkingen en verschuivingen ingevolge ziekte van het reeds toegekend verlof om dwingende redenen van familiaal belang worden niet toegestaan, doch ziekteverlof schort het verlof op.

./...

## HOOFDSTUK 8. VERLOF WEGENS ZIEKTE

### **AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**Artikel 49.** Voor de ganse duur van de loopbaan kan het personeelslid dat wegens ziekte verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, ziekteverlof krijgen tot maximum 21 werkdagen per 12 maanden dienstanciënniteit. Als het nog geen 36 maanden in dienst is wordt zijn wedde hem niettemin gedurende 63 werkdagen gewaarborgd.

Het verlof wegens ziekte is met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 50.** §1. De 21 werkdagen worden verminderd in evenredigheid met de tijdens de beschouwde periode van 12 maanden niet verrichte prestaties, wanneer het personeelslid in de loop van die periode :

1° één of meer van de volgende verloven heeft verkregen :

- verlof om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen ;
- verlof voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs ;
- de halftijdse vervroegde uittreding ;
- de vrijwillige vierdagenweek ;
- het verlof voor opdracht ;
- het verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan ;

2° afwezig is geweest wegens ziekte, het verlof wegens ziekte naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte uitgezonderd ;

3. op non-activiteit is geplaatst met toepassing van artikel 4.

§2. Indien het aldus berekende aantal dagen ziekteverlof geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

§3. Enkel de werkdagen begrepen in de periode van afwezigheid wegens ziekte worden aangerekend.

**Artikel 51.** §1. Het verlof wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, noch aan het verlof voor verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid, noch aan de stelsels van de halftijdse vervroegde uittreding en van de vrijwillige vierdagenweek.

Het personeelslid blijft de voor zijn verminderde prestaties verschuldigde wedde ontvangen.

§2. Wanneer het personeelslid deeltijdse prestaties verricht gespreid over alle werkdagen, worden de afwezigheden wegens ziekte aangerekend op het aantal dagen verlof waarop het krachtens artikel 49 recht heeft, naar rata van de te verrichten prestaties.

Als het totale aantal aldus verrekenende dagen per 12 maanden dienstanciënniteit geen geheel getal is wordt de dagbreuk verwaarloosd.

§3. Wanneer het personeelslid deeltijdse prestaties verricht met hele dagen, worden als dagen ziekteverlof de dagen afwezigheid aangerekend tijdens welke het personeelslid prestaties diende te verrichten.

./...

**Artikel 52.** Het verlof wegens ziekte wordt tijdelijk onderbroken tijdens het verlof om dwingende redenen van familiaal belang. De dagen verlof om dwingende redenen die samenvallen met een ziekteverlof worden niet als ziekteverlofdagen beschouwd.

**Artikel 53.** Voor de toepassing van artikel 49 moet onder dienstanciënniteit worden verstaan, de werkelijke diensten die het personeelslid in welke hoedanigheid ook en zonder vrijwillige onderbreking verricht heeft, als titularis van een ambt met volledige prestaties in een andere overheidsdienst, een door de Staat of een Gemeenschap opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinrichting, psycho-medisch sociaal centrum, centrum voor leerlingenbegeleiding, dienst voor beroepskeuze of medisch pedagogisch instituut, een provincie, een gemeente, een vereniging van gemeenten, een aan de gemeenten ondergeschikt openbaar persoon, een agglomeratie van gemeenten of een federatie van gemeenten.

Het personeelslid wordt geacht werkelijke diensten te verrichten, zolang het zich bevindt in een administratieve stand, op grond waarvan het krachtens zijn rechtstoestandsregeling, zijn activiteitswedde of, bij gemis daarvan, zijn aanspraak op bevordering tot een hogere wedde behoudt.

Vrijwillig is de onderbreking die door de daad of de schuld van het personeelslid is veroorzaakt.

Volledig zijn de arbeidsprestaties waarvan de uurregeling een normale beroepsactiviteit volledig in beslag neemt.

**Artikel 54.** §1. In afwijking van artikel 49 wordt het verlof wegens ziekte zonder tijdsbeperking toegestaan, naar aanleiding van :

1. een arbeidsongeval ;
2. een ongeval op de weg van en naar het werk ;
3. een beroepsziekte.

Bovendien komen de verlofdagen toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, zelfs na de datum van consolidering, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen welke het personeelslid nog kan krijgen bij toepassing van artikel 49.

§2. De personeelsleden die door een beroepsziekte bedreigd worden en die, onder de door de Koning vastgestelde voorwaarden, daardoor tijdelijk ophouden hun ambt uit te oefenen, worden ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Het verlof wordt gelijkgesteld aan een periode van dienstactiviteit.

**Artikel 55.** De verlofdagen wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de fout van een derde dat geen ongeval is als bedoeld in artikel 54, worden niet in aanmerking genomen om het aantal verlofdagen te bepalen dat het personeelslid nog krachtens artikel 49 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de wettelijke indeplaatsstelling van de provincie. Het personeelslid ontvangt in dit geval zijn activiteitswedde als voorschot op de door de derde verschuldigde en te verhalen vergoeding. Het personeelslid ontvangt die wedde op voorwaarde dat de provincie bij iedere betaling voor de door de provincie gestorte som in zijn rechten doet treden tegen de persoon die het ongeval heeft veroorzaakt.

./...

**Artikel 56.** Een personeelslid kan niet voorgoed ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of gebrekkigheid alvorens het de gezamenlijke verloven heeft uitgedaan waarop artikel 49 van dit besluit hem recht geeft.

Het eerste lid is niet toepasselijk op het personeelslid dat, nadat het een opdracht heeft vervuld bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur, of een internationale instelling, uit dien hoofde in rust werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioen ontvangt.

**Artikel 57.** Het wegens ziekte afwezige personeelslid staat onder geneeskundig toezicht en controle. De provincie wijst daartoe een arbeidsgeneeskundige dienst aan. De voorschriften van het toezicht zijn vervat in een afzonderlijk reglement.

**Artikel 58.** Elke afwezigheid wegens ziekte wordt onmiddellijk meegedeeld aan de directe chef en alsdusdanig geregistreerd. Elke afwezigheid van meer dan één dag moet binnen 3 dagen worden verantwoord met een geneeskundig attest gericht aan de centrale onderwijsadministratie.

