

De rechtspositie van het gemeentepersoneel

Het salaris, de functionele loopbaan en de geldelijke anciënniteit

In de reeks 'De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel' worden verschillende elementen van de positie waarin de rechten en plichten van het gemeentepersoneel juridisch zijn vastgelegd, toegelicht. In dit artikel (deel 7) wordt er gefocust op het salaris, de functionele loopbaan en de geldelijke anciënniteit.

Inzake salarisschalen, toelagen en vergoedingen zorgt het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn zowel voor beleidscontinuïteit als modernisering. Om de concurrentie tussen de gemeentebesturen van de primaire arbeidsvoorwaarden in de hand te houden, blijven de salarisschalen en de berekeningswijze uniform geregeld. De waardering van ervaring in de privé-sector of als zelfstandige wordt verruimd.

De salarisschalen

De gemeenteraad stelt de salarisschalen voor het gemeentepersoneel vast. De gemeenteraad is daarbij gebonden aan de volgende salarisschalen:

1° niveau E:

Graad	Rang	Schalen
1 basisgraad	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D:

Graad	Rang	Schalen
1 basisgraad	Dv	D1-D2-D3
1 hogere graad	Dx	D4-D5

3° niveau C:

Graad	Rang	Schalen
1 basisgraad	Cv	C1-C2-C3
1 hogere graad	Cx	C4-C5

4° niveau B:

Graad	Rang	Schalen
1 basisgraad	Bv	B1-B2-B3
1 hogere graad	Bx	B4-B5

5° niveau A:

Graad	Rang	Schalen
1 basisgraad	Av	A1a-A1b-A2a
		A1a-A2a-A3a
1 specifieke basisgraad	Avb	A6a-A6b-A7a
		A6a-A7a-A7b
Eerste hogere graad	Ax	A4a-A4b
	Axb	A8a-A8b
Tweede hogere graad	Ay	A5a-A5b
	Ayb	A9a-A9b
Derde hogere graad	Az	A10a-A10b

Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter, a, b of c.

De salarisschaal van de gemeentesecretaris is in het gemeentebestuur de hoogste salarisschaal. Alle salarisschalen, met uitzondering van die van de topgraden (gemeentesecretaris en financieel beheerder) en van het niveau E, stemmen overeen met de salarisschalen die sinds 1997-1998 van toepassing zijn. Voor het niveau E werd een minieme aanpassing van sommige salaristrappen uitgevoerd, zodat de laagste salaristrappen in E1 niet lager zijn dan het gewaarborgde minimuminkomen, vermeld in het Koninklijk Besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis,§5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De gemeentebesturen die nog personeelsleden in dienst hebben met oude salarisschalen die niet opgenomen zijn in het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 moeten die oude salarisschalen opnemen in een overgangsregeling.

De salarisschalen bestaan uit:

1. een minimumsalaris;
2. de salaristrappen, die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen;
3. een maximumsalaris.

De salarisschalen (met de salaristrappen) zijn als bijlage II opgenomen bij het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007. Zij bevatten de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding. De meeste gemeenten hebben die salarisschalen opgenomen als bijlage bij de plaatselijke rechtspositieregeling. Die salarisschalen in het besluit van de Vlaamse regering zijn vastgesteld aan 100%. Ze worden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en worden gekop-

peld aan het spilindexcijfer 138,01. Zij moeten thans vermenigvuldigd worden met 1,5157. Het personeelslid wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad.

De functionele loopbaan

De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn. De functionele loopbaan compenseert de beperkte bevorderingsmogelijkheden in de gemeentelijke organisatie met een platte structuur. Bij de aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij vorige dienstjaren gevaloriseerd worden.

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor de doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn:

• voor niveau E:

voor de graad van rang Ev: E1-E2-E3

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

• voor niveau D:

voor de graad van rang Dv: D1-D2-D3

- van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstig evaluatieresultaat;
- van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstig evaluatieresultaat.

Door het sectoraal akkoord 2008-2013 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen wordt voor de ploegbaas van niveau D vanaf 1 januari 2009 een functionele loopbaan mogelijk. Die facultatieve maatregel voert een salarisschaal D5 in. Die functionele loopbaan is mogelijk als uit de functiebeschrijving blijkt dat de ploegbaas effectief de leiding heeft over een ploeg medewerkers.

• Voor niveau C:

1° voor een graad van rang Cv: C1-C2-C3

- van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;
- van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graad van rang Cx:

C4-C5: van C4 naar C5 na negen jaar schaalanciënniteit in C4 en een gunstig evaluatieresultaat.

