**Aanpassingen artikelen RPR**

**DEEL 1: Aanpassingen binnen de rechtspositieregeling zoals goedgekeurd op 28 september 2023.**

HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN – UPDATE n.a.v. BVR RPR 20/01/2023

**Artikel 239**

§ 1 Het voltijds personeelslid, zoals bedoeld in artikel 1 punt 1, 2, 3 en 4 met minder dan vijf jaar anciënniteit bij het eigen bestuur heeft recht op 30 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar, waarvan 20 dagen als de wettelijke dagen worden beschouwd en 10 dagen als de vakantiedagen van het eigen bestuur (extra dagen).

Eén bijkomende werkdag betaalde vakantie wordt pro rata prestatieverhouding toegekend bij het bereiken van:

- vijf jaar anciënniteit bij het eigen bestuur;

- tien jaar anciënniteit bij het eigen bestuur;

- vijftien jaar anciënniteit bij het eigen bestuur;

- twintig jaar anciënniteit bij het eigen bestuur;

- vijfentwintig jaar anciënniteit bij het eigen bestuur.

De bijkomende werkdag betaalde vakantie worden toegekend op basis van de anciënniteit die het personeelslid in de loop van het kalenderjaar binnen het eigen bestuur bereikt.

§ 2 Het voltijds personeelslid, zoals bedoeld in artikel 1, punt 5 en 6 hebben recht op 26 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar waarvan 20 dagen als de wettelijke dagen worden beschouwd en 6 dagen als de vakantiedagen van het eigen bestuur (extra dagen).

§ 3 De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van het personeelslid. De vakantiedagen moeten minstens per halve werkdag opgenomen worden, overeenkomstig het werkregime van het personeelslid.

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

Het personeelslid kan max 5 dagen a rato van de prestaties overdragen naar het volgende jaar. De overgedragen vakantiedagen moeten opgenomen worden voor 31 maart van het jaar volgend op het vakantiedienstjaar, behalve wanneer het niet opnemen van verlof te wijten is aan overmacht of arbeidsongeschiktheid. Als het personeelslid wegens overmacht (bvb. langdurige ziekte) meer dan 5 vakantiedagen niet tijdig heeft kunnen opnemen, worden deze gedurende max. 15 maanden overgedragen.

Zonder reden van overmacht wordt het overdragen van meer dan 5 verlofdagen en het opnemen van vakantieverlof van vorig dienstjaar na 31 maart slechts zeer uitzonderlijk toegelaten door de algemeen directeur.

Indien het personeelslid bij uitdiensttreding in de onmogelijkheid is om de niet opgenomen vakantiedagen op te nemen, kunnen deze uitzonderlijk worden uitbetaald.

§ 4 In afwijking van § 3, kan het personeelslid elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

§ 5 Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is:

- het lopende dienstjaar (voor zowel de 20 wettelijke, 10 of 6 extra vakantiedagen en de bijkomende anciënniteitsdagen) voor zowel de statutaire als contractuele personeelsleden,

~~- het vorige dienstjaar voor de 20 wettelijke vakantiedagen en het huidig dienstjaar voor de 10 of 6 extra vakantiedagen en de bijkomende anciënniteitsdagen voor de contractuele personeelsleden,~~

~~rekening houdende met de aantal maanden tewerkstelling en de prestatiebreuk in respectievelijk het lopende en/of vorige dienstjaar.~~

§ 6 Het contractuele en het statutaire personeelslid op proef dat in dienst treedt verwerft volgende vakantiedagen:

1. het jaar van de indiensttreding:

- het aantal wettelijke vakantiedagen (20 dagen ~~verminderd met het aantal vakantiedagen vorige werkgever~~) pro rata berekend op basis van het aantal maanden tewerkstelling van het jaar van de indiensttreding;

- de 10 of 6 dagen van het eigen bestuur, pro rata berekend op basis van het aantal maanden tewerkstelling in het jaar van de indiensttreding;

2

§ 7 Deze vakantieregeling, overeenkomstig artikel 239 §5, geldt voor contractuele personeelsleden en statutaire personeelsleden op proef vanaf 01/01/2024.