## **AFDELING 2. VERLOF VOOR VERMINDERDE PRESTATIES WEGENS ZIEKTE**

**Artikel 59.** De halve dagen afwezigheid van een personeelslid tijdens een periode van verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, worden als verlof beschouwd.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 60.** Indien de arbeidsgeneeskundige dienst van oordeel is dat een wegens ziekte afwezig personeelslid geschikt is om zijn ambt terug op te nemen met halvedagprestaties dan geeft hij daarvan kennis aan de provinciegriffier.

**Artikel 61.** Het wegens ziekte afwezige personeelslid kan vragen om zijn ambt weer op te nemen met halvedagprestaties op grond van een attest van zijn geneesheer en het advies van de arbeidsgeneeskundige dienst die de provinciegriffier ervan op de hoogte brengt.

**Artikel 62.** De geneesheer die door de arbeidsgeneeskundige dienst is aangewezen om het personeelslid te onderzoeken, spreekt zich uit over diens lichaamgeschiktheid om zijn ambt met halvedagprestaties terug op te nemen. Het personeelslid dat vroeg om de beslissing kan in beroep gaan tegen het negatief oordeel van de arbeidsgeneeskundige dienst.

**Artikel 63.** Het personeelslid zal zijn ambt opnieuw kunnen opnemen met halvedagprestaties voor een periode van maximum 30 kalenderdagen. Nochtans mogen verlengingen worden toegestaan voor ten hoogste dezelfde periode, indien de arbeidsgeneeskundige dienst bij een nieuw onderzoek oordeelt dat de gezondheidstoestand van het personeelslid dit wettigt.

./...

## HOOFDSTUK 9. DISPONIBILITEIT

### **AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**Artikel 64.** Het personeelslid kan, onder de hiernavermelde voorwaarden, zonder opzegging in disponibiliteit worden gesteld door de benoemende overheid.

**Artikel 65.** Het personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte en een wachtgeld geniet wordt ieder jaar door de arbeidsgeneeskundige dienst opgeroepen in de loop van de maand overeenstemmend met die waarin hij in disponibiliteit werd gesteld.  
Verschijnt het personeelslid niet voor de arbeidsgeneeskundige dienst op het tijdstip bepaald in het eerste lid, dan wordt de uitkering van zijn wachtgeld vanaf dat tijdstip geschorst tot het verschijnt.

**Artikel 66.** Het in disponibiliteit gestelde personeelslid is ertoe gehouden een adres binnen het Rijk, waar de hem betreffende beslissingen hem kunnen betekend worden, aan het bestuur bekend te maken.

**Artikel 67.** De benoemende overheid beslist, volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking, waarvan het in disponibiliteit gestelde personeelslid titularis was, als vacant moet worden beschouwd.  
Zij kan die beslissing nemen zodra de disponibiliteit van het personeelslid één jaar bereikt.

**Artikel 68.** Het in disponibiliteit gestelde personeelslid dat in zijn betrekking niet werd vervangen, bekleedt die betrekking wanneer het zijn dienst hervat.

### **AFDELING 2. DISPONIBILITEIT WEGENS ZIEKTE**

**Artikel 69.** §1. Onverminderd artikel 54 is het personeelslid dat wegens ziekte afwezig is na het maximum aantal verlofdagen hem toegekend bij artikel 49, van rechtswege in disponibiliteit wegens ziekte.

§2. Het personeelslid behoudt zijn recht op bevordering en op de functionele loopbaan.

§3. De artikels 55 en 57 zijn van toepassing op het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte.

**Artikel 70.** Het personeelslid dat in disponibiliteit wegens ziekte is ontvangt een wachtgeld dat gelijk is aan 60 % van zijn laatste activiteitswedde. Het bedrag van dit wachtgeld mag evenwel in geen geval lager liggen dan :

- 1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde toestand zou ontvangen indien de sociale zekerheidsregeling op hem toepasselijk was geweest sinds het begin van de afwezigheid ;
- 2° het pensioen dat het zou verkregen hebben indien het, op de datum van de indisponibiliteitsstelling, tot de vervroegde oppensioenstelling wegens lichamelijke ongeschiktheid was toegelaten.


**Artikel 71.** Het personeelslid heeft recht op een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de kwaal

./...

waaraan het lijdt door de arbeidsgeneeskundige dienst als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend. Dit recht heeft slechts uitwerking nadat het personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte werd gesteld voor een ononderbroken periode van ten minste drie maanden.

Dit recht heeft een herziening van de toestand van het personeelslid tot gevolg met geldelijke uitwerking op de dag waarop zijn disponibiliteit wegens ziekte een aanvang heeft genomen.

**Artikel 72.** De disponibiliteit wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, noch aan het verlof voor verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid, noch aan de stelsels van halftijdse vervroegde uittreding en van vrijwillige vierdagenweek. Voor de toepassing van artikel 70, is de laatste activiteitswedde deze, welke voor de verminderde prestaties verschuldigd was.





./...

## HOOFDSTUK 10. VERLOF WEGENS OPDRACHT

### **AFDELING 1. VERLOF VOOR HET UITOEFENEN VAN EEN AMBT BIJ EEN MINISTERIEEL KABINET OF BIJ EEN ANDER OPENBAAR BESTUUR**

**Artikel 73.** Het personeelslid kan, met akkoord van de bestendige deputatie, verlof krijgen wanneer het aangewezen wordt om een ambt uit te oefenen bij :

- he kabinet van een federaal minister of staatssecretaris ;
- het kabinet van de voorzitter of een lid van de regering van een Gemeenschap, een Gewest, van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of van de Franse Gemeenschapscommissie ;
- het kabinet of het secretariaat van een lid van de bestendige deputatie van een andere provincie ;
- het kabinet van een gouverneur ;
- het kabinet van een lid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Senaat of het Vlaams Parlement ;
- een erkende politieke instelling, erkende politieke partijen of fracties ;
- het kabinet van een burgemeester ;
- de Vereniging van Vlaamse Provincies.