• voor niveau B:

1° voor de graden van rang Bv: B1-B2-B3

- van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstig evaluatieresultaat;
- van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graad van rang Bx: B4-B5

van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstig evaluatieresultaat.

• voor niveau A:

1° voor de graden van rang Av een van de volgende functionele loopbanen:

a) A1a-A2a-A3a:

- van A1a naar A2a na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
- van A2a naar A3a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en een gunstig evaluatieresultaat;

b) A1a-A1b-A2a:

- van A1a naar A1b na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
- van A1b naar A2a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graden van rang Avb een van de volgende functionele loopbanen:

a) A6a-A7a-A7b:

- van A6a naar A7a na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;
- van A7a naar A7b na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A7a en een gunstig evaluatieresultaat;

b) A6a-A6b-A7a:

- van A6a naar A6b na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;
- van A6b naar A7a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A6b en een gunstig evaluatieresultaat;

3° voor de graden van rang Ax:

A4a-A4b: van A4a naar A4b na negen jaar schaalanciënniteit in A4a en een gunstig evaluatieresultaat;

4° voor de graden van rang Axb:

A8a-A8b: van A8a naar A8b na negen jaar schaalanciënniteit in A8a en een gunstig evaluatieresultaat;

5° voor de graden van rang Ay:

A5a-A5b: van A5a naar A5b na negen jaar schaalanciënniteit in A5a en een gunstig evaluatieresultaat;

6° voor de graden van rang Ayb:

A9a-A9b: van A9a naar A9b na negen jaar schaalanciënniteit in A9a en een gunstig evaluatieresultaat;

7° voor de graden van rang Az:

A10a-A10b: van A10a naar A10b na negen jaar schaalanciënniteit in A10a en een gunstig evaluatieresultaat.

De voorwaarden voor de doorschaling in de functionele loopbaan zijn beperkt tot schaalanciënniteit en een gunstig evaluatieresultaat. Het doorlopen van de functionele loopbaan is niet meer gekoppeld aan vorming. Het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 heeft de vereiste inzake het minimumaantal uren vorming voor de functionele loopbaan geschrapt.

De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn

De geldelijke anciënniteit

De geldelijke anciënniteit bestaat uit het aantal jaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het salaris.

Het personeelslid ontvangt het salaris dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit. Het personeelslid dat geen recht heeft op het meerekenen van vroegere diensten, ontvangt het beginsalaris van de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is aan zijn graad.

Voor de opbouw van de geldelijke anciënniteit moet een onderscheid gemaakt worden tussen diensten bij een overheid en diensten in de privésector of als zelfstandige.

Diensten bij een overheid

Voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen komen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking die het personeelslid levert of heeft geleverd in dienst van:

1. de Belgische staat (elke dienst zonder rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de wetgevende, de uitvoerende of de rechterlijke macht), de Europese Economische Ruimte, een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, een overheidsdienst in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de internationale instellingen waarvan België of een van zijn gemeenschappen of gewesten lid is, de autonome overheidsbedrijven, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de autonome gemeente- en provinciebedrijven, de agglomeraties van gemeenten, de federaties van gemeenten, de verenigingen van gemeenten, de interlokale samenwerkingsverbanden, de intercommunale diensten en instellingen van de openbare onderstand, de commissies van openbare onderstand, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de verenigingen vermeld in hoofdstuk XII, XIIbis of XIIter van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de openbare kassen van lening of andere openbare diensten, als titularis van een bezoldigde betrekking;
2. de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;
3. de publiekrechtelijke en vrije universiteiten als titularis van een bezoldigde betrekking;

4. een andere overheid (elke dienst met rechtspersoonlijkheid die onder de uitvoerende macht ressorteert of elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt).

Onder 'werkelijke diensten' wordt verstaan: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris op basis van de lokale rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris.

Diensten in de privésector of als zelfstandige

Nieuw is dat de diensten als zelfstandige in aanmerking kunnen worden genomen bij de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Nieuw is dat de diensten als zelfstandige in aanmerking kunnen worden genomen bij de berekening van de geldelijke anciënniteit

De gemeenteraad kan bepalen dat beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen in aanmerking wordt genomen, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld. In dat geval bepaalt de gemeenteraad of die diensten meerekenbaar zijn voor alle functies of alleen meerekenbaar zijn voor functies in knelpuntberoepen. De gemeenteraad bepaalt ook of die diensten onbeperkt in aanmerking worden genomen of tot een maximum aantal jaren in aanmerking worden genomen. De gemeenteraad kan er ook voor kiezen om de diensten in de privésector of als zelfstandige voor de geldelijke anciënniteit niet te valoriseren.

