

# Bestuursmemoriaal

## Provincie Vlaams-Brabant

Nummer 7

20 juli 2010

16de jaargang



### Inhoud

#### Reglementen en verordeningen van de provincieraad

Nr. 21	<b>Toepassing van de artikelen 244 en 245 van het Provinciedecreet</b> Overzichtslijst van de raadsbesluiten van de vergadering van 29 juni 2010	blz. 83
Nr. 22	<b>Aanpassing personeelsformatie en opmaak overgangsregeling</b> Besluit van de provincieraad van 29 juni 2010	blz. 86
Nr. 23	<b>Wijziging van rechtspositieregeling voor het niet-onderwijzend provinciepersoneel</b> Besluit van de provincieraad van 29 juni 2010	blz. 90
Nr. 24	<b>Verhoging bedrag fietsvergoeding woon-werkverkeer vanaf 1 juli 2010</b> Besluit van de provincieraad van 29 juni 2010	blz. 116



Nr. 25	<b>Provinciaal reglement inzake de toekenning van een investerings-subsidie voor voorzieningen in de bijzondere jeugdbijstand</b> Besluit van de provincieraad van 29 juni 2010	blz. 117
Nr. 26	<b>Aanpassing provinciaal subsidiereglement ter bevordering van de participatie van kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen (doelgroepenreglement)</b> Besluit van de provincieraad van 29 juni 2010	blz. 121

## **Wettelijke bekendmakingen**

Nr. 27	<b>Diplomatiek en consulaire korps - Consulaten-generaal</b>	blz. 128
--------	--	----------

---

Een jaarabonnement op het 'Bestuursmemoriaal' ontvangt u door storting van 62 euro op de rekening nr. 091-0106177-88 van de provincie Vlaams-Brabant, Provincieplein 1 te 3010 Leuven met vermelding op de strook van 'BM art. 823'.

Een los exemplaar kan verkregen worden tegen de prijs van 6,20 euro.

Een elektronische versie van het bestuursmemoriaal wordt verspreid via de website van de provincie:

[www.vlaamsbrabant.be/bestuursmemoriaal](http://www.vlaamsbrabant.be/bestuursmemoriaal)

---

Verantwoordelijke uitgever: Marc COLLIER, provinciegriffier, Provincieplein 1, 3010 Leuven

Bestuursmemoriaal nr. 7 - 20 juli 2010

**Nr. 21 Toepassing van de artikelen 244 en 245 van het Provinciedecreet**  
(Dienst algemeen secretariaat)

**PROVINCIERAAD VAN VLAAMS-BRABANT**

**Toepassing van de artikelen 244 en 245 van het Provinciedecreet**

**Overzichtslijst van de raadsbesluiten van 29 juni 2010**

	Voorstel nr.	VOORWERP EN GENOMEN BESLUITEN
1.	70	<b>Strategische studie voor de organisatorische uitbouw van de informaticaondersteuning van de provincie Vlaams-Brabant:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- goedkeuring aanbestedingsprocedure en bestek;</li> <li>- totale kostprijs wordt geraamd op 185.000 euro, inclusief btw;</li> </ul> goedkeuring.
2.	71	<b>Dienstenopdracht voor de ondersteuning van het provinciebestuur Vlaams-brabant bij de optimalisatie van zijn interne processen, structuren of werking (BPR):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- goedkeuring van het bestek en vaststelling van de wijze van gunnen;</li> <li>- kostprijs voor de uitvoering van de verschillende deelopdrachten, geraamd op 80.000 euro in 2010 en 86.000 euro in de drie volgende jaren, telkens inclusief btw;</li> </ul> goedkeuring.
3.	72	<b>Aanpassing personeelsformatie en opmaak overgangsregeling:</b> goedkeuring.
4.	73	<b>Wijziging van rechtspositieregeling voor het niet-onderwijzend provinciepersoneel:</b> goedkeuring.
5.	74	<b>Verhoging bedrag fietsvergoeding woon-werkverkeer vanaf 1 juli 2010:</b> goedkeuring.
6.	75	<b>Provinciaal reglement inzake de toekenning van een investeringssubsidie voor voorzieningen in de bijzondere jeugdbijstand:</b> goedkeuring.
7.	76	<b>Provinciedomein Huizingen: aanstelling van een ontwerper voor de restauratie van de rotstuin 'BLOEMENDAL':</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- goedkeuring van het bijzonder bestek;</li> <li>- vaststelling van de wijze van gunnen;</li> <li>- ramingsstaat voor een bedrag van 256.300 euro, btw inbegrepen);</li> </ul> <p>goedkeuring.</p>
8.	77	<p><b>Provinciaal Instituut voor Vorming en Opleiding, vernieuwing dak loods 67:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- goedkeuring bijzonder bestek;</li> <li>- vaststelling van de wijze van gunnen;</li> <li>- raming voor een bedrag van ongeveer 149.654,99 euro;</li> </ul> <p>goedkeuring.</p>
9.	78	<p><b>Alle instellingen: aanstelling van een veiligheidscoördinator ontwerp en verwezenlijking:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- goedkeuring van het bijzonder bestek;</li> <li>- vaststelling van de wijze van gunnen;</li> <li>- ramingsstaat voor een bedrag van 157.542 euro, btw inbegrepen;</li> </ul> <p>goedkeuring.</p>
10.	79	<p><b>Uitbreiding overeenkomst tussen de provincie Vlaams-Brabant en de gemeenten betreffende de samenwerking binnen het provinciaal bibliotheeksysteem:</b></p> <p>goedkeuring.</p>
11.	80	<p><b>Ontbinding van de vzw Artes.Leuven:</b></p> <p>goedkeuring.</p>
12.	81	<p><b>Overeenkomst tussen de provincie Vlaams-Brabant en het CAW Delta inzake de ondersteuning van het Provinciaal crisisopvangcentrum Haven 21:</b></p> <p>goedkeuring.</p>
13.	82	<p><b>Aanpassing provinciaal subsidiereglement ter bevordering van de participatie van kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen (doelgroepenreglement):</b></p> <p>goedkeuring.</p>
14.	84	<p><b>Aankoop van een amfibievoertuig voor Het Vinne te Zoutleeuw:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- goedkeuring van het bestek;</li> <li>- vaststelling wijze van gunnen;</li> <li>- uitgave geraamd op 110.000 euro, btw inbegrepen;</li> </ul> <p>goedkeuring.</p>
15.	85	<p><b>Islamitische gemeenschap Beraat te Diest advies jaarrekening 2009:</b></p> <p>goedkeuring.</p>
16.	86	<p><b>Goedkeuring balans, resultatenrekening en begroting vzw Cultuurpromotie Vlaams-Brabant:</b></p> <p>goedkeuring.</p>

17.	87	<b>Goedkeuring balans, resultatenrekening en begroting vzw jeugdinitiatieven Vlaams-Brabant:</b> goedkeuring.
<b><u>BESLOTEN VERGADERING</u></b>		
18.	83	<b>Realisatie van een gecontroleerd overstromingsgebied in de vallei van de Birrebeek en Grote Heidebeek op het grondgebied van de gemeenten Meise en Kapelle-op-den-Bos goedkeuring tabel van grondinnemingen:</b> goedkeuring.

Deze overzichtslijst van de raadsbesluiten wordt opgenomen in het bestuursmemoriaal van de provincie.

Leuven, 6 juli 2010

**Nr. 22    Aanpassing personeelsformatie en opmaak overgangsregeling**  
(Dienst organisatie en planning)

**DE PROVINCIERAAD VAN VLAAMS-BRABANT,**

Gelet op de artikelen 42, 43, 99, 100, 113 en 246 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;

Gelet op de artikelen 3 tot en met 7 van het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de minimum voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en betreffende enkele bepalingen inzake de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 7 december 2007;

Gelet op de omzendbrief Peeters van 24 juni 1997 omtrent de overname van activiteiten van de vzw's door de gemeentelijke of provinciale organisatie - gevolgen voor het personeel van 24 juni 1997;

Gelet op de beslissingen van de provincieraad van

- 20 november 2007 betreffende de formatie van de kabinetten;
- 19 februari 2008 betreffende het organogram;
- 10 december 2008 en 24 november 2009 betreffende de personeelsformatie;

Gelet op het protocol van het bijzonder onderhandelingscomité voor het niet-onderwijzend provinciepersoneel van 9 juni 2010;

Gelet op het advies van de raadscommissie personeel, vorming en informatica van 22 juni 2010;

Overwegende dat de provincieraad op 16 juni 2007 de meerjarenplanning 2007-2012 heeft goedgekeurd, en dat in deze meerjarenplanning de nodige financiële middelen zijn ingeschreven;

Overwegende dat in het ontwerp van begroting 2010 dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de provincieraad de nodige financiële middelen worden ingeschreven;

Op voorstel van de deputatie,

**BESLUIT:**

**Artikel 1.**

Alle vroegere besluiten met betrekking tot de personeelsformatie en het uitdovend kader worden opgeheven.

**Art. 2.**

De personeelsformatie van de administratie van de provincie Vlaams-Brabant wordt als volgt vastgelegd:

		statutaire formatie	contractuele formatie	totaal
	provinciegriffier	1	0	1
	financieel beheerder	1	0	1
A9a-A9b	directeur-ingenieur	1	0	1
A5a-A5b	directeur	7	0	7
A5a-A5b	stafmedewerker	1	0	1
A8a-A8b	diensthofd-ingenieur	2	0	2
A8a-A8b	expert-ingenieur	1	0	1
A4a-A4b	diensthofd	33	1	34
A4a-A4b	expert	6	3	9
A6a-A7a	bestuurssecretaris-ingenieur	2	2	4
A6a-A7a	arts	0	2	2
A1a-A2a	bestuurssecretaris	98	72	170
B4-B5	hoofddeskundige	7	2	9
B1-B3	deskundige	90	83,5	173,5
C4-C5	administratief hoofdmedewerker	12	1	13
C4-C5	technisch hoofdmedewerker	4	0	4
C1-C3	administratief medewerker	100	40	140
C1-C3	technisch medewerker	20	5	25
D4	technisch hoofdassistent	15	1	16
D1-D3	administratief assistent	8	1	9
D1-D3	technisch assistent	48,3	79,25	127,55
PB39	brigadecommissaris	3	0	3
	<b>Totaal</b>	<b>460,3</b>	<b>292,75</b>	<b>753,05</b>

### Art. 3.

De overgangsregeling van de administratie van de provincie Vlaams-Brabant wordt als volgt vastgelegd:

Uitdovende graad	S/C	blokkeert in formatie	S/C	aantal vte
<i>Statutaire graden die betrekking van andere graad of statuut blokkeren</i>				
diensthofd	S	diensthofd	C	0,5
expert	S	diensthofd	C	0,5
expert	S	deskundige	C	0,5
arts	S	arts	C	1,08
deskundige	S	bestuurssecretaris	C	1
deskundige	S	deskundige	C	1
deskundige	S	administratief medewerker	S	1
administratief hoofdmedewerker	S	administratief hoofdmedewerker	C	1
administratief medewerker	S	administratief hoofdmedewerker	S	1
administratief medewerker	S	deskundige	S	1
administratief medewerker	S	administratief medewerker	C	0,5
technisch medewerker	S	technisch hoofdmedewerker	S	1
technisch medewerker	S	deskundige	S	2
technisch medewerker	S	technisch medewerker	C	1
technisch medewerker	S	technisch hoofdassistent	S	3
technisch hoofdassistent	S	technisch assistent	S	2

technisch assistent	S	administratief assistent	S	1
technisch assistent	S	technisch assistent	C	22,43
technisch assistent	S	technisch hoofdassistent	S	2
technisch assistent	S	administratief medewerker	C	1
administratief assistent	S	administratief medewerker	S	12
administratief assistent	S	administratief hoofdmedewerker	S	1
administratief assistent	S	administratief medewerker	C	1
technisch beambte	S	technisch assistent	C	2,13
<b>Subtotaal</b>				<b>60,64</b>
<b>Contractuele graden die betrekking van andere graad of statuut blokkeren (omzendbrief Peeters)</b>				
bestuurssecretaris	C	bestuurssecretaris	S	2
deskundige	C	deskundige	S	1
administratief medewerker	C	administratief medewerker	S	3
administratief assistent	C	administratief medewerker	C	2
<b>Subtotaal</b>				<b>8</b>
<b>Afgeschafte graden</b>				
adjunct-ontvanger	S	diensthof	S	1
domeindirecteur Huizingen	S	diensthof	S	1
onderzoekingsgelastigde niet-geneesheer	S	diensthof	S	1
adviseur regionale economie	S	diensthof	S	1
vertaler-directeur	S	bestuurssecretaris	S	1
e.a. kunstadviseur	S	bestuurssecretaris	C	1
opnemer-landmeter expert onroerend goed	S	bestuurssecretaris	S	1
bestuurssecretaris industrieel ingenieur	S	bestuurssecretaris	S	4
bestuurssecretaris industrieel ingenieur	S	bestuurssecretaris	C	2
bestuurssecretaris industrieel ingenieur	S	deskundige	S	1
e.a. districtschef	S	deskundige	S	2
hoofdwederopvoedster	S	deskundige	S	1
wederopvoedster 1ste klasse	S	deskundige	S	1
eerste tekenaar	S	deskundige	C	1
tekenaar	S	deskundige	S	2
tekenaar	S	technisch medewerker	C	1
jeugdherbergvader	S	administratief medewerker	C	1
jeugdherbergmoeder	S	administratief medewerker	C	1
e.a. wederopvoeder	S	administratief medewerker	S	1
<b>Subtotaal</b>				<b>25</b>
<b>Overtallige betrekkingen</b>				
diensthof	S			0,5
deskundige	S			2
administratief medewerker	S			1,5
technisch hoofdassistent	S			1
administratief assistent	S			4
technisch assistent	S			3,32



<b>Subtotaal</b>				<b>12,32</b>
<b>Detacheringen en outplacement</b>				
psycholoog	S			2
hoofddeskundige	S			1
deskundige	S			3,25
wederopvoeder 1ste klasse	S			1
administratief medewerker	S			1
technisch assistent	S			4
<b>Subtotaal</b>				<b>12,25</b>
<b>Totaal</b>				<b>118,21</b>

Leuven, 29 juni 2010

Van raadswege:

(g) Marc COLLIER  
provinciegriffier

(g) Vic LAUREYS  
voorzitter

Dit besluit van de provincieraad wordt opgenomen in het bestuursmemoriaal van de provincie.