**Artikel 74.** Het verlof bedoeld in artikel 73 wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 75.** Het personeelslid behoudt de evaluatie die hem werd toegekend bij zijn laatste evaluatie.

**Artikel 76.** Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij het personeelslid naar een ander kabinet overgaat bekomt hij, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

### **AFDELING 2. VERLOF VOOR OPDRACHT VAN ALGEMEEN BELANG**

**Artikel 77.** Het personeelslid bekomt verlof voor de uitoefening van een opdracht.

Onder opdracht moet worden verstaan :

- 1° de uitoefening van ambten in België ter vervulling van een door de Federale Regering of een Federaal openbaar bestuur toevertrouwde of erkende opdracht ;
- 2° de uitvoering van een internationale opdracht, zoals die omschreven is in artikel 2, eerste lid, van het koninklijk besluit nr. 33 van 20 juli 1967 tot vaststelling van het statuut van sommige personeelsleden van openbare diensten die met een internationale opdracht worden belast ;
- 3° het uitoefenen, in dienst van sommige jeugdbewegingen, -diensten of -groeperingen, of in dienst van sommige culturele instellingen, van beleids-, opzoekings- en studietaken van administratieve of pedagogische aard, met uitsluiting van uitvoerings- of secretariaatstaken.

./...

**Artikel 78.** Opdat personeelsleden hen ter beschikking kunnen worden gesteld, moeten de in artikel 77, tweede lid, 3° bedoelde jeugdbewegingen, -diensten of -groeperingen of culturele instellingen, de volgende voorwaarden vervullen :

- 1° erkend zijn door de bevoegde overheid ;
- 2° het programma van de kadervorming of van het pedagogisch organisatiebeleid voorleggen of het jaarlijks activiteitverslag alsnog het programma voor het jaar dat aan de gang is ;
- 3° het bewijs voorleggen van het bestaan van een kadervorming of van een vorming met een pedagogisch of socio-cultureel karakter gedurende de twee jaar die voorafgaan aan de vraag tot een terbeschikkingstelling.

**Artikel 79.** §1. De bestendige deputatie kan, met instemming van de betrokkene een personeelslid, met de uitvoering van een opdracht belasten. Eveneens kan ieder personeelslid, met akkoord van de bestendige deputatie, de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

§ 2. Met het oog op de toepassing van de beschikking van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen tot vaststelling van de regeling van toepassing op de bij de diensten van de Commissie gedetacheerde nationale deskundigen, maakt de minister tot wiens bevoegdheid de buitenlandse betrekkingen behoren in het Belgisch Staatsblad een oproep bekend waarin duidelijk wordt uiteengezet welke bekwaamheid, geschiktheid, en beroepservaring van de gegadigden gevergd worden alsook hoe lang de opdracht duurt en onder welke voorwaarden die wordt uitgeoefend. Het personeelslid richt binnen vijftien dagen na de datum van de bekendmaking van de in het eerste lid bedoelde oproep via de hiërarchische weg zijn kandidatuur aan de bestendige deputatie.

De bestendige deputatie stuurt, wanneer zij meent zich met de uitoefening van de opdracht akkoord te kunnen verklaren, de kandidatuur, met uitsluiting van elk ander element, binnen de vijftien dagen na de ontvangst ervan door naar de minister tot wiens bevoegdheid de buitenlandse zaken behoren. De minister tot wiens bevoegdheid de buitenlandse zaken behoren legt de kandidatuur ter beslissing voor aan de Commissie van de Europese Gemeenschappen.

§ 3. Het personeelslid dat wordt aangewezen om een mandaat in een Belgische overheidsdienst uit te oefenen wordt ambtshalve in opdracht geplaatst voor de duur van het mandaat.

**Artikel 80.** §1. Indien de opdracht waarmede het personeelslid belast is, hem in feite of in rechte verhindert het hem toevertrouwde ambt uit te oefenen, verkrijgt hij de vrijstellingen van dienst die voor het vervullen van een dergelijke opdracht vereist zijn.

Die vrijstellingen worden toegekend voor een duur van ten hoogste twee jaar. Zij kunnen hernieuwd worden voor periodes waarvan er geen de duur van twee jaar mag overschrijden.

§ 2. Voor het vervullen van de in artikel 77, tweede lid, 3° bedoelde opdrachten worden vrijstellingen van dienst voor ten hoogste zes jaar toegekend; deze duur kan verdeeld worden in drie periodes van twee jaar.

**Artikel 81.** Tijdens de duur van een opdracht welke door een eerste machtiging is gedekt, is het personeelslid met verlof. Dit verlof wordt niet

./...

bezoldigd. Het wordt voor het overige, gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Het verlof wordt evenwel bezoldigd wanneer het personeelslid wordt aangewezen als nationale deskundige krachtens de beschikking van 26 juli 1988 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen. Het verlof wordt eveneens bezoldigd wanneer het personeelslid een opdracht uitoefent bij het Rentenfonds voor het beheer van de federale Staatsschuld. Het verlof wordt ook bezoldigd wanneer de opdracht is toegekend voor een opdracht in het kader van het Europees programma «Institution Building» ingevoerd door de Verordening nr. 622/98 van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende de bijstand ten gunste van de kandidaat-landen.

**Artikel 82.** §1. Tijdens de duur van een door latere machtigingen gedekte opdracht wordt aan het personeelslid verlof verleend indien de opdracht welke hij uitvoert als zijnde van algemeen belang is erkend.

Dat verlof wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

§2. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten welke de uitoefening van een ambt in een ontwikkelingsland in zich sluiten.

§3. Het karakter van algemeen belang wordt voor de andere in artikel 77, tweede lid, 2° bedoelde internationale opdrachten erkend, wanneer zij door de bestendige deputatie en met instemming van de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, geacht worden van overwegend belang te zijn hetzij voor het land, hetzij voor de Belgische regering of de Belgische administratie.

Een opdracht bewaart zijn karakter van algemeen belang voor zolang de aard van de uitgeoefende functie hetzelfde overwegende belang behoudt voor het land, de Belgische regering of de Belgische administratie als deze die werd erkend op het ogenblik van de toekenning van de tweede dienstvrijstelling. In uitzonderlijke gevallen kan het karakter van algemeen belang onder dezelfde voorwaarden erkend worden voor de in artikel 80, tweede lid, 1° bedoelde opdrachten.