De valorisatie van de diensten

De diensten worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit voor honderd procent meegerekend, ongeacht of ze voltijds of deeltijds gepresteerd werden.

In tegenstelling tot vroeger worden deeltijdse diensten voortaan zoals de voltijdse diensten voor honderd procent meegerekend bij de berekening van de geldelijke anciënniteit. Vroeger werden deeltijdse diensten niet alleen voor het salaris, maar ook voor de geldelijke anciënniteit naar rata van het prestatiestelsel berekend.

Deeltijdse prestaties die gepresteerd werden na 1 januari 2008 worden voor honderd procent meegerekend. Die nieuwe organieke regeling is ingegeven door billijkheid en volgt de Europese richtlijnen (richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende deeltijdwerkers) om een einde te maken aan de discriminatie van deeltijdse

arbeid. De geldelijke anciënniteit voor deeltijdse prestaties die gepresteerd werden vóór 1 januari 2008, wordt vastgesteld volgens de regels die toen op basis van de toenmalige plaatselijke rechtspositieregeling van toepassing waren. De gemeenteraad kan echter bepalen dat de geldelijke anciënniteit voor deeltijdse prestaties die gepresteerd werden sinds 1 januari 2002 voor honderd procent meegerekend worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit. De datum van 1 januari 2002 valt samen met de inwerkingtreding van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers voor de privésector en van het Koninklijk Besluit van 28 januari 2002 tot uitvoering van de EG-richtlijn voor het rijkspersoneel.

Voor een deeltijdse functie die gecumuleerd wordt met een andere deeltijdse functie in hetzelfde bestuur of in een ander plaatselijk bestuur kan de verworven geldelijke anciënniteit van de eerste functie bij de start van de tweede functie voor maximaal een volledige prestatie gevaloriseerd worden. Tijdens de loopbaan wordt de anciënniteit echter in iedere functie afzonderlijk in aanmerking genomen.

Het vaststellen van de mogelijkheden voor de valorisatie en de grenzen voor de meerekenbaarheid van relevante beroepservaring in de geldelijke anciënniteit gebeurt door de gemeenteraad. De vaststelling van de meerekenbaarheid van die diensten behoort, in toepassing van artikel 86 van het gemeentedecreet, tot het dagelijks personeelsbeheer en valt onder de bevoegdheid van de gemeentesecretaris.

De relevantie van de beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld. Het personeelslid zorgt zelf voor de bewijsstukken van de diensten. De relevantie kan onder andere aangetoond worden aan de hand van attesten van vroegere werkgevers die bevestigen hoelang een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en die weergeven wat dat inhoudt of aan de hand van de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie. De gemeentesecretaris gaat de relevantie van de beroepservaring na. De geldelijke anciënniteit die zo verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan.

De gemeentesecretaris stelt de duur vast van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs als interim of als tijdelijk personeelslid heeft gepresteerd op basis van het attest dat afgeleverd wordt door de bevoegde autoriteiten. De diensten die in tienden zijn betaald en die per schooljaar geen volledig jaar vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld. Dat totaal aantal gewerkte dagen wordt vermenigvuldigd met 1,2 en gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden aan. Met de rest wordt geen rekening gehouden. De diensten die bewijzen dat

het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van 300 dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand. De diensten die niet zijn begonnen op de eerste dag van een maand of geëindigd zijn op de laatste dag van een maand, worden niet meegerekend.

Kandidaten, die bij gebrek aan waardering van hun ervaring niet zouden deelnemen aan de selectieproeven, kunnen worden aangetrokken

Het personeelslid dat schaalanciënniteit verwerft voor ervaring bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige wordt met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit. Het is bijgevolg mogelijk dat een personeelslid met relevante ervaring bij een andere overheid, de privésector of als zelfstandige ingeschaald wordt in de tweede of de derde salarisschaal van de functionele loopbaan. Op die manier kunnen valabele, ervaren kandidaten worden aangetrokken, die bij gebrek aan waardering van hun ervaring niet zouden deelnemen aan de selectieproeven.

De berekening van het salaris bij bevordering

Om te verzekeren dat een personeelslid bij een niveauoverschrijdende bevordering een voldoende hoger salaris geniet, wordt een gegarandeerde minimale salarisverhoging ingevoerd.

Het personeelslid dat bevorderd wordt, krijgt in zijn nieuwe graad nooit een salaris dat lager is dan het salaris dat het in zijn vroegere graad zou hebben gekregen.