Leuven, 2 juli 2010

**Nr. 23 Wijziging van rechtspositieregeling voor het niet-onderwijzend provinciepersoneel**  
(Dienst personeelsbeleid)

**DE PROVINCIERAAD VAN VLAAMS-BRABANT,**

Gelet op de artikelen 42 en 43 van het Provinciedecreet;

Gelet op het uitvoeringsbesluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 tot vaststelling van de rechtspositieregeling voor het statutair gemeentepersoneel ter uitvoering van de artikelen 129, 136 en 143 van het gemeentedecreet en voor het statutair provinciepersoneel ter uitvoering van de artikelen 125, 132 en 139 van het Provinciedecreet;

Gelet op het verslag aan de regering bij bovengenoemd uitvoeringsbesluit van 7 december 2007 i.v.m. de rechtspositieregeling;

Gelet op het besluit van de provincieraad van Vlaams-Brabant van 18 november 2008 tot vaststelling van de rechtspositieregeling voor het niet-onderwijzend personeel;

Gelet op de brief van de Vlaamse Regering van 22 januari 2009 waarbij 16 artikelen van de rechtspositieregeling Vlaams-Brabant worden geschorst en de provincieraad zich binnen 100 dagen dient uit te spreken over deze bepalingen;

Gelet op het besluit van de provincieraad van Vlaams-Brabant van 28 april 2009 tot wijziging van de rechtspositieregeling voor het niet-onderwijzend personeel;

Gelet op de brief van de Vlaamse Regering van 22 juni 2009 waarbij de artikelen 228 en 252 van de rechtspositieregeling Vlaams-Brabant worden vernietigd;

Gelet op het protocol dat werd gesloten in het bijzonder onderhandelingscomité voor het niet-onderwijzend provinciepersoneel;

Op voorstel van de deputatie,

**BESLUIT:**

**Enig artikel.**

De wijzigingen in de rechtspositieregeling voor het niet-onderwijzend provinciepersoneel, als bijlage bij dit besluit, worden goedgekeurd.

Leuven, 29 juni 2010

Van raadswege:

(g) Marc COLLIER  
provinciegriffier

(g) Vic LAUREYS  
voorzitter

Dit besluit van de provincieraad wordt opgenomen in het bestuursmemoriaal van de provincie.

Leuven, 2 juli 2010

## Bijlage 1

### kop 1. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

#### HOOFDSTUK 1. Toepassingsgebied

##### oud: Artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op:  
het (statutair en/of contractueel) niet-onderwijzend provinciepersoneel, inbegrepen provinciegriffier en financieel beheerder.

Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op:  
de personeelsleden die in dienst worden genomen met een arbeidsovereenkomst voor studenten

##### NIEUW: Artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op:  
het (statutair en/of contractueel) niet-onderwijzend provinciepersoneel, inbegrepen provinciegriffier en financieel beheerder.

Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op:  
**personen** die in dienst worden genomen met een arbeidsovereenkomst voor studenten, **een dienstencontract, een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk of een overeenkomst van gemiddeld minder dan 6 uur per week volgens de duur van de aanstelling.**

*Motivering: Tot deze categorie werknemers behoren onder meer de jobstudenten, externe lesgevers en tolken. Gelet op de korte duur van de diensten die zij sporadisch of eenmalig verlenen is het evident dat zij niet onder het toepassingsgebied van de rechtspositieregeling vallen. Om discussie hierover te vermijden is het daarom aangewezen hen ook specifiek uit te sluiten.*

##### oud: Artikel 2

...

Volgende bepalingen zijn enkel van toepassing op statutaire personeelsleden:

- o art. 8, 3° a) (al dan niet Belg zijn, toelatingsvoorwaarde)
- o art. 32 (niet afleggen eed)
- o Hoofdstuk III: De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair dienstverband (art. 33 - 41)
- o art. 51, 6° alinea (verlenging evaluatieperiode door tuchtmaatregel)
- o art. 66, §4 (ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid)
- o art. 87, 3° alinea (gelijkstelling met dienstverband)
- o art. 141 en 142 (bepalingen ivm einde van mandaat)
- o art. 147 (waarneming van hogere functie als statutair)
- o Titel 5. De ambtshalve herplaatsing en wijziging dienstaanwijzing (art. 149-156)
- o Titel 6. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging (art. 157-166)
- o art. 188, laatste alinea (verwijzing inhouding salaris nav tuchtstraf of preventieve schorsing)
- o art. 231-232 (alg. bepaling ivm verloven en afwezigheden)
- o art. 247-249 (bepalingen ivm bevallings- en vaderschapsverlof)
- o Afdeling 2: Ziekteverlof voor statutaire personeelsleden (art. 255-265)
- o Hoofdstuk VI. De disponibiliteit (art. 266-282)
- o Titel 11. De tuchtregeling (art. 349 - 388)
- o overgangsbepalingen: art. 403 en art. 408

...

## NIEUW: Artikel 2

...

Volgende bepalingen zijn enkel van toepassing op statutaire personeelsleden:

- art. 8, 3° a) (al dan niet Belg zijn, toelatingsvoorwaarde)
- art. 32 (niet afleggen eed)
- Hoofdstuk III: De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair dienstverband (art. 33 - 41)
- art. 51, 6° alinea (verlenging evaluatieperiode door tuchtmaatregel)
- art. 66, §4 (ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid)
- art. 87, 3° alinea (gelijkstelling met dienstverband)
- art. 141 en 142 (bepalingen ivm einde van mandaat)
- art. 147 (waarneming van hogere functie als statutair)
- Titel 5. De ambtshalve herplaatsing en wijziging dienstaanwijzing (art. 149-156)
- Titel 6. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging (art. 157-166)
- art. 188, laatste alinea (verwijzing inhouding salaris nav tuchtstraf of preventieve schorsing)
- art. 231-232 (alg. bepaling ivm verloven en afwezigheden)
- art. 247-249 (bepalingen ivm bevallings- en vaderschapsverlof)
- Afdeling 2: Ziekteverlof voor statutaire personeelsleden (art. 255-265)
- Hoofdstuk VI. De disponibiliteit (art. 266-282)
- Titel 11. De tuchtregeling (art. 349 - 388)
- **overgangsbepalingen: art. 397 - art. 400**
- overgangsbepalingen: art. 403 en art. 408

...

*Motivering: Deze verwijzing werd toegevoegd omwille van de volledigheid.*

### Titel 3. De loopbaan

#### HOOFDSTUK II. De aanwerving

##### OUD: Artikel 13

§1. Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. Voor iedere aanwerving wordt gedurende ten minste 14 kalenderdagen een openbare oproep tot de kandidaten gedaan.

...

##### NIEUW: Artikel 13

§1. Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. Voor iedere aanwerving wordt gedurende tenminste 14 kalenderdagen een openbare oproep tot de kandidaten gedaan.

**Bij een verkorte selectie voor vervangers, wordt de periode van bekendmaking beperkt tot 7 dagen.**

...

*Motivering: Art. 26 van het BVR laat toe om contractuele vervangers in dienst te nemen via een verkorte selectieprocedure, na een kortere periode van bekendmaking. Op die manier kan er een snelle en efficiënte aanwerving gerealiseerd worden om de tijdelijke en vaak dringende noden te dekken. Zie ook art. 15.*

##### OUD: Artikel 14

§1. De kandidaten moeten aan de aanwervingsvoorwaarden voldoen ten laatste op de datum van de beslissing tot de aanstelling op proef en/of opname in de wervingsreserve, tenzij voorafgaandelijke gemotiveerde andersluidende beslissing van de aanstellende overheid bij het vastleggen van de selectieprocedure. Voor de personen die geen proeftijd moeten doorlopen is het de datum van de beslissing tot aanstelling.

...

##### NIEUW: Artikel 14

§1. De kandidaten moeten aan de aanwervingsvoorwaarden voldoen ten laatste op de datum van de ~~beslissing tot de aanstelling op proef en/of~~ opname in de wervingsreserve, tenzij voorafgaandelijke gemotiveerde andersluidende beslissing van de aanstellende overheid bij het vastleggen van de selectieprocedure. ~~Voor de personen die geen proeftijd moeten doorlopen is het de datum van de beslissing tot aanstelling.~~

...

*Motivering: Een aanpassing in deze zin creëert duidelijkheid over het moment waarop de kandidaten moeten voldoen aan de aanwervingsvoorwaarden. Tenzij de deputatie op voorhand anders beslist, moeten de kandidaten uiterlijk op de datum van de beslissing tot opname in de wervingsreserve voldoen aan de diplomavooraarden en niet bvb. pas op het ogenblik dat ze, twee jaar na het samenstellen van de reserve, worden aangesteld in een gelijkaardige functie.*

##### OUD: Artikel 15

...

1° Statutaire personeelsleden en contractuele personeelsleden met een overeenkomst voor onbepaalde

*duur, bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst:*

*Elke selectie bestaat uit minimaal twee delen: een eerste deel bestaande uit een schriftelijke of praktische en/of fysieke proef en een tweede deel bestaande uit een mondelinge proef of grondig sollicitatiegesprek.*

2° *Andere contractuele personeelsleden:*

*In geval van aanwerving van seizoenspersoneel, aanwervingen om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen en in geval van aanwervingen in het kader van door de federale of Vlaamse overheid opgelegde tewerkstellingsprogramma's kan de selectie beperkt blijven tot een grondig sollicitatiegesprek gehouden met de toekomstige leidinggevende(n), een medewerk(st)er van de dienst personeelsbeleid en de kandida(a)t(en). In deze gevallen zijn de artikelen 13 §1, 16, 17 1e en 3e lid, 18 niet van toepassing.*

*De personeelsleden tewerkgesteld bij de kabinetten genieten geen vrijstelling van de selectie voor indienstneming in andere dan kabinetsfuncties.*

De personeelsleden die met een arbeidsovereenkomst bij de provincie Vlaams-Brabant tewerkgesteld worden, worden geacht alle voorwaarden te vervullen om aangesteld te worden met een arbeidsovereenkomst voor vervanging, op voorwaarde dat de voorafgaande tewerkstellingsperiode gunstig geëvalueerd werd.

## **NIEUW: Artikel 15**

...

1° *Statutaire personeelsleden en contractuele personeelsleden met een overeenkomst voor onbepaalde duur, ~~bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst:~~*

*Elke selectie bestaat uit minimaal twee delen: een eerste deel bestaande uit een schriftelijke of praktische en/of fysieke proef en een tweede deel bestaande uit een mondelinge proef of grondig sollicitatiegesprek.*

**Mits gemotiveerde beslissing van de aanstellende overheid kan het aantal toegelaten kandidaten tot de mondelinge proef beperkt worden tot de 10 best scorende en geslaagde kandidaten uit het schriftelijk onderdeel.**

2° *Andere contractuele personeelsleden:*

*In geval van aanwerving van seizoenspersoneel, **contractuele vervangers**, aanwervingen om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen en in geval van aanwervingen in het kader van door de federale of Vlaamse overheid opgelegde tewerkstellingsprogramma's kan de selectie beperkt blijven tot een grondig sollicitatiegesprek gehouden met de toekomstige leidinggevende(n), een medewerk(st)er van de dienst personeelsbeleid en de kandida(a)t(en). In deze gevallen zijn de artikelen 13 §1, 16, 17 1e en 3e lid, 18 niet van toepassing.*

**Personeelsleden die met een arbeidsovereenkomst bij de provincie Vlaams-Brabant tewerkgesteld worden, worden geacht alle voorwaarden te vervullen om voor het einde van hun huidige tewerkstelling of aansluitend erop aangesteld te worden met een arbeidsovereenkomst voor vervanging, op voorwaarde dat de voorafgaande tewerkstellingsperiode gunstig geëvalueerd werd. Voor personeelsleden die werden aangeworven via een verkorte procedure bedraagt de maximale duur van hun aaneensluitende tewerkstelling 2 jaar. Personeelsleden die met startbaanovereenkomst werden aangesteld, kunnen bij het bestuur tewerkgesteld blijven zolang zij aan de voorwaarden voldoen die aan deze tewerkstellingsmaatregel gekoppeld zijn.**

**Personeelsleden die via een verkorte procedure werden aangeworven, komen niet in aanmerking voor interne personeelsmobiliteit, bevordering of waarneming van een hogere functie.**

Personeelsleden tewerkgesteld bij de kabinetten genieten geen vrijstelling van de selectie voor indienstneming in andere dan kabinetsfuncties.