§4. In afwijking van de §§2 en 3 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 het personeelslid een dienstanciënniteit heeft bereikt die volstaat om aanspraak te kunnen maken op het krijgen van een onmiddellijk ingaand dan wel uitgesteld pensioen ten laste van de buitenlandse regering, van het buitenlandse openbare bestuur of van de internationale instelling ten behoeve waarvan de opdracht werd vervuld.

§5. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de in artikel 77, tweede lid, 3° bedoelde opdrachten.

§6. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de opdrachten die het als nationaal deskundige aangewezen personeelslid uitvoert op grond van het besluit van 7 januari 1998 van de Commissie van de Europese Gemeenschappen, evenals voor de opdrachten die worden uitgeoefend bij het Rentenfonds voor het beheer van de federale Staatsschuld alsook van de opdrachten uitgevoerd in het kader van het Europees programma «Institution Building» ingevoerd door de Verordening nr. 622/98 van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende de bijstand ten gunste van de kandidaat-landen.

In afwijking van §1 wordt het verlof dat het personeelslid verkrijgt, bezoldigd.

./...

§7. Het karakter van algemeen belang wordt van rechtswege erkend voor de in artikel 79, §3, bedoelde opdrachten.

**Artikel 83.** Het personeelslid dat met de uitvoering van een van algemeen belang erkende opdracht wordt belast, verkrijgt de verhogingen in zijn weddeschaal alsmede de functionele loopbaan waarop het aanspraak kan maken, op het tijdstip waarop het die zou verkrijgen of zou verkregen hebben indien het werkelijk in dienst was gebleven.

**Artikel 84.** Tijdens de duur van een opdracht, door latere machtigingen gedekt doch niet erkend van algemeen belang te zijn, wordt het personeelslid op non-activiteit gesteld. In die stand heeft het geen recht op wedde en kan het zijn aanspraken op bevordering of op de functionele loopbaan niet doen gelden.

**Artikel 85.** Voor de toepassing van artikel 84 wordt als latere machtiging beschouwd, die welke iedere latere periode dekt van een opdracht in dienst van dezelfde regering, van hetzelfde openbaar bestuur, of van dezelfde instelling voor zover de beschouwde periode van de voorafgaande periode niet wordt gescheiden door een termijn die zes maanden overschrijdt.

**Artikel 86.** §1. Het personeelslid met verlof wegens een internationale opdracht kan voor een vergoeding in aanmerking komen onder de voorwaarden en voor het bedrag bepaald door de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren. Het bedrag van die vergoeding mag niet hoger liggen dan de wedde welke het personeelslid zou genoten hebben ware het in dienst gebleven. De vergoeding wordt vastgesteld rekening houdend enerzijds, met de bezoldiging aan het personeelslid toegekend ter uitvoering van zijn opdracht en, anderzijds met de kosten voor levensonderhoud in het land waar het personeelslid zijn opdracht uitvoert, met de sociale rang die met deze opdracht overeenstemt alsmede met de tengevolge van zijn verwijdering uit de woonplaats verhoogde gezinslasten.

§2. De in dit artikel bedoelde vergoeding mag niet worden toegekend aan het met een opdracht belaste personeelslid dat hetzij krachtens andere wets- of verordeningsbepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, voordelen geniet welke ten minste gelijkwaardig zijn aan de wedde welke het zou verkregen hebben ware het in dienst gebleven.

**Artikel 87.** §1. De bestendige deputatie beslist, volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking waarvan de betrokkene titularis is, als vacant moet worden beschouwd. Ze kan die beslissing nemen zodra het personeelslid één jaar afwezig is.

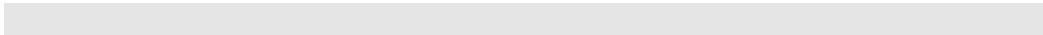
§2. Aan de in §1 bedoelde beslissing moet het advies van de directeur voorafgaan.

**Artikel 88.** Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten hoogste drie maanden, kan de bestendige deputatie, ieder ogenblik een einde maken aan de opdracht waarmee het personeelslid is belast, tijdens de vervulling ervan.

./...

**Artikel 89.** Het personeelslid wiens opdracht verstreken is of onderbroken wordt bij ministeriële beslissing, bij beschikking van de Commissie van de Europese Gemeenschappen of bij beslissing van het personeelslid zelf, stelt zich ter beschikking van de bestendige deputatie. Indien het zonder geldige reden weigert of verwaarloost dit te doen wordt het, na tien dagen afwezigheid, als ontslaggevend beschouwd.

**Artikel 90.** Zodra zijn opdracht verstreken is, bezet het personeelslid dat in zijn opdracht niet werd vervangen, die betrekking wanneer het zijn dienst hervat.



./...

## HOOFDSTUK 11. AFWEZIGHEID VAN LANGE DUUR WEGENS PERSOONLIJKE AANGELEGENHEDEN

**Artikel 91.** Het personeelslid bekommt een voltijds onbetaald verlof voor een periode van maximum twee jaar tijdens de hele loopbaan. Bij opsplitsing van deze afwezigheid moet de periode van afwezigheid minimum 6 maanden bedragen.

**Artikel 92.** Op zijn verzoek herneemt het personeelslid zijn functies voor het einde van de lopende periode van afwezigheid, behoudens een opzegperiode van drie maanden, tenzij de bestendige deputatie een kortere periode aanvaardt.

**Artikel 93.** Tijdens de afwezigheid bedoeld in artikel 91, bevindt het personeelslid zich in de administratieve stand non-activiteit. Het mag tijdens dit verlof een bezoldigde activiteit uitoefenen op voorwaarde dat deze activiteit verenigbaar is met zijn functies.

./...

## HOOFDSTUK 12. VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING

### **AFDELING 1. ALGEMEEN STELSEL**

#### **Subafdeling 1. Volledige onderbreking van de beroepsloopbaan**

**Artikel 94.** Het personeelslid heeft recht op verlof om zijn loopbaan volledig te onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste 3 maanden en ten hoogste 12 maanden.