Het personeelslid dat bevorderd wordt naar een graad van een hoger niveau heeft ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:

1. 620 euro bij bevordering naar niveau D;
2. 745 euro bij bevordering naar niveau C;
3. 870 euro bij bevordering naar niveau B;
4. 1.240 euro bij bevordering naar niveau A.

Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste 620, 745, 870 of 1.240 euro (naargelang het niveau) hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd met de gegarandeerde minimale verhoging. Daarvoor wordt telkens de oude salarisschaal, met inbegrip van de periodieke verhogingen maar zonder het verloop in de functionele loopbaan, vergeleken met de nieuwe salarisschaal, met inbegrip van de toepassing van de periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan. Bij bevordering wordt de schaalanciënniteit op nul gezet.

Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de graad waarnaar het personeelslid bevorderd wordt. Het bedrag wordt bijgevolg verhoogd op alle trappen van de geldelijke loopbaan, tot het bedrag van de nieuwe salarisschaal respectievelijk 1.240 euro, 870 euro, 745 euro of 620 euro hoger is dan het bedrag van de salarisschaal van de oude graad. Het personeelslid bouwt in zijn nieuwe salarisschaal schaalanciënniteit op vanaf de datum van de bevordering. De gemeenteraad kan bepalen dat de gegarandeerde salarisverhoging ook geldt voor personeelsleden die sinds 1 januari 2006 bevorderd werden. De minimale salarisverhoging is ook van toepassing als een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau. De gegarandeerde minimale salarisverhoging is niet van toepassing bij de aanwerving van een externe persoon.

De geldelijke anciënniteit vormt de basis voor de individuele loopberekening, terwijl de administratieve anciënniteiten een instrument zijn voor het verloop van de loopbaan

De geldelijke anciënniteit mag niet verward worden met de administratieve anciënniteiten. In tegenstelling tot de geldelijke anciënniteit die de basis vormt voor de individuele loopberekening, zijn de administratieve anciënniteiten een instrument voor het verloop van de loopbaan. Met de loopbaan wordt zowel de hiërarchische loopbaan bedoeld als de functionele loopbaan en de horizontale mobiliteit. De schaalanciënniteit heeft een gemengde functie.

De administratieve anciënniteiten

De administratieve anciënniteiten zijn zowel van toepassing op de statutaire en de contractuele personeelsleden. In het verleden bouwden de contractuele personeelsleden alleen schaalanciënniteit en dienstanciënniteit op en geen niveau- en graadanciënniteit. Alle personeelsleden bouwen nu de bestaande administratieve anciënniteiten op.

Op het personeel van de gemeente zijn de volgende administratieve anciënniteiten van toepassing:

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

De graad-, niveau- en dienstanciënniteit bestaan uit de diensten die bij een overheid werden gepresteerd. Alle diensten die recht geven op salaris of die voor de statutaire personeelsleden gelijkgesteld worden met dienstanciënniteit, worden beschouwd als werkelijke diensten. Deze anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze vangen aan op de eerste dag van een maand. Als de diensten niet beginnen op de eerste

dag van een maand of niet eindigen op de laatste dag van de maand, worden de gedeelten van maanden weggelaten.

De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid vanaf de aanstelling op proef in een bepaalde graad of in een daarmee vergelijkbare graad. De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid vanaf de aanstelling op proef in een of meerdere graden van een bepaald niveau of van een daarmee vergelijkbaar niveau. De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die het personeelslid gepresteerd heeft bij een overheid.

Onder overheid wordt verstaan:

1. de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België en de instellingen die eronder ressorteren;
2. de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en van de gewesten;
3. de diensten en instellingen van de Europese Unie;
4. de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;
5. de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte.

Die diensten bij een andere overheid worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de administratieve anciënniteiten, met uitzondering van de schaalanciënniteit. Die administratieve anciënniteiten worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld. Het personeelslid moet zelf de bewijsstukken leveren voor de diensten die het bij een andere overheid heeft gepresteerd.

De schaalanciënniteit is de anciënniteit die het personeelslid verworven heeft bij het gemeentebestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze begint op de datum van de aanstelling op proef in die graad, tenzij anders bepaald. De diensten die recht geven op een salaris, geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit.