*Motivering: Bij de organisatie van een selectie waarbij verwacht kan worden dat het aantal functies dat via deze reserve ingevuld kan worden beperkt is, is het zowel qua kosten als tijd efficiënter om enkel de 10 beste geslaagden voor de schriftelijke proef uit te nodigen voor het interview. Redelijkerwijs mag immers ook verwacht worden dat zij de meeste kans maken om ook de hoogste totaalscore*

te behalen.

- Om korter op de bal te kunnen spelen bij plotse afwezigheden die een snelle vervanging noodzakelijk maken, is een soepele en snelle instroom van vervangers wenselijk. Dit kan op basis van artikel 26 van het BVR via een verkorte selectie. Deze vervangingsreserves zijn slechts één jaar geldig en kunnen enkel aangewend worden voor vervangingen.

- Voor personeelsleden die via een verkorte procedure worden aangeworven, gelden - afhankelijk van de reden van aanwerving - andere maximumtermijnen voor hun contractuele aanstelling. Deze maximumtermijnen worden hier opgesomd alsook de beperkingen inzake interne personeelsmobiliteit en deelname aan bevorderingsexamens (cfr. art. 69 en 75 van het BVR). Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen reserves voor seizoenmedewerkers, reserves voor de invulling van tijdelijke en uitzonderlijke personeelsbehoeften en vervangingsreserves die alle slechts één jaar geldig zijn en jaarlijks opnieuw samengesteld worden en startbaanreserves. Voor de eerste categorie (seizoenmedewerkers) is de maximumtermijn van de tewerkstelling beperkt tot de geldigheidsduur van de reserve aangezien deze jaarlijks opnieuw samengesteld wordt en ze in tussentijd uit dienst treden. Voor de tweede en derde categorie bedraagt de maximale tewerkstellingsduur 2 jaar, tenzij zij inmiddels werden aangesteld via een reguliere reserve. Voor de laatste categorie hangt de maximumtermijn van de tewerkstelling af van het al dan niet nog voldoen aan de startbaanvoorwaarden. De startbaan kan verlengd worden tot de laatste dag van het kwartaal waarin de startbaan 26 wordt en niet meer aan de voorwaarden verbonden aan de tewerkstellingsmaatregel voldoet

#### **OUD: Artikel 21**

De aanstellende overheid kan wervingsreserves aanleggen. Daarin worden de laureaten die voldoen aan alle aanwervingsvoorwaarden opgenomen. Ze beslist daartoe bij het vacant verklaren van één of meer betrekkingen of voor toekomstige vacatures.

De geldigheidsduur van een wervingsreserve bedraagt zes jaar. De geldigheidsduur van de reserve begint te lopen vanaf de datum waarop de laureaten door de aanstellende overheid in de reserve zijn opgenomen.

#### **NIEUW: Artikel 21**

De aanstellende overheid kan wervingsreserves aanleggen. Daarin worden de laureaten die voldoen aan alle aanwervingsvoorwaarden opgenomen. Ze beslist daartoe bij het vacant verklaren van één of meer betrekkingen of voor toekomstige vacatures.

De geldigheidsduur van een **reguliere** wervingsreserve bedraagt zes jaar. **De geldigheidsduur van een startbaanreserve of een reserve voor contractuele vervangers bedraagt 18 maanden.** De geldigheidsduur van de reserve begint te lopen vanaf de datum waarop de laureaten door de aanstellende overheid in de reserve zijn opgenomen.

*Motivering: De ervaring leert dat startbaanreserves snel uitgeput raken omdat de betrokkenen zeer actief op zoek gaan naar werk. Aanwerving via startbaanovereenkomst kan bovendien slechts tot de leeftijd van 26 jaar zodat de laureaten vaak al na enkele jaren niet meer voldoen aan de startbaanvoorwaarden en bijgevolg niet meer kunnen aangeworven worden.*

*Ook de wervingsreserve voor contractuele vervangers wordt beperkt in de tijd omwille van het feit dat zij doorgaans actief op zoek zijn naar een stabielere tewerkstelling en al snel geen interesse meer tonen voor een vervangingsovereenkomst. Ook het feit dat het een aanwerving via verkorte procedure betreft om snel op een tijdelijke behoefte in te spelen, maakt dat de geldigheid van de reserve beter beperkt blijft in de tijd. Het is immers niet de bedoeling om door veelvuldige en opeenvolgende tewerkstellingen als vervanger te verzeilen in een situatie waarin het betrokken personeelslid een juridische overeenkomst van onbepaalde duur bekomt.*



### **HOOFDSTUK III. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair dienstverband**

#### **OUD: Artikel 34**

De duur van de proeftijd bedraagt:

- in niveau A, B: 12 maanden;
- in niveau C, D, E: 6 maanden.

...

#### **NIEUW: Artikel 34**

De duur van de proeftijd bedraagt:

- in niveau A, B: 12 maanden;
- in niveau C, D, ~~E~~: 6 maanden.

...

*Motivering: - Er worden geen personeelsleden meer aangeworven op E-niveau zodat een proeftijd op E-niveau niet meer van toepassing is.*

#### **OUD: artikel 37**

...

De evaluatieperiode verloopt voor het einde van de proefperiode en conform de bepalingen van de artikelen 42 tot en met 70, met uitzondering van de bepalingen in art. 51, 3de alinea. Het op proef aangesteld personeelslid wordt ten laatste anderhalve maand vóór het einde van de proeftijd geëvalueerd.

...

#### **NIEUW: artikel 37**

...

De evaluatieperiode verloopt voor het einde van de proefperiode en conform de bepalingen van de artikelen 42 tot en met **64**, met uitzondering van de bepalingen in art. 51, 3de alinea. **Het op proef aangesteld personeelslid wordt ten laatste anderhalve maand vóór het einde van de proeftijd geëvalueerd.**

...

*Motivering: - Art. 65 tot en met 70 handelen over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid en het beroep tegen de evaluatie tijdens de loopbaan. Deze bepalingen zijn bijgevolg niet van toepassing op de evaluatie van de proeftijd*

*- Het BVR bepaalt dat het op proef aangesteld of op proef bevorderd personeelslid vóór het einde van de proeftijd moet geëvalueerd worden. De door ons bestuur vermelde termijn van anderhalve maand is niet onwettelijk, maar beperkt - gelet op de soms korte periode - wel de mogelijkheden van de evaluator om in geval van twijfel voldoende begeleidingsmaatregelen te treffen. Zo kan het nuttig zijn om een tussentijds functioneringsgesprek in te lassen en de resultaten ervan even langer af te wachten. In andere gevallen zou het niet respecteren van de termijn van anderhalve maand kunnen leiden tot onnodige procedurefouten, aangezien onze rechtspositieregeling ze uitdrukkelijk vermeldt.*

#### **OUD: artikel 38**

Indien de evaluatie van de proeftijd ongunstig is, kan het personeelslid binnen tien kalenderdagen beroep aantekenen bij de provinciegriffier. Dit beroep verloopt volgens de bepalingen van de artikelen 68,69,70.

#### **GESCHRAPT: artikel 38**

**Indien de evaluatie van de proeftijd ongunstig is, kan het personeelslid binnen de tien kalenderdagen beroep aantekenen bij de provinciegriffier. Dit beroep verloopt volgens de bepalingen van de artikelen 68,69,70.**

*Motivering: De commentaren in het verslag aan de regering bij art. 35 van het BVR vermelden uitdrukkelijk dat art. 50 (van het BVR) niet van toepassing is op het statutaire personeelslid op proef. Art. 50 waarnaar verwezen wordt, beschrijft de beroepsprocedure tegen een ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan. Deze beroepsprocedure is m.a.w. niet van toepassing op statutaire personeelsleden op proef. Art. 38 kan dus geschrapt worden. Het schrappen van art. 38 leidt bovendien tot een grotere gelijkschakeling tussen contractuele en statutaire personeelsleden, aangezien er voor contractuele personeelsleden evenmin een beroepsprocedure bestaat. Het BVR beveelt de raden bovendien aan om een zeker parallellisme na te streven tussen de statutaire en contractuele personeelsleden voor wat betreft de evaluatie van de proeftijd.*

#### **OUD: Artikel 50**

...

Het op proef aangesteld of op proef bevorderd personeelslid wordt ten laatste anderhalve maand vóór het einde van de proeftijd geëvalueerd.

...

#### **NIEUW: Artikel 50**

...

Het op proef aangesteld of op proef bevorderd personeelslid wordt ~~ten laatste anderhalve maand~~ vóór het einde van de proeftijd geëvalueerd.

...

*Motivering: Zie motivering art. 37*

### **HOOFDSTUK VIII. De bevordering**

#### **OUD: Artikel 106**

De vacante bevorderingsbetrekkingen worden door de aanstellende overheid meegedeeld aan de personeelsleden. Voor iedere bevordering wordt gedurende ten minste 14 kalenderdagen een oproep tot de kandidaten gedaan.

Het bericht vermeldt de vacante betrekking, een samenvatting van de functiebeschrijving, de salarisschalen, de bevorderingsvoorwaarden, de duur van de aan te leggen bevorderingsreserve, de wijze van en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaatstellingen.

Personeelsleden stellen zich schriftelijk kandidaat bij de provinciegriffier.

#### **NIEUW: Artikel 106**

De vacante bevorderingsbetrekkingen worden door de aanstellende overheid meegedeeld aan de personeelsleden. Voor iedere bevordering wordt gedurende ten minste 14 kalenderdagen een oproep tot de kandidaten gedaan.

Het bericht vermeldt de vacante betrekking, een samenvatting van de functiebeschrijving, de salarisschalen, de bevorderingsvoorwaarden, de duur van de aan te leggen bevorderingsreserve, de wijze van en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaatstellingen.

Personeelsleden stellen zich schriftelijk kandidaat bij de **dienst personeelsbeleid**.

*Motivering: Kandidaturen worden aan de dienst personeelsbeleid bezorgd i.p.v. aan de provinciegriffier, zoals bij selecties via werving.*

### **OUD: Artikel 121**

De selectie wordt georganiseerd en beoordeeld overeenkomstig de voorschriften van Titel 3, Hoofdstuk II, afdeling 3, behalve art. 15, 4e lid en 5e lid.

...

De kandidaten moeten op het ogenblik van de bevordering of van de opname in de bevorderingsreserve aan alle gestelde bevorderingsvereisten voldoen.

### **NIEUW: Artikel 121**

De selectie wordt georganiseerd en beoordeeld overeenkomstig de voorschriften van Titel 3, Hoofdstuk II, afdeling 3, behalve art. 15, 4e lid en 5e lid.

...

De kandidaten moeten op het ogenblik ~~van de bevordering of~~ van de opname in de bevorderingsreserve aan alle gestelde bevorderingsvereisten voldoen **tenzij voorafgaandelijke gemotiveerde andersluidende beslissing van de aanstellende overheid.**

*Motivering: Een aanpassing in deze zin creëert duidelijkheid over het moment waarop de kandidaten moeten voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden. Dit is gelijklopend met art. 14 (opname in de wervingsreserve).*

## Titel 5. De ambtshalve herplaatsing en wijziging dienstaanwijzing voor het statutaire personeelslid

### **HOOFDSTUK II. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van een lagere graad**

#### **oud: Artikel 153**

...

§2. Bij de herplaatsing om gezondheidsredenen wordt het personeelslid ingeschakeld in de hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan van zijn nieuwe graad. Op het moment van de ambtshalve herplaatsing kan het salaris dat het personeelslid ontvangt in zijn nieuwe graad niet hoger zijn dan dat in zijn oude graad. Hij behoudt in dat geval zijn oude salarisschaal tot op het moment dat de salarisschaal verbonden aan zijn nieuwe graad minder voordelig wordt.

...

#### **NIEUW: Artikel 153**

...

§2. Bij de herplaatsing om gezondheidsredenen wordt **met het oog op de billijkheid een salaris, salarisschaal of een functionele loopbaan voor het betrokken personeelslid vastgesteld, rekening houdend met het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het personeelslid al verworven had in zijn vorige functie.**

**De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid.**

~~het personeelslid ingeschakeld in de hoogste salarisschaal van de functionele loopbaan van zijn nieuwe graad. Op het moment van de ambtshalve herplaatsing kan het salaris dat het personeelslid ontvangt in zijn nieuwe graad niet hoger zijn dan dat in zijn oude graad. Hij behoudt in dat geval zijn oude salarisschaal tot op het moment dat de salarisschaal verbonden aan zijn nieuwe graad minder voordelig wordt.~~

...