De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan volledig onderbreekt mogen in totaal niet meer bedragen dan 72 maanden tijdens de hele loopbaan. Voor de berekening van de duur van 72 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van loopbaanonderbreking in de specifieke stelsels voorzien in afdeling 2.

#### **Subafdeling 2. Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van minder dan 50 jaar**

**Artikel 95.** §1. Het personeelslid van minder dan 50 jaar tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling kan verlof bekomen om zijn loopbaan te onderbreken ten belope van 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van de duur van de prestaties die hem normaal worden opgelegd met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste 3 maanden.

§2. In afwijking van §1 kan het personeelslid dat anders dan in het kader van een loopbaanonderbreking, tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling van ten minste drie vierden van een voltijdse tewerkstelling, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling gelijk aan de helft van het aantal arbeidsuren van een voltijdse arbeidsregeling.

§3. De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan gedeeltelijk onderbreekt mogen in totaal niet meer bedragen dan 72 maanden tijdens de hele loopbaan. Voor de berekening van deze periode van 72 maanden wordt geen rekening gehouden met de periodes van gedeeltelijke onderbreking in de specifieke stelsels voorzien in subafdeling 3.

Nochtans wordt de maximumduur van 72 maanden verminderd met de periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking waarvan het personeelslid reeds genoten heeft krachtens gelijk welke wettelijke of reglementaire tekst genomen in uitvoering van de herstellwet van 22 januari 1985.

#### **Subafdeling 3. Gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor de personeelsleden van 50 jaar of meer**

**Artikel 96.** §1. Het personeelslid tewerkgesteld in een voltijdse arbeidsregeling die de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft kan verlof bekomen om zijn loopbaan te onderbreken te belopen van 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van de duur van de prestaties die hem normaal worden opgelegd, tot aan zijn pensioen in zoverre hij zich engageert om zijn loopbaan gedeeltelijk te onderbreken tot aan zijn pensioen.

§2. In afwijking van §1 kan het personeelslid dat anders dan in het kader van een loopbaanonderbreking, tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling van ten minste drie vierden van een voltijdse tewerkstelling, overgaan naar een deeltijdse arbeidsregeling gelijk aan de helft van het aantal arbeidsuren van een voltijdse arbeidsregeling tot aan zijn pensioen.

./...

## **AFDELING 2. SPECIFIEKE STELSELS**

### **Subafdeling 1. Palliatieve zorgen**

**Artikel 97.** In afwijking van artikel 94 kan het personeelslid verlof bekomen om zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor een periode van één maand, eventueel verlengbaar met één maand, teneinde palliatieve zorg te verstrekken aan een persoon met wie hij geen wettelijke band moet hebben. Onder palliatieve zorg wordt verstaan elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

Het personeelslid dat om deze reden zijn loopbaan wil onderbreken brengt er de bestendige deputatie schriftelijk van op de hoogte en voegt bij die mededeling een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve zorg behoeft en waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is deze zorg te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

In geval van verlenging na 1 maand, moet een nieuw attest afgeleverd worden. De onderbreking neemt een aanvang de eerste dag van de week volgend op die gedurende dewelke de voormelde mededeling is gebeurd, of vroeger indien de provinciegriffier daarmee instemt.

Het palliatief verlof kan door het personeelslid vroegtijdig worden beëindigd bij voortijdig overlijden van de patiënt mits terugbetaling van een deel van de maandelijkse vergoeding aan de RVA.

### **Subafdeling 2. Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid**

**Artikel 98.** Het personeelslid kan verlof bekomen om zijn loopbaan volledig of gedeeltelijk te onderbreken voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad, dat lijdt aan een zware ziekte.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder gezinslid, elke persoon die samenwoont met het personeelslid en als familielid zowel de bloed- als de aanverwanten.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder zware ziekte verstaan elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

Het bewijs van de reden van deze loopbaanonderbreking wordt geleverd bij middel van een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van het zwaar ziek gezins- of familielid, waaruit blijkt dat het personeelslid bereid is bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

De mogelijkheid om zijn loopbaan volledig te onderbreken om de in dit artikel aangehaalde reden is beperkt tot maximum 12 maanden per patiënt. De onderbrekingsperiodes kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimum één en maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is.

De in dit artikel bedoelde mogelijkheid van gedeeltelijke loopbaanonderbreking is beperkt tot maximum 24 maanden per patiënt. De periodes van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kunnen enkel opgenomen worden met periodes van



./...

minimum één maand tot maximum drie maanden, aaneensluitend of niet tot de maximumtermijn van 24 maanden bereikt is.

### **Subafdeling 3. Ouderschapsverlof**

**Artikel 99.** Aan het personeelslid in dienstactiviteit kan bij de geboorte of de adoptie van een kind drie maanden ouderschapsverlof worden toegestaan in het kader van de volledige loopbaanonderbreking, of indien het personeelslid voltijds tewerkgesteld is, zes maanden ouderschapsverlof in het kader van de halftijdse loopbaanonderbreking.

In geval van geboorte dient dit verlof opgenomen te worden vooraleer het betrokken kind de leeftijd van 4 jaar heeft bereikt. Naar aanleiding van een adoptie van een kind dient het verlof opgenomen te worden in een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt. Wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

### **AFDELING 3. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN**

**Artikel 100.** Het personeelslid dat zijn beroepsloopbaan wenst te onderbreken deelt de bestendige deputatie de datum mee waarop de onderbreking van zijn loopbaan zal aanvangen en de duur ervan. Behalve anders bepaald in dit besluit gebeurt deze mededeling schriftelijk minstens 3 maanden voor de aanvang van de onderbreking, tenzij de bestendige deputatie op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Aanvragen tot verlenging van de volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking moeten eveneens schriftelijk worden meegedeeld, ten minste twee maanden voor de aanvang. Onmiddellijk aansluitende verlenging impliceert dat de minimumduur van 3 maanden niet meer is vereist. Sluit de verlenging niet aan dan is de minimumduur wel vereist.