In principe komen alleen de diensten die recht geven op een salaris in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit

In principe komen alleen de diensten die recht geven op een salaris in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit. De gemeenteraad kan in de plaatselijke rechtspositieregeling bepalen dat een aantal voltijdse, onbezoldigde afwezigheden toch in aanmerking komt voor de toekenning van schaalanciënniteit. Die schaalanciënniteit mag maximaal oplopen tot één jaar voor het geheel van die voltijdse, onbezoldigde afwezigheden tijdens de loopbaan. Als een personeelslid in toepassing van de plaatselijke rechtspositieregeling voor voltijdse, onbe-

zoldigde afwezigheden schaalanciënniteit heeft gekregen en de grens van één jaar wordt bereikt, kan het personeelslid geen extra schaalanciënniteit meer krijgen voor nieuwe voltijdse onbezoldigde afwezigheden. Eenmaal de maximumgrens van één jaar schaalanciënniteit voor voltijdse, onbezoldigde afwezigheden wordt bereikt, kan geen extra schaalanciënniteit meer toegekend worden voor nieuwe, onbezoldigde afwezigheden of voor de verlenging van bestaande voltijdse, onbezoldigde afwezigheden.

De meerekenbaarheid van relevante beroepservaring geldt in principe alleen voor nieuwe aanstellingen. De gemeenteraad kan omwille van een gelijke behandeling van het personeel beslissen om schaalanciënniteit voor relevante beroepservaring toe te kennen aan in dienst zijnde personeelsleden die nog steeds de betrekking bekleden waarvoor die beroepservaring relevant is. Dat is echter niet mogelijk met terugwerkende kracht voor de datum van de beslissing. Als de gemeenteraad daartoe beslist heeft in december 2008 (ter gelegenheid van de goedkeuring van de nieuwe rechtspositieregeling) kan voor een personeelslid dat op 1 januari 2006 werd aangeworven, de meerekenbaarheid maar vanaf 1 januari 2009 in rekening gebracht worden. Zij kan niet toegepast worden voor 2007 en 2008.

Deeltijds werkende personeelsleden bouwen de schaalanciënniteit aan hetzelfde ritme op als de voltijdse personeelsleden

Hoewel onbezoldigde afwezigheden in principe niet in aanmerking komen voor de berekening van de schaalanciënniteit, mag maximaal één jaar aan schaalanciënniteit voor onbezoldigde afwezigheden toegekend worden. De gemeenteraad stelt die vormen van afwezigheid vast.

De gemeenteraad kan bepalen dat graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit wordt toegekend aan het personeelslid met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld. De gemeenteraad kan bepalen dat beroepservaring die relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld en die het personeelslid heeft opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, ook recht geeft op de toekenning van schaalanciënniteit.

Omdat de schaalanciënniteit en de geldelijke anciënniteit looncomponenten zijn, worden ze voor de personeelsleden die deeltijds werken niet naar rata van hun prestaties berekend. Deeltijds werkende personeelsleden bouwen de schaalanciënniteit aan hetzelfde ritme op als de voltijdse personeelsleden. Deze regeling is slechts verplicht vanaf 1 januari 2008. De geldelijke anciënniteit voor de personeelsleden met deeltijdse prestaties die voordien gepresteerd werden, worden vastgesteld op basis van de regeling die

toen van toepassing was in de plaatselijke rechtspositieregeling. De gemeenteraad kan echter bepalen dat de geldelijke anciënniteit voor de deeltijdse prestaties sinds 1 januari 2002 voor honderd procent meegerekend worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit.

De vaststelling van het individuele jaarsalaris

De gemeentesecretaris is bevoegd om, met toepassing van de bepalingen van de lokale rechtspositieregeling, de individuele jaarsalarissen vast te stellen. Het vaststellen van het individuele jaarsalaris behoort tot het dagelijks personeelsbeheer en is bijgevolg een expliciete bevoegdheid van de gemeentesecretaris.

Bij de berekening van het salaris wordt alleen rekening gehouden met de jaren anciënniteit die een personeelslid nodig heeft om tot een hogere salaristrap te komen. Voor een personeelslid dat 9 jaar, 7 maanden en 29 dagen geldelijke anciënniteit heeft, wordt het salaris berekend op basis van 9 jaar.

De betaling van het salaris

Het salaris wordt maandelijks betaald. Voor het vast aangestelde personeel wordt het vooruitbetaald. De bestaande plaatselijke regeling om het salaris aan de statutaire personeelsleden te betalen nadat de termijn vervallen is, kan behouden worden. Het salaris van de contractuele personeelsleden wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris, het uurloon aan 1/1976 van het jaarsalaris. Als het personeelslid in de loop van de maand in dienst treedt, ontvangt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met het aantal gepresteerde werkdagen. Als het personeelslid in de loop van de maand met pensioen gaat, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

Naast het salaris ontvangt het personeel van de gemeente toelagen, vergoedingen en sociale voordelen. Deze worden behandeld in een volgende bijdrage.

» **Arnold Blockerije**
stadsscretaris Ninove

» **Trefwoord(en):** gemeentedecreet, rechtspositieregeling, personeel