**Artikel 240**

§ 1 Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd, conform artikel 239 §5 en §6.

Dit is eveneens het geval bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties.

§ 2 Als een personeelslid in de loop van eenzelfde jaar meerdere periodes van niet-gelijkgestelde afwezigheden zonder recht op salaris bekomt of één of meerdere wijzigingen van het aantal uren wekelijkse prestaties, dan wordt bij de berekening van het aantal vakantiedagen telkens rekening gehouden met de bedoelde afwezigheden of de deeltijdse prestaties alsof ze één geheel vormden.

§ 3 Periodes van arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld voor de duur van 1 jaar aaneensluitend vanaf de eerste dag van de ziekte, periodes van gewaarborgd loon inbegrepen.

Periodes van disponibiliteit wegens ziekte of wegens ambtsopheffing worden voor de duur van 1 jaar gelijkgesteld met het recht op salaris.

Het aantal vakantiedagen worden in deze gevallen dus niet verminderd.

§ 4 Bij een vermindering van de prestatiebreuk wordt voor contractuelen en statutairen het saldo van vakantiedagen herrekend

~~Het gedeelte aan wettelijke vakantiedagen dat door de vermindering niet kan worden opgenomen, moet voor contractuelen uitbetaald worden.~~

§5 Progressieve werkhervatting

Indien het personeelslid in een progressieve werkhervatting (deeltijds werken / deeltijds ziek) wordt tewerkgesteld worden de verlofrechten toegekend en opgenomen rekening houdend met de effectieve prestatieregeling. Het aantal nog op te nemen vakantie-uren wordt uitgedrukt in verhouding tot de effectieve prestatiebreuk van het personeelslid in de periode waarin deze de vakantie-uren op neemt. Het personeelslid kan tijdens een progressieve werkhervatting hetzelfde aantal weken vakantie kan opnemen in het vakantiejaar dan een voltijdse collega. De vakantie-uren die het personeelslid ingevolge deze pro-rata berekening niet heeft kunnen opnemen worden uitbetaald in de vorm van een compensatietoelage die als volgt wordt berekend:

((Maandloon + HASTA) \* 12) /1976 \* aantal niet opgenomen uren

Wanneer het personeelslid terug prestaties zal verrichten in zijn oorspronkelijk aangestelde prestatiebreuk zal het saldo aan verlofrechten terug worden herrekend naar het volledige opgebouwde recht verminderd met de reeds opgenomen (en eventueel uitbetaalde) vakantie-uren.

**Artikel 241**

§ 1 Als het personeelslid ziek wordt vóór de aanvang van of tijdens een vakantiedag of een periode van vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort. Bij gelijktijdige aanvang van ziekte en verlof, primeert ziekte, na het voorleggen van een doktersattest, met uitzondering van ziekte van één dag. Voor statutaire personeelsleden worden de ziekte-uren aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.

**~~Artikel 242~~**

~~§ 1 Het personeelslid bezorgt de personeelsdienst bij de indiensttreding een “vakantieattest vorige werkgever”. Op basis van dit attest kan het personeelslid “betaald verlof door vorige werkgever” opnemen.~~

§ 2 ~~Het personeelslid dat geen recht heeft op dit betaald verlof vorige werkgever kan verlof aanvragen binnen één van deze aanvullende verlofsystemen:~~

~~-Nadat zowel het betaald verlof als het verlof vorige werkgever is uitgeput kan het personeelslid zijn verlof aanvullen tot maximum 20 dagen “onbetaalde vakantie”, dat kan opgenomen worden per dag of halve dag.~~

~~-Jeugdvakantie: Het personeelslid is jonger dan 25 jaar en heeft minstens 1 maand gewerkt tijdens het jaar waarin zijn studies zijn beëindigd.~~

~~-Seniorvakantie: Het personeelslid is 50 jaar of ouder en heeft het werk hervat na een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit.~~

~~- Aanvullende Europese vakantie, wanneer het personeelslid geen recht heeft op 4 weken betaalde vakantie. Op voorwaarde dat het personeelslid minstens 3 maanden gewerkt heeft en op basis van 1 week per 3 maanden tewerkstelling.~~