**Artikel 101.** Behoudens onverenigbaarheden die voortvloeien uit het administratief statuut of het reglement contractuelen kunnen de onderbrekingsuitkeringen gecumuleerd worden met de inkomsten die voortvloeien, ofwel uit het uitoefenen van een politiek mandaat, ofwel uit een bijkomende activiteit als loontrekkende die reeds werd uitgeoefend gedurende tenminste drie maanden voor de onderbreking van de loopbaan, ofwel uit de uitoefening van een zelfstandige activiteit. De cumulatie met inkomsten uit een zelfstandige activiteit is echter uitsluitend mogelijk in geval van volledige loopbaanonderbreking en dit slechts gedurende een periode van maximum 12 maanden.

Wordt beschouwd als bijkomende activiteit als loontrekkende de activiteit in loondienst waarvan het gemiddeld aantal arbeidsuren niet meer bedraagt dan in de betrekking die onderbroken wordt.

Wordt beschouwd als zelfstandige activiteit, deze activiteit waardoor volgens de ter zake geldende reglementering, de betrokken persoon verplicht is zich in te schrijven bij het Rijksinstituut voor Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen.

./...

**Artikel 102.** Een volledige loopbaanonderbreking kan onmiddellijk aansluiten op een gedeeltelijke loopbaanonderbreking en omgekeerd en een vorm van gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan onmiddellijk aansluiten bij een andere. Voor de minimumtermijnen wordt dan rekening gehouden met de samengenomen periodes.

**Artikel 103.** Indien het personeelslid zijn ambt vervroegd wil terug opnemen moet het de bestendige deputatie 1 maand vooraf verwittigen.

**Artikel 104.** Het personeelslid mag in het buitenland verblijven doch dient zijn woonplaats in België te behouden. Wordt eveneens aanvaard : het personeelslid dat tijdelijk in het buitenland de echtgeno(o)t(e) vergezelt die daar omwille van beroepsredenen is.

**Artikel 105.** Personeelsleden van niveau A worden van het recht uitgesloten, behalve ingeval van volledige loopbaanonderbreking voor een maximumperiode van 1 jaar voorafgaand aan het rustpensioen.

**Artikel 106.** §1. De periodes waarin het personeelslid zijn loopbaan onderbreekt, worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, maar worden niet bezoldigd.

§2. Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd naargelang de gepresteerde werkdagen. De periodes van volledige loopbaanonderbreking geven geen recht op vakantiegeld. Bij de gedeeltelijke loopbaanonderbreking worden enkel de effectieve prestaties in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld.



./...

### HOOFDSTUK 13. VERMINDERDE PRESTATIES VOOR PERSOONLIJKE AANGELEGENHEID

**Artikel 107.** §1. Het personeelslid mag zijn ambt met verminderde prestaties uitoefenen voor persoonlijke aangelegenheden.

§2. Het personeelslid moet de helft, twee derden, drie vierden of vier vijfden van de prestaties volbrengen die hem normaal worden opgelegd.

Deze prestaties worden ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week verricht.

De verminderde prestaties moeten steeds een aanvang nemen bij het begin van de maand.

De gemotiveerde aanvraag moet 2 maanden op voorhand worden ingediend.

§3. De machtiging om verminderde prestaties te leveren wordt toegekend voor een periode van ten minste drie en ten hoogste 24 maanden. Verlengingen van minstens 3 maanden en maximum 24 maanden kunnen worden toegekend.

Voor elke verlenging wordt een aanvraag van het betrokken personeelslid vereist. Zij moet ten minste een maand voor het verstrijken van het lopende verlof worden ingediend.

**Artikel 108.** Het personeelslid kan zijn ambt voltijds hernemen, vooraleer de toegestane periode verstrijkt behoudens een opzegperiode van drie maanden tenzij de bestendige deputatie een kortere periode aanvaardt.

**Artikel 109.** §1. Tijdens de duur van de afwezigheid is het personeelslid op non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering en op de functionele loopbaan doen gelden.

De bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt met verminderde prestaties.

§2. Het personeelslid geniet de wedde die verschuldigd is voor de verminderde prestaties.

De wedde van het personeelslid, die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt en het personeelslid dat ten minste twee kinderen die niet de volle leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben ten laste heeft, wordt vermeerderd met het vijfde van de wedde die verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden verstrekt :

- voor 1/2e prestaties : 60 % ;
- voor 2/3e prestaties : 73,325 % ;
- voor 3/4e prestaties : 80 % ;
- voor 4/5e prestaties : 84 %.

**Artikel 110.** De machtiging om verminderde prestaties te verrichten wordt opgeschort zodra het personeelslid één van de volgende verloven bekomt :

- 1° bevallingsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en opvangverlof ;
- 2° verlof om dwingende redenen van familiaal belang ;
- 3° verlof om een stage of een proefperiode te vervullen ;
- 4° verlof om kandidaat te zijn voor de verkiezingen ;
- 5° verlof om in vredeestijd prestaties te verrichten bij het korps Civiele Bescherming ;
- 6° verlof voor het verrichten van sommige militaire prestaties in vredeestijd en van diensten bij de Civiele Bescherming of van taken van openbaar

./...

- nut op grond van de wetten houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980 ;
- 7° verlof om een ambt uit te oefenen bij een ministerieel kabinet ;
  - 8° verlof voor een opdracht die van algemeen belang is erkend ;
  - 9° verlof voor werkzaamheden bij een erkende politieke groep in een federale wetgevende vergadering of een wetgevende vergadering van een Gemeenschap of een Gewest of bij de voorzitter van één van die groepen ;
  - 10° om ter beschikking te worden gesteld van de Koning, van een Prins of van een Prinses van België ;
  - 11° zoals bepaald in artikel 77, §1, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende de uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
-

./...

## HOOFDSTUK 14. HALFTIJDSE VERVROEGDE UITTREDING

**Artikel 111.** §1. Het personeelslid heeft het recht om gedurende een ononderbroken periode van maximaal vijf jaar voorafgaand aan de datum van zijn al dan niet vervroegde opruststelling halftijds te werken.

§2. De bepalingen van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid van de openbare sector zijn van toepassing op dit hoofdstuk.

§3. De halftijdse vervroegde uittreding is een recht voor de vast benoemde personeelsleden.