*Motivering: Deze formulering is conform het BVR. De geformuleerde bepaling is ingegeven door billijkheid en het beogen van een beperking van het financiële verlies na een herplaatsing in een lagere graad om gezondheidsredenen. De 'lagere graad' waarin het personeelslid herplaatst wordt, wordt niet gedefinieerd. Dat biedt ruimte voor keuzes, waarbij de verschillen tussen de nieuwe en de vorige graad kleiner of groter kunnen zijn. Om de geldelijke gevolgen van dit verschil op te vangen wordt bepaald dat er rekening gehouden wordt met het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het personeelslid in zijn vorige graad heeft verworven.*

*Verschillende oplossingen zijn dan mogelijk naargelang de appreciatie van het concrete geval:*

*- Het betreft een herplaatsing in een veel lagere graad: behoud van salaris zolang dat gunstiger is dan het salaris dat het personeelslid zou krijgen bij een inschaling in een schaal van de functionele loopbaan van zijn nieuwe graad. De garantie betreft alleen het salaris. Er is geen doorstroming in de oude salarisschaal of in de oude functionele loopbaan.*

*- Het verschil in rang na herplaatsing is minder groot en er is een reëel perspectief op een functionele loopbaan: inschaling in de eerste schaal van de functionele loopbaan, met verdere doorstroming in de nieuwe functionele loopbaan. Men kan ook rekening houden met opgebouwde schaalanciënniteit en die overdragen op de salarisschalen van de lagere graad.*

*De dienst personeelsbeleid stelt voor om geen voorkeur te geven aan één van deze twee pistes maar de algemene bepaling over te nemen uit het BVR zodat de afweging voor elk concreet geval apart kan gemaakt worden.*

## Titel 8. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

### HOOFDSTUK VI. De sociale voordelen

#### oud: Artikel 224

Een fietsvergoeding van 0,15 euro per kilometer, wordt toegekend aan het personeelslid dat de verplaatsing van en naar het werk met de fiets aflegt. De af te leggen afstand moet in enkele richting minimaal één kilometer bedragen. De afstand van de woonplaats tot de werkplaats kan slechts tweemaal per dag worden vergoed.

...

#### Nieuw: Artikel 224

Een fietsvergoeding ~~van 0,15 euro~~ per kilometer, **waarvan de provincieraad het bedrag vastlegt in**

**overeenstemming met de wettelijke beschikkingen**, wordt toegekend aan het personeelslid dat de verplaatsing van en naar het werk met de fiets aflegt. De af te leggen afstand moet in enkele richting minimaal één kilometer bedragen. De afstand van de woonplaats tot de werkplaats kan slechts tweemaal per dag worden vergoed.

...

*Motivering: De provincieraad legt het bedrag van de fietsvergoeding in een afzonderlijk dossier vast in overeenstemming met de wettelijke bepalingen hieromtrent. Het vermelden van een concreet bedrag heeft tot gevolg dat - telkens wanneer dit bedrag wordt gewijzigd - ook de rechtspositieregeling dient aangepast te worden. Het volstaat daarom te verwijzen naar het desbetreffende besluit van de provincieraad. Volgens recente wetgeving kan de fietsvergoeding opgetrokken worden tot 20 eurocent per kilometer, zonder bijkomende kosten voor het bestuur. De fiscale vrijstelling en vrijstelling van sociale zekerheid werd immers opgetrokken van € 0,15 tot € 0,20. Dit voorstel wordt afzonderlijk aan de provincieraad voorgelegd op het ogenblik dat ook deze aanpassing rechtspositieregeling wordt voorgelegd.*

#### oud: Artikel 228

Een prenatale en postnatale toelage kunnen worden toegekend overeenkomstig het besluit van de provincieraad van Brabant van 13 april 1956 zoals het werd gewijzigd, waarbij met ingang van 1 januari 1955 een pre- en postnatale toelage wordt ingesteld.

#### Nieuw: Artikel 228

**Een prenatale en postnatale toelage wordt toegekend aan de vrouwelijke personeelsleden, de echtgenoten van de personeelsleden of de met hen samenwonende partner.**

**Het bedrag van de pre- en postnatale toelage bedraagt telkens 62 euro (niet indexeerbaar) en wordt uitbetaald op verzoek van het personeelslid.**

**Als beide partners tewerkgesteld zijn bij een openbaar bestuur moet bij de aanvraag vermeld worden bij welke werkgever de toelage wordt aangevraagd.**

**De prenatale toelage kan worden verleend vanaf de zesde maand van de zwangerschap op voorlegging van een medisch attest.**

**De uitbetaling van de postnatale toelage wordt uitgevoerd bij de ontvangst van het uittreksel uit de geboorteakte van het kind of na voorlegging van een medisch attest in het geval van een levenloze geboorte.**

**Men kan de twee toelagen aanvragen tot 3 maanden na de bevalling.**

**Bij meervoudige geboorte wordt de postnatale toelage voor ieder kind verleend. Bij levenloze geboorte vanaf de zesde maand van de zwangerschap worden de toelagen volledig toegekend.**

**Bij de toekenning van deze premies wordt rekening gehouden met de geldende fiscale wetgeving en sociale zekerheidsregels. Aangezien het gaat om een aanvullend sociaal zekerheidsvoordeel (als aanvulling op de kinderbijslag) zijn er voor deze toelagen geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd.**

*Motivering: Het huidige art. 228 betreffende de pre- en postnatale toelage werd door de toezichthoudende overheid vernietigd omdat:*

- niet kan nagegaan worden of het hier om een sociaal voordeel gaat of een andere toelage of vergoeding, verboden door art. 131 van het BVR.
- het personeelslid op basis van de rechtspositieregeling de bedragen van de toelage niet kan achterhalen
- niet verduidelijkt wordt volgens welke criteria de toekenning gebeurt en wie daarover beslist.

*De modaliteiten van de toelage worden echter nader omschreven in het provinciereglement van 13 april 1956 en gewijzigd op 2 februari 1999. Daaruit blijkt dat de toekenning van de toelage gebeurt conform de vereisten van het BVR. Contactopname met de toezichthoudende overheid wees uit dat het volstaat om de bepalingen uit het provinciereglement uitdrukkelijk op te nemen in artikel 228.*

## **HOOFDSTUK VII. De vergoeding van de conciërge**

### **OUD: Artikel 229**

De conciërge geniet voor zijn verplichtingen als conciërge de kosteloze huisvesting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet met gratis verwarming en verlichting, als voordelen in natura.

Voor de berekening van het rust- en overlevingspensioen wordt de tegenwaarde van deze voordelen in natura vastgesteld op 12,5 % van het gemiddelde tussen het minimum- en maximumbedrag van de salarisschaal E2.

### **NIEUW: Artikel 229**

De conciërge geniet voor zijn verplichtingen als conciërge **slechts voordelen in natura**: kosteloze huisvesting, verwarming en **elektriciteit voor normaal huishoudelijk verbruik, verbruik van water. Deze voordelen in natura zijn onderworpen aan personenbelasting. De voordelen van de contractuele conciërge zijn tevens onderworpen aan de sociale zekerheid.**

~~Voor de berekening van het rust- en overlevingspensioen wordt de tegenwaarde van deze voordelen in natura vastgesteld op 12,5 % van het gemiddelde tussen het minimum- en maximumbedrag van de salarisschaal E2.~~

**De precieze waarde van de voordelen in natura wordt geraamd tegen een bedrag dat overeenstemt met de courante waarde, die bepaald wordt op basis van de forfaitaire schatting van de voordelen in natura door de FOD Financiën.**

Motivering: De bepalingen in art. 229 worden afgestemd op het nieuwe conciërgereglement dat goedgekeurd werd door de provincieraad op 24 november 2009. Deze aanpassing was noodzakelijk n.a.v. de dringende aanbevelingen van RSZPPO.

## Titel 9. Verloven en afwezigheden

### HOOFDSTUK IV. Bevallingsverlof en opvangverlof

#### oud: Artikel 243

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de bepalingen uit de Arbeidswet van 16 maart 1971.

#### Nieuw: Artikel 243

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de bepalingen uit de Arbeidswet van 16 maart 1971, **zoals het zal gewijzigd of vervangen worden.**

*Motivering: Door naar de Arbeidswet en eventuele latere wijzigingen te verwijzen, hoeven de bepalingen m.b.t. het bevallingsverlof niet uitgeschreven te worden in de rechtspositieregeling. Op die manier worden inconsistenties vermeden tussen de rechtspositieregeling en de Arbeidswet, die o.a. door de Programmawet van 22 december 2008 werd gewijzigd.*

#### oud: Artikel 244

De dagen van afwezigheid wegens ziekte die het gevolg zijn van zwangerschap gedurende de periode van zes weken of wanneer een meerling verwacht wordt gedurende een periode van acht weken die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden beschouwd als bevallingsverlof. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die aanvangt op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week na de bevalling verlengd met de duur van de periode waarin zij verder gewerkt heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week bij de geboorte van een meerling. Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling vooraf gaat.

Ingeval van geboorte van een meerling wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week eventueel verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen na de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met de duur gelijk aan de periode die het kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden.

#### GESCHRAPT: Artikel 244

~~De dagen van afwezigheid wegens ziekte die het gevolg zijn van zwangerschap gedurende de periode van zes weken of wanneer een meerling verwacht wordt gedurende een periode van acht weken die de vermoedelijke bevallingsdatum voorafgaat, worden beschouwd als bevallingsverlof. Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.~~

~~De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die aanvangt op de dag van de bevalling.~~

~~Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week na de bevalling verlengd met de duur van de periode waarin zij verder gewerkt heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week bij de geboorte van een meerling. Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling vooraf gaat.~~

~~Ingeval van geboorte van een meerling wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week eventueel verlengd met een periode van maximaal twee weken.~~

~~Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen na de geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met de duur gelijk aan de periode die het kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden.~~

*Motivering: De bepalingen in art. 244 werden rechtstreeks overgenomen uit de Arbeidswet van 16 maart 1971. Het volstaat bijgevolg om naar de wetgeving en eventuele wijzigingen te verwijzen.*

#### **OUDE: Artikel 245**

De periode van bezoldiging voor bevallingsverlof mag niet meer dan vijftien weken bedragen, tenzij in de gevallen, bepaald in artikel 244.

#### **GESCHRAPT: Artikel 245**

~~De periode van bezoldiging voor bevallingsverlof mag niet meer dan vijftien weken bedragen, tenzij in de gevallen, bepaald in artikel 244.~~

*Motivering: Ook deze bepaling werd overgenomen uit de Arbeidswet waardoor de eenvoudige verwijzing naar deze wet in art. 243 volstaat.*

#### **OUDE: Artikel 246**

De artikelen 244 en 245 zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181ste dag van de zwangerschap.

#### **NIEUW: Artikel 246**

De bepalingen uit de arbeidswet zijn niet van toepassing in geval van miskraam vóór de 181ste dag van de zwangerschap.

*Motivering: Art. 244 en 245 werden geschrapt. Het betreft de bepalingen uit de arbeidswet m.b.t. het bevallingsverlof.*

#### **OUDE: Artikel 250**

Het personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.



Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naargelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of al bereikt heeft. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind een handicap heeft.

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

Tijdens het opvangverlof behoudt het personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

#### **NIEUW: Artikel 250**

Het **statutaire** personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naargelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of al bereikt heeft. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind een handicap heeft.

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

Tijdens het opvangverlof behoudt het personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

#### **NIEUW: Artikel 250 bis**

**Het contractuele personeelslid krijgt op zijn verzoek adoptieverlof. Dit verlof kan worden opgenomen volgens de bepalingen opgenomen in artikel 30ter van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten en eventuele latere wijzigingen.**

*Motivering: Het opvangverlof in het kader van adoptie of pleegvoogdij voor statutaire personeelsleden wordt geregeld in art. 183 van het BVR. Deze regeling is niet voorzien voor contractuele personeelsleden. Contractuele personeelsleden kunnen gebruik maken van het adoptieverlof (enkele opneembaar bij adoptie en niet bij pleegvoogdij), dat geregeld is in art. 30ter van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten, en toegestane afwezigheden in het kader van pleegzorg, die geregeld zijn in art. 30quater van diezelfde wet. De huidige artikelen 250 - 251 werden door de toezichthoudende overheid op 22 januari 2009 vernietigd omdat zij dezelfde voordelen en rechten toekennen aan contractuele als aan statutaire personeelsleden. Concreet is het niet toegelaten om het opvangverlof voor statutairen ook toepasbaar te maken op contractuelen (en hen dus meer te geven dan waar ze volgens art. 30ter van de Wet op de arbeidsovereenkomsten recht op zouden hebben). In deze nieuwe versie wordt in artikel 250 daarom onderscheid gemaakt tussen opvangverlof voor statutairen en adoptieverlof voor contractuelen. Voor deze laatste wordt verwezen naar de Wet op de Arbeidsovereenkomsten.*

#### **OUD: Artikel 251**

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt tijdens de opname van het verlof. Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode.