~~Het personeelslid kan slechts een beroep doen op deze aanvullende vakantie na uitputting van de vakantiedagen opgebouwd op basis van de huidige vakantiereglementering (jaarlijkse vakantie, jeugd- en seniorvakantie).~~

~~Tijdens de opname van de Europese vakantie heeft het personeelslid recht op zijn normale loon, maar wordt later verrekend op het dubbel vakantiegeld. In tegenstelling tot het onbetaald verlof (zoals vermeld in art. 242 § 2, 2e lid), bouwt men tijdens de opname van Europese vakantie wel vakantierechten op voor het volgend dienstjaar.~~

**~~Artikel 242 bis~~**

~~§1. Het personeelslid kan op eigen vraag max. twee vakantiedagen, die per kalenderjaar boven het minimum van 28 (als het recht op minimum 30 vakantiedagen is vastgesteld) en 24 (als het recht op 26 vakantiedagen is vastgesteld) dagen uitstijgen, omzetten naar een theoretisch budget welke aangewend kan worden ter bevordering van fietsmobiliteit. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de bijkomende vakantiedagen.~~

~~De in het eerste lid vermelde vakantiedagen kunnen worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid andere voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een vakantiedag zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en van 12 november 2010.~~

~~Het personeelslid moet zijn keuze maken om een of meerdere bijkomende vakantiedagen om te zetten ten laatste op de laatste werkdag van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit worden aangevraagd.~~

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

~~§2. De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage aan de rechtspositieregeling.~~

|  |  |
| --- | --- |
| **Huidige Rechtspositieregeling** | **Voorstel van aanpassing** |
| ***Vakantiegeld publieke sector***:   * De vakantieregeling publieke sector is van toepassing op volgende personeelsleden:   + Het statutair aangestelde personeelslid * Het vakantiegeld publiek stelsel wordt berekend op het salaris van de maand maart van het vakantiejaar. * Ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking telt mee voor de opbouw van het recht op vakantiegeld voor het personeelslid die de publieke regeling volgt. | ***Vakantiegeld publieke sector***:   * De vakantieregeling publieke sector is van toepassing op volgende personeelsleden:   + Het statutair aangestelde personeelslid   + Het contractueel aangestelde personeelslid * Het vakantiegeld publiek stelsel bedraagt 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar, aangevuld met:   + Haard- en standplaatstoelage   + Facultatieve toelagen (o.a. toelage onregelmatige prestaties, eindeloopbaanmaatregelen uit het federale gezondheidsakkoord voor personeel in het WZC) * De volgende periodes van verlof en afwezigheid komen niet in aanmerking om het bedrag van het vakantiegeld te berekenen:   + Het onbezoldigde verlof als recht;   + Het onbezoldigde verlof als gunstmaatregel.   + *Een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;*   + Een periode van loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;   + Een periode van loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek minderjarig kind   + Een periode van loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen;   + Loopbaanonderbreking oud stelsel (uitdovend)   + Een periode van looponderbreking voor mantelzorg;   + Een periode van Vlaams zorgkrediet;   + … |

**DEEL 2: Aanpassingen aan de rechtspositieregeling op basis van de voorbeeldbepaling uit het Besluit van de Vlaamse Regering op 20 januari 2023. Meer bepaald gaat het hier om artikel 34 en artikel 35 van de voorbeeldbepalingen. In het schema hieronder worden de verschillen tussen de rechtspositieregeling zoals goedgekeurd op 28 september 2023 en het voorstel van aanpassing volgens de voorbeeldbepalingen van BVR van 23 januari 2023 weergegeven.**

## Afdeling 3. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Onderafdeling 1. Verplichte toelagen

Artikel 34

**Vakantiegeld publiek stelsel**

De vakantieregeling publieke sector is van toepassing op volgende personeelsleden:

* Het statutair aangestelde personeelslid
* Het contractueel aangestelde personeelslid

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

Hierbij wordt verstaan onder:

1. Referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
2. Vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
3. Maandsalaris: het maandsalaris aangevuld met:

* de haard- of standplaatstoelage
* de toelage voor het waarnemen van een hogere functie;
* ~~de functieverzwaring;~~
* ~~de toelage voor opdrachthouderschap;~~
* ~~de functioneringstoelage of een managementtoelage~~
* de toelage onregelmatige prestaties
* eindeloopbaanmaatregelen uit het federale gezondheidsakkoord voor personeel in het WZC

Het vakantiegeld wordt uitbetaald van 1 mei af en uiterlijk op 30 juni.