**Artikel 112.** §1. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht op halftijdse vervroegde uittreding dient daartoe een aanvraag in bij de bestendige deputatie, ten minste drie maanden voor de aanvang ervan.

§2. De periode van verlof voor halftijdse vervroegde uittreding neemt steeds een aanvang op de eerste dag van een maand.

§3. In de aanvraag vermeldt het personeelslid de datum waarop hij op rust gesteld wenst te worden. Op de datum van opruststelling kan na het indienen van de aanvraag niet meer teruggekomen worden tenzij die datum om welke reden ook, naar een vroeger tijdstip teruggebracht wordt.

**Artikel 113.** Personeelsleden van niveau A worden van het recht uitgesloten.

**Artikel 114.** §1. Indien de bestendige deputatie het nodig acht een personeelslid voltijds tewerkgesteld te houden vanwege zijn specifieke kennis, capaciteiten of vaardigheden of vanwege het belang van de opdracht waarmee het belast is, kan zij het recht op halftijdse vervroegde uittreding laten ingaan op een datum ten hoogste 6 maanden na de door het personeelslid gekozen datum.

§2. De bestendige deputatie deelt deze beslissing aan het personeelslid mee binnen de maand na ontvangst van de aanvraag.

**Artikel 115.** De periode van afwezigheid wegens halftijdse vervroegde uittreding wordt als verlof beschouwd en gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het personeelslid behoudt zijn recht op weddeverhoging. De pensioenrechten blijven behouden voor zover de niet bezoldigde afwezigheden of verloven na 31 december 1982, die principieel recht geven op pensioen, inclusief onderhavig verlof, niet meer bedragen dan 20% van de effectieve prestaties gedurende de ganse loopbaan. Gedurende de afwezigheid mag het personeelslid geen winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

**Artikel 116.** De wedde voor halftijdse prestaties wordt aangevuld met een maandelijks niet-geïndexeerde premie van 11.940 frank ten laste van de werkgever waarop geen sociale zekerheidsbedragen ingehouden worden.

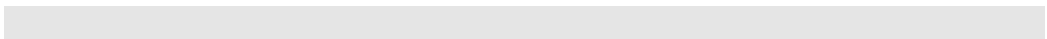
**Artikel 117.** Het stelsel van de vervroegde halftijdse uittreding is enkel cumuleerbaar met de volgende vormen van verlof :

- 1° jaarlijks vakantieverlof ;
- 2° omstandigheidsverlof ;
- 3° uitzonderlijk verlof :
  - om mindervaliden en zieken te vergezellen ;
  - voor het afstaan van beenmerg ;
  - om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen ;

./...

- 4° bevallingsverlof ;
- 5° ouderschapsverlof ;
- 6° opvangverlof ;
- 7° verlof om dwingende redenen van familiaal belang ;
- 8° verminderde prestaties wegens ziekte.

**Artikel 118.** Twee personeelsleden met halftijdse vervroegde uittreding dienen vervangen te worden door één bijkomend statutair personeelslid.



/...

<b>HOOFDSTUK 15. DE VRIJWILLIGE VIERDAGENWEEK</b>
---

**Artikel 119.** §1. Het personeelslid met minstens 1 jaar voltijdse prestaties heeft het recht om gedurende een ononderbroken periode van minstens 1 jaar viervijfde prestaties te verrichten. De prestaties worden verricht over 4 werkdagen per week.

§2. De bepalingen van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid van de openbare sector zijn van toepassing op dit artikel.

**Artikel 120.** §1. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het recht dient daartoe een aanvraag in bij de bestendige deputatie 2 maanden op voorhand en in schijven van 1 jaar.

§2. In de aanvraag vermeldt hij de aanvang van de vrijwillige vierdagenweek en de dag van niet-prestatie.

**Artikel 121.** Er is een jaarlijkse opzeggingsperiode van 3 maanden voorzien om de viervijfde regeling stop te zetten, d.w.z. opzeg is mogelijk in elke periode van 1 jaar vóór de eerste van de negende maand die volgt op de aanvang van de vermindering van de prestaties.

**Artikel 122.** Personeelsleden van niveau A worden van het recht uitgesloten.

**Artikel 123.** De periode van afwezigheid wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het personeelslid behoudt zijn recht op weddeverhoging en bevordering. De pensioenrechten blijven behouden voor zover de niet bezoldigde afwezigheden of verloven na 31 december 1982, die principieel recht geven op pensioen, inclusief onderhavig verlof, niet meer bedragen dan 20% van de effectieve prestaties gedurende de ganse loopbaan. Gedurende de afwezigheid mag het personeelslid geen winstgevende bedrijvigheid uitoefenen.

**Artikel 124.** De wedde voor de viervijfde prestaties wordt aangevuld met een maandelijks geïndexeerde premie van 3.250 frank ten laste van het provinciebestuur waarop sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing ingehouden worden.

Op het weddecomplement voor de statutaire personeelsleden dient ook een inhouding van 7,5 % voor de pensioensector te gebeuren.

**Artikel 125.** Het recht is enkel cumuleerbaar met de volgende vormen van verlof :

- 1° jaarlijks vakantieverlof ;
- 2° omstandigheidsverlof ;
- 3° uitzonderlijk verlof :
  - om mindervaliden en zieken te vergezellen ;
  - voor het afstaan van beenmerg ;
  - om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen ;
- 4° bevallingsverlof ;
- 5° ouderschapsverlof ;
- 6° opvangverlof ;
- 7° verlof om dwingende redenen van familiaal belang ;
- 8° verminderde prestaties wegens ziekte.

./...

**HOOFDSTUK 16. VERLOF VOOR PRESTATIES BIJ BURGERLIJKE  
VEILIGHEID ALS VRIJWILLIGER EN DIENSTVRIJSTELLING VRIJWILLIGE  
BRANDWEER**

**Artikel 126.** §1. Het personeelslid kan een verlof bekomen :

- 1° om de cursussen bij te wonen van de school voor burgerlijke veiligheid, hetzij als vrijwillige dienstnemer bij dit korps, hetzij als niet tot dit korps behorende leerling.
- 2° om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het korps burgerlijke veiligheid als vrijwillige dienstnemer.

§2. Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

**Artikel 127.** §1. Een lid van een vrijwillige brandweerdienst of van een korps voor burgerlijke bescherming krijgt een te compenseren dienstvrijstelling voor zijn dringende hulpverlening die geheel of gedeeltelijk plaatsvindt tijdens of in een periode van 8 uur vóór het begin van de gewone dienstprestaties. D.w.z. de betrokkene dient zijn dienstprestaties 8 uur na het einde van de hulpverlening aan te vatten.

§2. De deelname aan en het dringend karakter van de hulpverlening moet nadien worden aangetoond met een attest van de korpscommandant.

§3. Een personeelslid dat gevolg heeft aan een dringende oproep tijdens de diensturen verwittigt zijn directe chef of laat minstens een voor deze bestemd bericht achter.

§4. Het totaal te compenseren dienstvrijstellingen voor deze vorm van vrijwillige hulpverlening wordt per jaar beperkt tot 38 uren of 5 werkdagen.

§5. De toelating voor deze mogelijkheid van dienstvrijstelling wordt op voorhand en op algemene wijze aan het personeelslid verleent dat hiertoe een gemotiveerde (en door de corpschef geattesteerde) aanvraag indient bij de provinciegriffier, via de hiërarchische weg. De provinciegriffier staat dan de regeling toe, maar kan ze ook gemotiveerd weigeren, bijvoorbeeld omdat betrokkene taken vervult die niet onverwachts mogen worden onderbroken (veiligheidsopdrachten, permanenties,...).



./...

## HOOFDSTUK 17. VOORBEHOEDEND OF PROFYLAXEVERLOF

**Artikel 128.** Het personeelslid heeft recht op voorbehoedend verlof wanneer een inwonend familielid aangetast is door een besmettelijke ziekte. De aandoeningen worden vastgesteld door het geneeskundig controleorgaan.

**Artikel 129.** De volgende aandoeningen geven aanleiding tot een voorbehoedend verlof, waarvan de duur varieert naar gelang van de aandoening :

- difterie : zeven dagen, indien het personeelslid niet de drager is van de kiemen. In het andere geval kan dit tijdvak worden verlengd ;
- epidemische encefalitis of ontsteking van de hersenen : zeventien dagen ;
- tyfus en paratyfus : twaalf dagen ;
- meningitis cerebrospinalis of hersenvliesontsteking : negen dagen ;
- malleus : twaalf dagen ;
- poliomyelitis of kinderverlamming : zeventien dagen ;
- roodvonk : tien dagen ;
- pokken : achttien dagen.

De hierboven vermelde tijdsspanne gaat in vanaf het ogenblik dat de zieke persoon de eerste duidelijke verschijnselen vertoont, en niet vanaf de dag waarop het attest tot staving van de arbeidsonderbreking werd opgemaakt.

./...

## HOOFDSTUK 18. VERLOF VOOR VAKBONDSOPDRACHTEN

**Artikel 130.** Het personeelslid krijgt vakbondsverlof overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen van het syndicaal statuut zoals bepaald in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, en het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

./...

## HOOFDSTUK 19. POLITIEK VERLOF

**Artikel 131.** Het personeelslid heeft recht op politiek verlof voor het uitoefenen van een politiek mandaat of een ambt dat ermee gelijkgesteld kan worden overeenkomstig de bepalingen van de wet van 18 september 1986 tot instelling van een politiek verlof voor de personeelsleden van de overheidsdiensten, zoals hij zal gewijzigd of vervangen worden.

**Artikel 132.** De vrijstelling van dienst varieert naargelang de aard van het politiek mandaat, van het inwonersaantal en wordt genomen naar keuze van de betrokkene in dagen of halve dagen ; zij mag niet van de ene maand naar de andere worden overgedragen tenzij ze is toegekend voor het uitoefenen van een mandaat van provincieraadslid.

Overzicht :

Vrijstelling van dienst voor de uitoefening van een politiek mandaat :

Politiek mandaat	Inwonersaantal	Aantal dagen vrijstelling per maand
1. burgemeester	- 10 000 10 001 tot 30 000 30 001 tot 50 000 + 50 000	½ dag 1 dag - -
2. schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn	- 10 000 10 001 tot 30 000 30 001 tot 50 000 + 50 000	½ dag 1 dag 1 dag -
3. andere gemeenteraadsleden of leden van de raad voor maatschappelijk welzijn	- 10 000 10 001 tot 30 000 30 001 tot 50 000 + 50 000	½ dag 1 dag 1 dag 1 dag
4. lid van een raad van agglomeratie of federatie van gemeente, noch voorzitter, noch schepen		1 dag
5. lid van één van de Gemeenschapscommissies, met uitzondering van de voorzitter		½ dag
6. lid van de raad van de Duitstalige Gemeenschap, de voorzitter uitgezonderd		1 dag

./...

## HOOFDSTUK 20. STUDIEVERLOF

**Artikel 133.** Voor de bepalingen terzake wordt verwezen naar :

- het administratief statuut, Titel V, Hoofdstuk 1, Afdeling 2 "Vormingsrecht en vormingsplicht" en
- het reglement contractuelen, Titel V, Hoofdstuk 2, "Vormingsrecht en vormingsplicht".

./...

## HOOFDSTUK 21. CONVENTIONELE SCHORSING

**Artikel 134.** §1. De schorsing van de arbeidsovereenkomst kan aangevraagd worden voor periodes van minimum 14 dagen.

§2. De schorsing heeft een invloed op de anciënniteiten. De pensioenrechten en het aantal verlofdagen worden in evenredige mate verminderd.

§3. De gemotiveerde aanvraag dient 2 maanden op voorhand te gebeuren en dient door de directeur te worden voorzien van een advies in functie van de dienstnoodwendigheden.

./...

## HOOFDSTUK 22. SLOTBEPALINGEN

**Artikel 135.** §1. De bepalingen van hoofdstuk twee zijn van toepassing sedert één januari 1999.

§2. De bepalingen van hoofdstuk drie zijn van toepassing sedert één januari 2000.

§3. Alle andere bepalingen treden in werking op één januari 2001.

Gent,

Namens de Provincieraad :

de Provinciegriffier

de Voorzitter