Het recht op adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer.

#### **NIEUW: Artikel 251**

**Voor statutaire en contractuele personeelsleden geldt respectievelijk dat de uitoefening van het recht op**

**opvangverlof** / adoptieverlof een einde neemt op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt tijdens de opname van het verlof. Het **opvangverlof** / adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode.

**Het opvangverlof** / adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer.

*Motivering: het BVR laat toe om bepaalde modaliteiten van het opvangverlof enigszins af te stemmen op die van het adoptieverlof (maar niet andersom). Dit artikel geldt, zoals voorheen, dan ook voor beide al wordt er op het vlak van benamingen een onderscheid gemaakt tussen opvangverlof en adoptieverlof. Inhoudelijk wijzigt er echter niets.*

## **OUD: Artikel 252**

Het personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd. De duur van de afwezigheid mag 6 dagen per jaar niet overschrijden.

Indien het pleeggezin bestaat uit twee werknemers, die beiden zijn aangesteld als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.

Tijdens het opvangverlof behoudt het personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

## **NIEUW: Artikel 252**

Het **contractuele** personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd. **De duur van de afwezigheid mag 6 dagen per jaar niet overschrijden.**

~~Indien het pleeggezin bestaat uit twee werknemers, die beiden zijn aangesteld als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.~~

~~Tijdens het opvangverlof behoudt het personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.~~

**Deze afwezigheden in het kader van pleegzorg worden toegekend volgens de bepalingen opgenomen in artikel 30quater van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten en eventuele latere wijzigingen.**

**De statutaire personeelsleden dienen gebruik te maken van het opvangverlof, zoals beschreven in art. 250 en 251.**

*Motivering: Voor contractuele personeelsleden worden afwezigheden in het kader van pleegzorg geregeld in art. 30quater van de Wet op de Arbeidsovereenkomsten. In artikel 252 van de rechtspositieregeling wordt dan ook naar deze wet verwezen. Het BVR voorziet echter niet in een gelijkaardige regeling voor statutaire personeelsleden en sluit uit dat artikel 30quater ook op hen wordt toegepast. Om die reden besliste de toezichthoudende overheid op 22 juni 2009 om art. 252 van de rechtspositieregeling te vernietigen. In deze versie wordt daarom voor de statutaire personeelsleden verwezen naar art. 250 en 251 betreffende het opvangverlof in het kader van adoptie én pleegvoogdij.*

## HOOFDSTUK IX. Het omstandigheidsverlof

### OUD: Artikel 308

...

Indien de gebeurtenis waarvoor het omstandigheidsverlof wordt toegekend zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid, wordt de duur van het omstandigheidsverlof, indien het meer dan 1 dag bedraagt, in evenredige mate verminderd. Het omstandigheidsverlof moet worden opgenomen binnen een maand na de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het toekennen van het omstandigheidsverlof.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

### NIEUW: Artikel 308

...

Indien de gebeurtenis waarvoor het omstandigheidsverlof wordt toegekend zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid, wordt de duur van het omstandigheidsverlof, indien het meer dan 1 dag bedraagt, in evenredige mate verminderd. Het omstandigheidsverlof moet worden opgenomen binnen een maand na de gebeurtenis die aanleiding geeft tot het toekennen van het omstandigheidsverlof. **Het omstandigheidsverlof, vermeld in 2°, kan echter opgenomen worden binnen vier maanden na de bevalling.**

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het **verlof, vermeld in 2°**, voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het **mannelijke** contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

**Ook lesbische meemoeders en homoseksuele meevaders hebben recht op het verlof, vermeld in 2°. De contractuele meemoeders en meevaders zullen dezelfde financiële tegemoetkomingen ontvangen als het contractuele mannelijke personeelslid dat vaderschapsverlof geniet. Deze bezoldiging wordt uitbetaald door het provinciebestuur, zolang deze niet op een andere manier kan geregeld worden op basis van hogere wetgeving. Voor de statutaire meevaders en meemoeders wordt dit verlof bezoldigd zoals voor het statutaire mannelijke personeelslid dat vaderschapsverlof geniet.**

*Motivering: - Volgens art. 133 van de programmawet van 22 december 2008 kunnen contractuele personeelsleden deze dagen opnemen binnen een periode van 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. Voordien was dit binnen een periode van 30 dagen. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van 4 maanden. Volgens art. 308 van de rechtspositieregeling dienen statutaire personeelsleden dit verlof echter binnen de maand op te nemen. Met het oog op de gelijkstelling tussen contractuelen en statutairen is het wenselijk om de termijn binnen dewelke statutairen het vaderschapsverlof moeten opnemen eveneens op 4 maanden te brengen. Dit kan aangezien de provincieraad de algemene regels voor het indienen van de aanvragen en het toekennen van het verlof vaststelt.*

*- Sinds 29 mei 2009 hebben meemoeders die bij de Vlaamse Overheid werken recht op vaderschapsverlof, hetzij meemoedersverlof. Deze maatregel zal op federaal niveau worden uitgewerkt, maar tot op heden is dit nog niet het geval. De Vlaamse Overheid heeft dit door een wijziging in het Vlaams Personeelsstatuut al toepasbaar gemaakt voor haar eigen personeel. De dienst personeels-*

*beleid stelt voor ook de rechtspositieregeling in die zin aan te passen en ook de homoseksuele meevaders dezelfde rechten toe te kennen. Volgens de huidige regelgeving die van toepassing is op contractuele personeelsleden, betaalt de werkgever 3 dagen uit bij 'vaderschapsverlof' en worden de 7 overige dagen door de mutualiteit betaald. Contractuele meemoeders en meevaders zijn echter niet opgenomen in de wetgeving en komen dus niet in aanmerking voor 'vaderschapsverlof'. De Vlaamse Overheid heeft beslist om voor de contractuele meemoeders en meevaders binnen haar eigen personeel de volledige uitbetaling op zich te nemen, zodat ook zij kunnen genieten van dit recht. Het provinciebestuur kan, in afwachting van nieuwe federale wetgeving terzake, hetzelfde doen voor haar contractuele personeelsleden, met uitbreiding van de meevaders. De statutaire meevaders en meemoeders zullen kunnen genieten van 10 dagen bezoldigd verlof.*

## **HOOFDSTUK X. Het gecontingenteerd verlof**

### **OUD: Artikel 310**

Het gecontingenteerd verlof wordt aangevraagd en toegestaan overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 284, eerste tot en met vijfde alinea. De aanvraagtermijn bedraagt evenwel één maand.

Het personeelslid dat gebruikmaakt van eenmalig gecontingenteerd verlof laat de dienst personeelsbeleid uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van het verlof schriftelijk weten of het zijn functie op het einde van het toegestane verlof opnieuw wenst op te nemen. Indien het personeelslid deze termijn niet respecteert, wordt ervan uitgegaan dat het ontslag neemt.

### **NIEUW: Artikel 310**

Het gecontingenteerd verlof wordt aangevraagd en toegestaan overeenkomstig de procedure bepaald in artikel 284, eerste tot en met vijfde alinea. De aanvraagtermijn bedraagt evenwel één maand.

Het personeelslid dat gebruikmaakt van eenmalig gecontingenteerd verlof laat de dienst personeelsbeleid uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van het verlof schriftelijk weten of het zijn functie op het einde van het toegestane verlof opnieuw wenst op te nemen. **Indien de periode van gecontingenteerd verlof 6 maanden of minder bedraagt dan kan in onderling overleg met de leidinggevende schriftelijk een kortere reactietermijn afgesproken worden.** Indien het personeelslid deze termijn niet respecteert, wordt ervan uitgegaan dat het ontslag neemt.

*Motivering: Bij een kortere periode van éénmalig gecontingenteerd verlof is een reactietermijn van 2 maanden vaak niet in verhouding. Er wordt echter de voorkeur aan gegeven om de inkorting van deze termijn te laten afhangen van de inschatting van de leidinggevende. Een verkorte reactietermijn kan immers invloed hebben op de snelheid van de invulling van een vrijgekomen betrekking.*

## **HOOFDSTUK XIII. De dienstvrijstellingen**

### **OUD: Artikel 336**

Het personeelslid heeft binnen een periode van vijf jaar tweemaal recht op een voorbereiding voor selectieproeven voor bevordering. De voorbereiding bestaat uit voorbereidende opleidingen georganiseerd door het P.I.V.O.

Tijdens de loopbaan kan voor de voorbereiding van een selectieproef maximaal tweemaal per niveau een dienstvrijstelling van drie dagen verkregen worden.

De genoemde dienstvrijstelling kan enkel worden verleend voor die (gedeelten van) selectieproeven bij de provincie Vlaams-Brabant waarvan de voorbereiding de studie van reglementeringen of van theoretische leerstof vereist, d.w.z. voor gedeelten van selectieproeven waarbij geen parate kennis getest wordt. Voor de

voorbereiding van proeven die bestaan uit het toetsen van vaardigheden kan dus geen vrijstelling verleend worden.

#### **NIEUW: Artikel 336**

~~Het personeelslid heeft binnen een periode van vijf jaar tweemaal recht op een voorbereiding voor selectieproeven voor bevordering. De voorbereiding bestaat uit voorbereidende opleidingen georganiseerd door het P.I.V.O.~~

~~Tijdens de loopbaan kan voor de voorbereiding van een selectieproef maximaal tweemaal per niveau een dienstvrijstelling van drie dagen verkregen worden.~~

~~De genoemde dienstvrijstelling kan enkel worden verleend voor die (gedeelten van) selectieproeven bij de provincie Vlaams-Brabant waarvan de voorbereiding de studie van reglementeringen of van theoretische leerstof vereist, d.w.z. voor gedeelten van selectieproeven waarbij geen parate kennis getest wordt. Voor de voorbereiding van proeven die bestaan uit het toetsen van vaardigheden kan dus geen vrijstelling verleend worden.~~

In de gebouwen van de provincie Vlaams-Brabant waar twee of meerdere conciërges zijn aangesteld, krijgen zij een dienstvrijstelling van één weekend op twee. In gebouwen waar slechts één conciërge is aangesteld, heeft deze recht op een dienstvrijstelling van één dag per week of twee dagen om de twee weken. De dagen van dienstvrijstelling worden vooraf bepaald na overleg tussen de conciërge en de directie van de instelling en opgenomen in de individuele afsprakennota.

*Motivering: - Het behalen van het eindexamen van de bestuurschool of ermee gelijkwaardig is niet langer een bevorderingsvoorwaarde. Het PIVO organiseert bijgevolg ook geen opleidingen meer die als voorbereiding voor selectieproeven voor bevordering beschouwd kunnen worden. Ook de dienstvrijstelling van drie dagen voor de studie van reglementeringen of theoretische leerstof in het kader van de voorbereiding van een door de provincie Vlaams-Brabant georganiseerde selectieproef mag geschrapt worden. De provincie Vlaams-Brabant streeft immers naar competentiegerichte selectieproeven waar het op voorhand instuderen van leerstof en reglementering geen deel van uitmaakt.*

*- N.a.v. de schrapping van de oorspronkelijke inhoud van art. 336, kan dit artikel herbruikt worden voor de regeling van de dienstvrijstelling van de conciërges. Art. 17 van het conciërgereglement, goedgekeurd op 24 november 2009, bepaalt de wijze waarop deze dienstvrijstelling dient geïnterpreteerd te worden. Het is aangewezen deze dienstvrijstelling eveneens in de rechtspositieregeling op te nemen onder de rubriek 'dienstvrijstellingen'.*

## **Bijlage 2: Overzicht van de specifieke voorwaarden voor sommige functies bij aanwerving en bevordering**

*Motivering: Bijlage 2 van de rechtspositieregeling betreffende de specifieke diplomavooraarden werd op enkele punten gewijzigd. Het betreft hier graden die werden afgeschaft (bvb. administratief beambte), functies die werden afgeschaft (bvb. bestuurssecretaris ingenieur bouwkunde wegen), functies die werden geüpgraded (bvb. expert provinciaal stedenbouwkundig ambtenaar), nieuwe functies (bvb. bestuurssecretaris milieucoördinator preventieadviseur), nieuwe functiebenamingen (bvb. bestuurssecretaris ingenieur stafmedewerker), nieuwe diplomabenoamingen (bvb. bachelor in het sociaal werk, bepaalde wettelijke bepalingen verbonden aan de uitoefening van een bepaalde functie (bvb. diensthoofd preventieadviseur) of het schrappen van de 4 jaar relevante werkervaring voor een knelpuntberoep (bvb. technisch hoofdassistent zwembadmedewerker).*

**Bijlage 2: Overzicht van de specifieke voorwaarden voor sommige functies bij aanwerving en bevordering**

<u>Niveau, Rang en Loonschalen</u>	<u>Graad</u>	<u>Functie met specifieke voorwaarden - huidig</u>	<u>Specifieke voorwaarden - huidig</u>	<u>Functie met specifieke voorwaarden - nieuw !!!</u>	<u>Specifieke voorwaarden - nieuw !!!</u>
<u>E</u> <u>Ev</u> <u>E1</u> <u>E2</u> <u>E3</u>	<b>administratief beambte</b>				
	<b>technisch beambte</b>				
<u>D</u> <u>Dv</u> <u>D1</u> <u>D2</u> <u>D3</u>	<b>administratief assistent</b>				
	<b>technisch assistent</b>	* technisch assistent – zwembadmedewerker * technisch assistent – chauffeur * technisch assistent – chauffeur/tuinier * technisch assistent - domeinwachter	reddersbrevet + jaarlijks bijscholingsattest rijbewijs volgens de noodzaak van de betrekking rijbewijs volgens de noodzaak van de betrekking reddersbrevet + opleiding bijzonder veldwachter of gelijkgesteld	<del>* technisch assistent – zwembadmedewerker</del> * technisch assistent – chauffeur * technisch assistent – chauffeur/tuinier * technisch assistent - domeinwachter	<b>reddersbrevet + jaarlijks bijscholingsattest</b> rijbewijs volgens de noodzaak van de betrekking - <b>in scholen: rijbewijs D</b> rijbewijs volgens de noodzaak van de betrekking - <b>in scholen: rijbewijs D</b> reddersbrevet + opleiding bijzonder veldwachter of gelijkgesteld
<u>D</u> <u>Dx</u> <u>D4</u> <u>D5</u>	<b>technisch hoofdassistent</b>		4 jaar relevante ervaring (bij werving)		<b>4 jaar relevante ervaring (bij werving)</b>
		* technisch hoofdassistent - zwembadmedewerker * technisch hoofdassistent – chauffeur/tuinier * technisch hoofdassistent - domeinwachter	reddersbrevet + jaarlijks bijscholingsattest rijbewijs volgens de noodzaak van de betrekking reddersbrevet + opleiding bijzonder veldwachter of gelijkgesteld	* technisch hoofdassistent - zwembadmedewerker <del>* technisch hoofdassistent - zwembadverantwoordelijke</del> * technisch hoofdassistent – chauffeur/tuinier technisch hoofdassistent - <b>hoofd</b> wachter	reddersbrevet + jaarlijks bijscholingsattest 4 jaar relevante ervaring (bij werving) rijbewijs volgens de noodzaak van de betrekking reddersbrevet + opleiding bijzonder veldwachter of gelijkgesteld

<b>C Cv C1 C2</b>	<b>administratief medewerker</b>		
	<b>technisch medewerker</b>	* technisch medewerker - domeinwachter	reddersbrevet + opleiding bijzonder veldwachter of gelijkgesteld
			* technisch medewerker - domeinwachter reddersbrevet + opleiding bijzonder veldwachter of gelijkgesteld
<b>C Cx C4 C5</b>	<b>administratief hoofdmedewerker</b>		4 jaar relevante ervaring (werving)
	<b>technisch hoofdmedewerker</b>		4 jaar relevante ervaring (werving)
			4 jaar relevante ervaring (werving)
<b>B Bv B1 B2</b>	<b>deskundige</b>		
<b>B3</b>		* deskundige – maatschappelijk assistent	maatschappelijk assistent
		* deskundige – zwembadbeheerder (uitdovend)	reddersbrevet + jaarlijks bijscholingsattest
		* deskundige logopedie (uitdovend)	bachelor/graduaat logopedie
		* deskundige bibliotheekwezen	bachelor/graduaat bibliotheekwezen en documentaire informatiekunde
		* deskundige – sportfunctionaris	bachelor/regentaat L.O.
			* deskundige – <b>sociaal werker</b>
			<b>bachelor in het sociaal werk</b>
			* <del>deskundige – zwembadbeheerder (uitdovend)</del>
			<b>reddersbrevet + jaarlijks bijscholingsattest</b>
			* <del>deskundige logopedie (uitdovend)</del>
			<b>bachelor/graduaat logopedie</b>
			* <del>deskundige bibliotheekwezen</del>
			<b>bachelor/graduaat bibliotheekwezen en documentaire informatiekunde</b>
			* deskundige – sportfunctionaris
			bachelor/regentaat L.O.
<b>B Bx B4 B5</b>	<b>hoofddeskundige</b>		4 jaar relevante ervaring (werving)
			* <b>opleidingsdirecteur DGH</b>
			<b>bachelor verpleegkunde</b>
<b>A Av A1a</b>	<b>bestuurssecretaris</b>		
<b>A1b A2a</b>		* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur	industrieel ingenieur
		* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur speciale technieken	industrieel ingenieur
			* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur speciale technieken
			industrieel ingenieur



* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur industrieel ingenieur bouwkunde	industrieel ingenieur	* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur industrieel ingenieur bouwkunde	industrieel ingenieur
* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur industrieel ingenieur bouwkunde waterlopen	industrieel ingenieur	* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur industrieel ingenieur bouwkunde waterlopen	industrieel ingenieur
* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur industrieel ingenieur bouwkunde wegen	industrieel ingenieur	<del>* bestuurssecretaris – industrieel ingenieur — bouwkunde wegen</del>	<b>industrieel ingenieur</b>
* bestuurssecretaris - bedrijfsleider	industrieel ingenieur	* bestuurssecretaris - bedrijfsleider	<b>industrieel ingenieur</b>
* projectleider provinciehuis	industrieel ingenieur	* <del>projectleider provinciehuis</del>	<b>industrieel ingenieur</b>
* bestuurssecretaris - industrieel ingenieur – landmeter	industrieel ingenieur, optie landmeter of optie bouwkunde met diploma meetkundig schatter of licentiaat/ master geografie, optie landmeter	* bestuurssecretaris - industrieel ingenieur – landmeter	industrieel ingenieur, optie landmeter of optie bouwkunde met diploma meetkundig schatter of licentiaat/ master geografie, optie landmeter
* bestuurssecretaris – jurist	licentiaat of master in de rechten	* bestuurssecretaris – jurist	licentiaat of master in de rechten
* bestuurssecretaris – architect	academisch onderwijs of HO2C/ master: architect	* bestuurssecretaris – architect	academisch onderwijs of HO2C/ master: architect
* bestuurssecretaris – sportfunctionaris	licentiaat / master L.O.	* bestuurssecretaris – sportfunctionaris	licentiaat / master L.O.
		* <b>bestuurssecretaris - archeoloog</b>	<b>voldoen aan bepalingen in het decreet van 30 juni 1993 houdende de bescherming van het archeologisch patrimonium, latere aanpassingen en uitvoeringsbesluiten</b>
* bestuurssecretaris – psycholoog	licentiaat / master in de psychologie	* <del>bestuurssecretaris – psycholoog</del>	<b>licentiaat / master in de psychologie</b>
* bestuurssecretaris document- en informatiebeheer	opleiding archivistiek en hedendaags documentbeheer (of gelijkgesteld)	* bestuurssecretaris document- en informatiebeheer	opleiding archivistiek en hedendaags documentbeheer (of gelijkgesteld)
* bestuurssecretaris – preventieadviseur	<del>attest veiligheidskundige niveau 1</del>	* bestuurssecretaris – preventieadviseur <b>arbeidsveiligheid</b>	<b>getuigschrift preventieadviseur arbeidsveiligheid niveau 1 of gelijkgesteld</b>
		* <b>bestuurssecretaris - milieucoördinator - preventieadviseur</b>	<b>getuigschrift milieucoördinator niveau A of gelijkgesteld</b>

<b>A Avb A6a A6b A7a</b>	<b>ingenieur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* bestuurssecretaris G.I.S. - burgerlijk of bio-ingenieur coördinator</li> <li>* bestuurssecretaris integraal burgerlijk of bio-ingenieur waterbeheer</li> <li>* bestuurssecretaris bio-ingenieur natuurcoördinator</li> <li>* bestuurssecretaris ir. land- en tuinbouw bio-ingenieur</li> <li>* bestuurssecretaris bio-ingenieur plattelandscoördinator</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><del>* bestuurssecretaris G.I.S. - burgerlijk of bio-ingenieur coördinator</del></li> <li>* bestuurssecretaris integraal burgerlijk of bio-ingenieur waterbeheer</li> <li>* bestuurssecretaris bio-ingenieur <b>ingenieur stafmedewerker</b></li> <li>* bestuurssecretaris ir. land- en tuinbouw bio-ingenieur</li> <li><del>* bestuurssecretaris bio-ingenieur plattelandscoördinator</del></li> </ul>
<b>arts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* arts-coördinator doctor in de geneeskunde</li> <li>* arts preventieve gezondheidszorg doctor in de geneeskunde + attest cursus arbeidsveiligheid</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><del>* arts-coördinator doctor in de geneeskunde</del></li> <li>* arts preventieve gezondheidszorg doctor in de geneeskunde + attest cursus arbeidsveiligheid</li> </ul>	
<b>psychiater</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* neuropsychiater doctor in de geneeskunde, specialisatie psychiatrie</li> <li>* psychiater</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><del>* neuropsychiater — doctor in de geneeskunde, specialisatie psychiatrie</del></li> <li><del>* psychiater</del></li> </ul>	
<b>A Ax A4a A4b</b>	<b>diensthooft</b>	4 jaar relevante ervaring (werving)	4 jaar relevante ervaring (werving)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>* beheerder – psycholoog (uitdovend) licentiaat / master in de psychologie</li> <li>* dienshoofd - jurist licentiaat / master in de rechten</li> <li>* dienshoofd preventie attest arbeidsveiligheid niveau 1 adviseur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><del>* beheerder – psycholoog (uitdovend) licentiaat / master in de psychologie</del></li> <li>* dienshoofd - jurist licentiaat / master in de rechten</li> <li>* dienshoofd preventie voldoen aan bepalingen in het KB 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie op het werk en latere aanpassingen: getuigschrift preventieadviseur niveau 1 of gelijkgesteld attest arbeidsveiligheid</li> </ul>	
<b>expert</b>	4 jaar relevante ervaring (werving)	4 jaar relevante ervaring (werving)	<ul style="list-style-type: none"> <li>* <b>expert provinciaal stedenbouwkundig ambtenaar</b> voldoen aan de bepalingen in de Vlaamse Codex RO (in voege vanaf 1 september 2009 en latere aanpassingen) en uitvoeringsbesluiten + diplomavooraarden in het MB 4 juni 2009</li> </ul>

<b>A Axb A8a A8b</b>	<b>diensthoofd-ingenieur</b>		4 jaar relevante ervaring (werving)		4 jaar relevante ervaring (werving)
		* diensthoofd waterlopen * diensthoofd land- en tuinbouw	burgerlijk of bio-ingenieur bio-ingenieur	* diensthoofd waterlopen * diensthoofd land- en tuinbouw	burgerlijk of bio-ingenieur bio-ingenieur
	<b>expert-ingenieur</b>		4 jaar relevante ervaring (werving) burgerlijk of bio-ingenieur		4 jaar relevante ervaring (werving) burgerlijk of bio-ingenieur
				<b>* expert-ingenieur land- en tuinbouw</b>	<b>bio-ingenieur</b>
<b>A Ay A5a A5b</b>	<b>directeur</b>		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer (werving)		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer (werving)
	<b>stafmedewerker</b>		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer (werving)		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer (werving)
<b>A Ay A9a A9b</b>	<b>directeur-ingenieur</b>		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer (werving) burgerlijk of bio-ingenieur		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer (werving) burgerlijk of bio-ingenieur
		* directeur infrastructuur	burgerlijk ingenieur bouwkunde	* directeur infrastructuur	burgerlijk ingenieur <b>bouwkunde of bio-ingenieur</b>
<b>PB 39</b>	<b>brigadecommissarissen</b>				
<b>Financieel beheerder</b>	<b>financieel beheerder</b>		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer
<b>Provinciegriffier</b>	<b>provinciegriffier</b>		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer		5 jaar ervaring in een functie van algemeen beheer

**Nr. 24 Verhoging bedrag fietsvergoeding woon-werkverkeer  
vanaf 1 juli 2010**  
(Dienst personeelsbeleid)

**DE PROVINCIERAAD VAN VLAAMS-BRABANT,**

Gelet op de artikelen 42 en 43 van het Provinciedecreet;

Gelet op het besluit van de provincieraad van Vlaams-Brabant van 28 april 2009 tot vaststelling van de rechtspositieregeling voor het niet-onderwijzend personeel;

Overwegende dat de vaststelling van het bedrag van de fietsvergoeding woon-werkverkeer tot de bevoegdheid behoort van de provincieraad;

Gelet op het protocol dat werd gesloten in het bijzonder onderhandelingscomité voor het niet-onderwijzend personeel;

Op voorstel van de deputatie,

**BESLUIT:**

**Enig artikel.**

Het bedrag van de fietsvergoeding wordt met ingang van 1 juli 2010 verhoogd van 0,15 euro tot 0,20 euro.

Leuven, 29 juni 2010

Van raadswege:

(g) Marc COLLIER  
provinciegriffier

(g) Vic LAUREYS  
voorzitter

Dit besluit van de provincieraad wordt opgenomen in het bestuursmemoriaal van de provincie.

Leuven, 2 juli 2010

**Nr. 25 Provinciaal reglement inzake de toekenning van een investerings-subsidie voor voorzieningen in de bijzondere jeugdbijstand**  
(Dienst welzijn en gezondheid)

**DE PROVINCIERAAD VAN VLAAMS-BRABANT,**

Gelet op het artikel 42 §3 van het Provinciedecreet;

Gelet op de grote behoefte aan private voorzieningen bijzondere jeugdbijstand en het tekort in onze provincie;

Gelet op het feit dat de achterstelling aan hulpverlening in Vlaams-Brabant en in het bijzonder in de regio Halle-Vilvoorde moet verholpen worden;

Gelet op het plan 'Perspectief!' dat op 30 april 2009 als resolutie door het Vlaams Parlement werd aangenomen;

Op voorstel van de deputatie,

**BESLUIT:**

**Enig artikel.**

Het provinciaal reglement inzake de toekenning van een investerings toelage voor voorzieningen bijzondere jeugdbijstand, als bijlage bij dit besluit, wordt goedgekeurd.

Leuven, 29 juni 2010

Van raadswege:

(g) Marc COLLIER  
provinciegriffier

(g) Vic LAUREYS  
voorzitter

Dit besluit van de provincieraad wordt opgenomen in het bestuursmemoriaal van de provincie.

Leuven, 2 juli 2010

**PROVINCIAAL REGLEMENT INZAKE DE TOEKENNING VAN EEN  
INVESTERINGSSUBSIDIE  
VOOR VOORZIENINGEN IN DE BIJZONDERE JEUGDBIJSTAND**

**Artikel 1.**

Binnen de perken van de daartoe op de begroting van de provincie Vlaams-Brabant goedgekeurde kredieten en overeenkomstig de bepalingen van dit reglement kan de deputatie een subsidie toekennen aan verenigingen zonder winstoogmerk, voor infrastructuurwerken ten behoeve van voorzieningen of organisaties in de sector bijzondere jeugdbijstand die gehuisvest zijn en een werking hebben in de provincie Vlaams-Brabant.

**Art. 2.**

Om in aanmerking te komen voor deze investeringssubsidie moet een voorziening ofwel erkend zijn als een private voorziening door het Besluit van de Vlaamse regering d.d. 13 juli 1994 inzake de erkenningsvoorwaarden en subsidiënormen voor voorzieningen in de bijzondere jeugdbijstand, ofwel gesubsidieerd worden door de Vlaamse Gemeenschap voor uitvoering van een langdurig project bijzondere jeugdbijstand, ofwel een samenwerkingsverband vormen met bovenstaande initiatieven.

**Art. 3.**

De accommodatie waarvoor deze subsidie wordt aangevraagd is bestemd voor de residentiële opvang, de ambulante en mobiele begeleiding van jongeren en hun ouders uit de bijzondere jeugdbijstand. De infrastructuur moet voldoen aan de bouwtechnische normen voor voorzieningen in de bijzondere jeugdbijstand en de investeringssubsidie door VIPA, zoals die gereguleerd zijn door het Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juni 2010, in het bijzonder de artikelen 2 en 6.

Onder infrastructuurwerken dient te worden verstaan:

- Een nieuwbouw van een voorziening,
- De aankoop en/of verbouwing van een gebouw,
- De eerste inrichting (basisuitrusting) van de accommodatie.

**Art. 4.**

De investeringssubsidie bedraagt maximaal 250 euro per m<sup>2</sup> en per aanvraag, met dien verstande dat de totale subsidie niet hoger mag zijn dan het totaal van de aanvaarde kosten. De subsidiabele oppervlakte bedraagt maximaal 65 m<sup>2</sup> per capaciteits eenheid voor een residentiële voorziening, 45 m<sup>2</sup> per capaciteits eenheid voor een semiresidentiële (dagcentrum) voorziening en 20 m<sup>2</sup> per voltijdse equivalent van de personeelsformatie voor een ambulante voorziening.

De subsidieaanvrager kan geen tweemaal subsidies ontvangen voor hetzelfde gedeelte van een verbouwing of voor hetzelfde gebouw als het een nieuwbouw betreft.

Het totaal van de provinciale subsidies, vermeerderd met eventuele externe subsidies, zoals het VIPA (Vlaams Investeringsfonds voor Persoonsgebonden aangelegenheden), mag niet meer bedragen dan 100 % van de totale kostprijs van de geplande investeringen (btw inbegrepen).

#### **Art. 5.**

De aanvrager moet er zich toe verbinden de bestemming van de gesubsidieerde infrastructuur niet te wijzigen zonder de deputatie hiervan, vooraf, op de hoogte te hebben gebracht.

#### **Art. 6.**

De inrichtende macht van de voorziening dient een aanvraag in bij het provinciebestuur van Vlaams-Brabant, Provincieplein 1, 3010 Leuven. Dit moet gebeuren voor 30 maart van het begrotingsjaar waarop de subsidie betrekking heeft.

Als het gaat om de aankoop van een gebouw, dient de subsidieaanvraag te worden ingediend maximaal één jaar na de datum van aankoop.

Als het gaat om verbouwingenwerken of de basisuitrusting dient de subsidieaanvraag te worden ingediend maximaal één jaar na de datum van de oplevering van de werken.

De aanvrager moet de gedane investeringen bewijzen aan de hand van kopieën van geldige facturen.

#### **Art. 7.**

Voor subsidies die het bedrag van 24.750 euro niet overschrijden is de begunstigde, met toepassing van de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen, ertoe gehouden om:

- de subsidie aan te wenden voor het doel waarvoor ze werd toegekend;
- elke daartoe gemachtigde afgevaardigde van de provincie Vlaams-Brabant toestemming te verlenen om eventueel ter plaatse de aanwending van de toegekende subsidies te controleren;
- de volgende verantwoordingsstukken in te dienen:
  - de gedane investeringen bewijzen aan de hand van kopieën van geldige facturen,
  - een kort verslag van de besteding,
  - en een gedetailleerde afrekening betreffende het gebruik van de subsidie.

De verantwoordingsstukken moeten bij de provincie ingediend worden uiterlijk op 31 augustus van het jaar volgend op het werkjaar waarvoor de subsidie werd toegekend.

#### **Art. 8.**

Voor subsidies tot en met 24.750 euro wordt de begunstigde vrijgesteld van de in artikel 5 § 1 en 2 van de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen vermelde verplichtingen tot het indienen van een verslag inzake beheer en financiële toestand, balans en rekeningen bij de aanvraag van de subsidie en na afloop van het werkjaar.

### **Art. 9.**

Voor subsidies van 24.750 euro of meer, is de begunstigde, met toepassing van de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen, ertoe gehouden om:

- de subsidie aan te wenden voor het doel waarvoor ze werd toegekend;
- elke daartoe gemachtigde afgevaardigde van de provincie Vlaams-Brabant toestemming te verlenen om eventueel ter plaatse de aanwending van de toegekende subsidies te controleren;
- volgende verantwoordingsstukken in te dienen:
  - de gedane investeringen bewijzen aan de hand van kopieën van geldige facturen,
  - een verslag inzake beheer en financiële toestand
  - balans en rekeningen bij de aanvraag van de subsidie en na afloop van het werkjaar
  - een kort verslag van de besteding,
  - en een gedetailleerde afrekening betreffende het gebruik van de subsidie.
- De verantwoordingsstukken moeten bij de provincie ingediend worden uiterlijk op 31 augustus van het jaar volgend op het werkjaar waarvoor de subsidie werd toegekend.

### **Art. 10.**

De deputatie toetst elke aanvraag aan de toepassingsvoorwaarden van het reglement.

### **Art. 11.**

De subsidies worden slechts voorwaardelijk toegekend.

In de volgende gevallen :

- één of meer bepalingen van dit reglement niet werden nageleefd;
- onjuiste of onvolledige gegevens aan de provinciale administratie werden meegedeeld;
- de voorgeschreven termijnen voor het indienen van de verantwoordingsstukken niet werden gerespecteerd;

kan de deputatie één of meerdere van volgende sancties opleggen:

- de subsidie wordt geheel of gedeeltelijk teruggevorderd;
- de uitbetaling van reeds toegekende, maar nog niet of slechts gedeeltelijk uitbetaalde subsidies wordt stopgezet;
- de subsidieaanvrager wordt uitgesloten van verdere subsidiëring gedurende een bepaalde periode.

### **Art. 12.**

Als overgangsbepaling worden de voorschotten die de deputatie op 27 november 2008 en 3 december 2009 verleende, op deze subsidie in mindering gebracht.

Dit reglement treedt in werking op 1 juli 2010. Als overgangsmaatregel mogen aanvragen voor 2010 nog ingediend worden tot en met 15 november 2010.



**Nr. 26    Aanpassing provinciaal subsidiereglement ter bevordering van de participatie van kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen (doelgroepenreglement)**  
(Jeugddienst)

**DE PROVINCIERAAD VAN VLAAMS-BRABANT,**

Gelet op het artikel 42 § 3 van het Provinciedecreet;

Gelet op de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen;

Gelet op het besluit van de provincieraad van Vlaams-Brabant van 18 februari 1997 betreffende de subsidiëringen en het toestaan van reservevorming door subsidietrekkers;

Gelet op de inschrijving op artikel 761/0320/6401 van de provinciebegroting 2010 van een bedrag van 80.000 euro;

Overwegende dat de strategische nota jeugd 2007-2012 stelt dat de provincie de ondersteuning van het provinciaal jeugdwerk hoog in het vaandel draagt, o.a. via degelijke subsidiereglementen, die tot stand komen in nauw overleg met de sector;

Overwegende dat het nuttig is een uiterste termijn op te leggen voor het indienen van de stukken die de aanwending van de subsidie moeten verantwoorden; dat bij het overschrijden van de opgelegde termijn een normale administratieve verwerking van de subsidiedossiers in het gedrang komt; dat om die reden in de mogelijkheid moet voorzien worden het overschrijden van deze termijn te sanctioneren;

Gelet op het advies van de provinciale jeugdraad en van de provinciale raadscommissie jeugd, cultuur en Vlaams karakter;

Op voorstel van de deputatie,

**BESLUIT:**

**Enig artikel.**

De provincieraad keurt de aanpassing goed van het provinciaal subsidiereglement ter bevordering van de participatie van kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen (doelgroepenreglement), zoals vervat in de gecoördineerde tekst als bijlage.

Leuven, 29 juni 2010

Van raadswege:

(g) Marc COLLIER  
provinciegriffier

(g) Vic LAUREYS  
voorzitter

Dit besluit van de provincieraad wordt opgenomen in het bestuursmemoriaal van de provincie.

Leuven, 2 juli 2010

# Subsidiereglement ter bevordering van de participatie van kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen (doelgroepenreglement)

## Gecoördineerde versie 2010

### Artikel 1.

Binnen de perken van de daartoe op de begroting van de provincie Vlaams-Brabant goedgekeurde kredieten en overeenkomstig de bepalingen van dit reglement kan de deputatie, na advies van een deskundige beoordelingscommissie, een subsidie verlenen aan werkingen met en voor kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen.

Met dit reglement wil de provincie de participatie aan het sociaal en maatschappelijk leven bevorderen van kinderen en jongeren uit specifiek doelgroepen. Dit door eerstelijnsjeugdwerk- en vrijetijdsorganisaties met een regionale werking voor kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen te ondersteunen voor hun basiswerking en voor de eventuele extra inspanningen die ze leveren via een verdieping van hun werking.

### Art. 2. - Definities

In dit reglement worden de volgende begrippen gebruikt:

- **eerstelijns jeugd- en vrijetijdsorganisaties:** groepsgerichte, sociaal-culturele initiatieven binnen de jeugdwerk-, welzijns- of sociaal-culturele sector die rechtstreeks werken met de jeugd (3-30 jaar, kinderen en jongeren met een handicap tot 35 jaar), in de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en met als doel het bevorderen van de participatie aan het sociaal, cultureel en maatschappelijk leven. Deze moeten worden georganiseerd door particuliere verenigingen, ofwel door openbare besturen;
- **kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen:** kinderen en jongeren die, wegens hun scholingsgraad, handicap, seksuele identiteit, allochtone afkomst of inkomen, minder kansen krijgen om volwaardig te participeren in het maatschappelijk, cultureel en sociaal leven;
- **werkjaar:** de periode van september tot en met augustus daaropvolgend;
- **dagdeel:** een aaneengesloten werkperiode van 2 uur, met een maximum van 3 dagdelen per dag;
- **leden/deelnemers:** een lid of deelnemer nam tijdens het werkjaar deel aan de activiteiten gedurende meer dan één dagdeel. Een duidelijk bewijs van deelname van een kind of een jongere aan de activiteiten moet geleverd kunnen worden a.d.h.v. een namen- en adressenlijst. Daarenboven moet ieder Vlaams-Brabants kind of jongere aan dezelfde voorwaarden kunnen deelnemen aan het initiatief;

### Art. 3. - Aanvragers

De subsidies worden verleend aan openbare besturen, vzw's of feitelijke verenigingen, die werkzaam zijn in de jeugdwerk-, welzijns- of sociaal-culturele sector.

### Art. 4. - Komen niet in aanmerking

Voor deze subsidies komen niet in aanmerking:

- projecten;
- organisaties die voor deze jeugd- en vrijetijdsactiviteiten een andere subsidiëring vanuit het provinciebestuur van Vlaams-Brabant ontvangen;
- organisaties die voor deze jeugd- en vrijetijdsactiviteiten een structurele subsidiëring van de Vlaamse Gemeenschap ontvangen;
- organisaties met winstoogmerk;
- medisch-pedagogische instellingen;

- onderwijsinstellingen;
- sportverenigingen.

## **Art. 5. - Criteria**

Om voor subsidiëring in aanmerking te komen, voldoen eerstelijnsjeugdwerkorganisaties aan de hiernavolgende criteria.

De criteria voor basissubsidie hebben betrekking op het afgelopen werkjaar, de criteria voor verdiepingssubsidie zijn van toepassing op het gestarte werkjaar:

### **5.1 Inhoudelijke criteria basissubsidie:**

- de activiteiten van de vereniging passen duidelijk in de definitie van eerstelijnsjeugd- en vrijetijdsorganisaties: groepsgerichte, sociaal-culturele initiatieven binnen de jeugdwerk-, welzijns- of sociaal-culturele sector die rechtstreeks werken met de jeugd (3-30 jaar, kinderen en jongeren met een handicap tot 35 jaar), in de vrije tijd, onder educatieve begeleiding en met als doel het bevorderen van de participatie in het sociale, culturele en maatschappelijke leven. Deze moeten worden georganiseerd door particuliere verenigingen, ofwel door openbare besturen.

### **5.2 Vormelijke criteria basissubsidie:**

#### **1. Leden/deelnemers**

- de vereniging telt minstens tien leden/deelnemers in de leeftijdsgroep 3 tot 30 jaar (kinderen en jongeren met een handicap tot 35 jaar);
- minstens 25% van het totale leden/deelnemersbestand bestaat uit kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen;

#### **2. Begeleiding**

- de werking van een eerstelijnsjeugd- en vrijetijdsorganisatie wordt minstens begeleid door één hoofdanimator en per begonnen schijf van 15 leden één animator;

#### **3. Activiteiten**

- 3de activiteiten en de betrokken leden/deelnemers van de vereniging zijn voor meer dan 80% te situeren binnen de provincie Vlaams-Brabant;
- de organisatie heeft minstens een regionale weerklank en 50% van de leden/deelnemers komt uit een andere gemeente in Vlaams-Brabant dan waar de organisatie gehuisvest is;
- de vereniging organiseert in de tijdspanne van één werkjaar minstens gedurende 14 dagdelen activiteiten, op minstens 7 verschillende dagen;

#### **4. Financieel**

- de vereniging moet beschikken over een apart rekeningnummer, op naam van de vereniging;
- de vereniging moet een vzw-vorm aannemen indien het subsidiebedrag hoger is dan 3.000 euro. Deze verplichting geldt niet indien de vereniging aangesloten is bij een landelijk erkend jeugdwerkinitiatief.

### **5.3 Criteria verdiepingssubsidie**

Voor organisaties die minstens 1 jaar basiswerking kunnen aantonen en die hun basiswerking willen uitdiepen, kan de basissubsidie uitgebreid worden met een verdiepingssubsidie. Om in aanmerking te komen voor deze subsidie dient de aanvrager de strook 'verdiepingssubsidie' op het aanvraagformulier ingevuld in te dienen.

Voor de beoordeling van het subsidiedossier zullen de volgende criteria worden gehanteerd:

- **inhoudelijke werking en specifieke doelgroepenwerking:**

- een weergave van de vooropgestelde **doelstellingen**;
- de **acties** die ondernomen zullen worden, gekoppeld aan de doelstellingen;
- omschrijving van gebruikte **methodes en technieken**;
- omschrijving van de manier waarom de activiteiten begeleid zullen worden, eventueel extra opleiding van de begeleiding enz.;
- omschrijving van de **extra accenten** die gelegd worden om in te spelen op de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen van de doelgroep: omschrijving op welke wijze de praktische en mentale drempels tot participatie van de doelgroepen worden weggewerkt.

De beoordelingscommissie zal bij het beoordelen van de aanvraag aandacht hebben voor:

- **participatie**: de inzet van jeugdige vrijwilligers, het uitbouwen van een ruimer netwerk, het aanspreken van nieuwe leden/deelnemers of doelgroepen;
- **innovatie**: vernieuwing op het vlak van thema's, methodieken en/of doelgroepen;
- **samenwerking**: de mate waarin er samengewerkt wordt met andere organisaties.

### Art. 6. - Procedure en aanvraagdossier

Wie voor subsidiëring in aanmerking wenst te komen, dient een aanvraag in bij de provincie Vlaams-Brabant, Provincieplein 1, 3010 Leuven.

Het aanvraagdossier dient te bestaan uit het ingevulde aanvraagformulier en eventuele bijlagen:

<b>1. voorstelling</b>	een algemene voorstelling van de organisatie
<b>2. criteria basissubsidie</b>	aantonen dat de aanvraag voldoet aan de criteria die opgesomd worden in artikel 5.1 en 5.2. De criteria voor basiswerking zijn van toepassing op <b>afgelopen werkjaar</b> .
<b>3. werkingsverslag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• een verslag van de werking van het <b>afgelopen werkjaar</b> voorbeelden van de gevoerde communicatie met logovermelding van de provincie (indien er voor het afgelopen werkjaar een subsidie werd toegekend).</li> </ul>
<b>4. financieel verslag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• een gedetailleerde afrekening met inkomsten en uitgaven van het <b>afgelopen werkjaar</b></li> <li>• de nodige stavingstukken (kopieën van facturen, kostennota's ...) indien de subsidie meer dan 1.500 euro bedraagt</li> </ul>
<b>5. criteria verdiepingssubsidie (vrijblijvend)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aantonen <b>voor het gestarte werkjaar</b> dat de aanvraag voldoet aan de criteria die opgesomd worden in artikel 4.3</li> <li>• een <b>begroting</b> gekoppeld aan de geplande acties met <b>alle inkomsten en uitgaven</b> en met een concrete bepaling van het <b>gevraagde subsidiebedrag</b> en de <b>beoogde aanwending</b> ervan.</li> </ul>
<b>6. return</b>	een gedetailleerde beschrijving van de mogelijke return voor de provincie Vlaams-Brabant (logovermelding, zichtbare aanwezigheid bij activiteiten ...)

Op straffe van verval moet de aanvraag gebeuren uiterlijk op 15 september. De aanvraag wordt ten laatste op deze datum toegezonden (de poststempel geldt als bewijs) of afgegeven tegen ontvangstbewijs.

De beoordelingscommissie 'specifieke doelgroepen' verstrekt een gemotiveerd advies aan de deputatie. Dit advies betreft het al dan niet aanvaarden van het aanvraagdossier en een voorstel voor subsidiebedrag. De deputatie neemt een beslissing over de dossiers binnen een maand na het advies van de provinciale beoordelingscommissie en brengt de aanvragers van de beslissing op de hoogte.

## **Art. 7. - Beoordelingscommissie specifieke doelgroepen**

Voor de behandeling van de ingediende aanvraagdossiers wordt een beoordelingscommissie opgericht onder de volgende voorwaarden:

- de beoordelingscommissie wordt samengesteld door de deputatie en bestaat uit:
  - \* 1 deskundige inzake kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen op voordracht van de jeugdraad;
  - \* 1 externe deskundige inzake kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen;
  - \* 1 afgevaardigde van de jeugddienst die tevens de commissie voorzigt;
  - \* 1 afgevaardigde van de dienst diversiteit en gelijke kansen;
- deze commissie wordt opgericht voor een periode van drie jaar;
- het secretariaat wordt verzekerd door de jeugddienst.

Ten hoogste twee derden van de leden van de beoordelingscommissie specifieke doelgroepen is van hetzelfde geslacht.

Het provinciebestuur informeert via haar vertegenwoordigers op actieve wijze de beoordelingscommissie specifieke doelgroepen over de besluiten die het neemt betreffende het doelgroepenbeleid en over het gevolg dat aan de door de beoordelingscommissie specifieke doelgroepen uitgebrachte adviezen wordt gegeven.

## **Art. 8.**

Voor subsidies die het bedrag van 24.790 euro niet overschrijden is de begunstigde, met toepassing van de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen, ertoe gehouden om:

- de subsidie aan te wenden voor het doel waarvoor ze werd toegekend;
- na afloop een inhoudelijk verslag, een gedetailleerde financiële afrekening betreffende het gebruik aan de provincie Vlaams-Brabant, Provincieplein 1, 3010 Leuven toe te sturen. Deze bewijsstukken moeten worden ingediend uiterlijk op 31 augustus van het jaar volgend op het jaar waarin de subsidie toegekend werd. De begunstigde wordt vrijgesteld van de in artikel 5§1 en 2 van de wet van 14 november 1983 (betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen) vermelde verplichtingen inzake beheer en financiële toestand, balans en rekeningen bij de aanvraag van de subsidie en na afloop van het werkjaar.

Voor subsidies van 24.790 euro of meer, is de begunstigde, met toepassing van de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen, ertoe gehouden om:

- de subsidie aan te wenden voor het doel waarvoor ze werd toegekend;
- elke daartoe gemachtigde afgevaardigde van de provincie Vlaams-Brabant toestemming te verlenen om eventueel ter plaatse de aanwending van de toegekende subsidies te controleren;
- na afloop rekeningen, schuldvorderingen, weddenstaten, balans en resultatenrekening, en facturen voor een bedrag dat minstens gelijk is aan de toegekende subsidie aan de provincie Vlaams-Brabant, Provincieplein 1, 3010 Leuven, toe te sturen. Deze bewijsstukken moeten ingediend worden uiterlijk op 31 augustus van het jaar volgend op het jaar waarin de subsidie toegekend werd.

## **Art. 9. - Berekening en uitbetaling**

### **9.1 Basissubsidie**

De basissubsidie wordt als volgt berekend:

- voor de werking met 10 tot 30 leden een maximumbedrag van 850 euro;

- voor de werking met 31 tot 45 leden: een maximumbedrag van 1.250 euro;
- voor de werking met 46 tot 100 leden: een maximumbedrag van 1.650 euro;
- voor de werking met meer dan 100 leden: een maximumbedrag van 2.500 euro;
- voor regionale eerstelijnsjeugd -en vrijetijdsorganisaties waarvan jeugd met een handicap minstens 50% van de deelnemers/leden is, wordt de basissubsidie verdubbeld.

De basissubsidie wordt volledig uitbetaald na de toekenning, tenzij de vorige subsidie nog niet verantwoord is. Dan wordt maximaal 50% van het toegekende subsidiebedrag uitbetaald.

## **9.2 Verdiepingssubsidie**

De verdiepingssubsidie wordt bepaald op basis van de ingevulde strook 'verdiepingssubsidie' op het aanvraagformulier en uitbetaald na afloop van het betrokken werkjaar en na het bezorgen van alle bewijsstukken (werkingsverslag, financieel verslag ...)

Alle subsidies worden slechts voorwaardelijk toegekend.

In de volgende gevallen:

- één of meer bepalingen van het toepasselijk reglement werden niet nageleefd;
- onjuiste of onvolledige gegevens werden aan de provinciale administratie meegedeeld;
- de voorgeschreven termijnen voor het indienen van de bewijsstukken werden niet gerespecteerd;

kan de deputatie één of meerdere van volgende sancties opleggen:

- de subsidie wordt geheel of gedeeltelijk teruggevorderd;
- de uitbetaling van reeds toegekende, maar nog niet of slechts gedeeltelijk uitbetaalde subsidies wordt stopgezet;
- de subsidieaanvrager wordt uitgesloten van verdere subsidiëring gedurende een bepaalde periode.

### **Art. 10.**

De deputatie toetst elke aanvraag aan de toepassingsvoorwaarden van het reglement.

### **Art. 11. - Opheffing reglementen**

Dit reglement vervangt het subsidiereglement ter bevordering van de participatie van kinderen en jongeren uit specifieke doelgroepen van 4 maart 2008.

### **Art. 12.**

Dit reglement treedt onmiddellijk in werking.

**Nr. 27**      **Diplomatiek en consulair korps - Consulaten-generaal**  
(Dienst algemeen secretariaat)

**OFFICIEEL BERICHT**

De heer Vice-Eerste Minister en Minister van Buitenlandse Zaken en Institutionele Hervormingen brengt mij de hiernavolgende inlichtingen/wijzigingen ter kennis aangaande de consulaire korpsen.

<b><u>LAND</u></b>	<b><u>NAMEN</u></b>	<b><u>ONDERWERP</u></b>	<b><u>PLAATS</u></b>
MONGOLIE	De heer Paul VAN WOUWE	Werd benoemd tot Ereconsul van Mongolië te Melsele, met als consulair ressort het Vlaamse Gewest.	MELSELE

Dit bericht wordt opgenomen in het bestuursmemoriaal van de provincie.

Leuven, 5 juli 2010