Twee of meer vakantiegelden kunnen niet gecumuleerd worden boven een bedrag dat overeenkomt met het hoogste vakantiegeld (steeds berekend op basis van volledige prestaties).

Het personeelslid dat vakantiegelden cumuleert dient dit te melden aan de personeelsdienst voor berekening van het maximale bedrag, bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

Ingeval van uitdiensttreding wordt het vakantiegeld uitbetaald tijdens de maand die volgt op de datum van de pensionering van het personeelslid of op de datum van overlijden, het ontslag, de afdanking of de afzetting van de rechthebbende.

Bij de berekening van het vakantiegeld wordt rekening gehouden met het percentage en de eventuele inhouding, die op de datum in kwestie van kracht zijn. Het percentage wordt toegepast op het jaarsalaris dat als basis dient voor de berekening van het salaris dat het personeelslid op die datum geniet.

Als het personeelslid op die datum geen salaris of een verminderd salaris geniet, dan wordt het percentage berekend op het salaris dat hem betaald zou zijn geweest, als het op die datum zijn ambt uitgeoefend zou hebben.

Artikel 35

De periodes van disponibiliteit (beperkt tot 12 maanden) en de periodes van verlof en afwezigheid waarbij het recht op salaris blijft behouden, komen in aanmerking om het bedrag van het vakantiegeld te berekenen.

De volgende periodes van verlof en afwezigheid komen niet in aanmerking om het bedrag van het vakantiegeld te berekenen:

* Het onbezoldigde verlof als recht;
* Het onbezoldigde verlof als gunstmaatregel.
* Een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof;
* Een periode van loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
* Een periode van loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek minderjarig kind
* Een periode van loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen;
* Loopbaanonderbreking oud stelsel (uitdovend)
* Een periode van looponderbreking voor mantelzorg;
* Een periode van Vlaams zorgkrediet;
* Vrijwillige 4-dagen week (uitdovend)
* Een periode van onbetaald verlof;
* Een periode van ongewettigde afwezigheid;
* Afwezigheidsdagen (max. 6 dagen/kalenderjaar) die specifiek verband houden met de pleegzorgsituatie;
* Afwezigheid wegens politiek verlof ingeval van facultatief verlof en verlof van ambtswege
* Staking
* Vakbondsverlof
* Tuchtschorsing
* Afwezigheid wegens openbaar mandaat (afwezigheid zonder wedde)
* Afwezigheid na het verstrijken van een periode van 12 maanden cumul van voltijdse ziekte en progressieve werkhervatting
* Een periode van tijdelijke werkloosheid met recht op een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering;
* De periode van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid die langer duurt dan 12 maanden;
* De periode van disponibiliteit wegens ambtsopheffing die langer duurt dan 12 maanden;
* Een periode, na het verstrijken van de eerste periode van 12 maanden, van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering;
* Een tijdelijke afwezigheid van statutaire personeelsleden die hun functie niet kunnen uitoefenen wegens overmacht.

Om het bedrag van het vakantiegeld te berekenen, komt de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar tot de dag die voorafgaat aan de datum van de indiensttreding als personeelslid, ook in aanmerking als de volgende voorwaarden zijn vervuld:

1. Het personeelslid is jonger dan 25 jaar op het einde van het referentiejaar;
2. Het personeelslid is uiterlijk in dienst getreden op de laatste dag van de vierde maand die volgt na de maand waarin het personeelslid een studie die recht geeft op kinderbijslag heeft beëindigd, of de maand waarin het personeelslid een leerovereenkomst heeft beëindigd.

Onder referentiejaar wordt verstaan het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend.