

KONINKLIJK BESLUIT VAN 19 APRIL 2014 TOT BEPALING VAN HET ADMINISTRATIEF STATUUT VAN HET OPERATIONEEL PERSONEEL VAN DE HULPVERLENINGSZONES.
(B.S. 01.10.2014 + erratum 22.01.2015)

Gelet op de wet van 15 mei 2007 betreffende de Civiele veiligheid, de artikelen 17, § 1, 7°, 106, 106/1, 208 en 224, tweede lid;

Gelet op de betrokkenheid van de gewesten;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 5 en 6 december 2013 en op 19 februari 2014;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 12 december 2013 en op 19 februari 2014;

Gelet op het protocol van onderhandelingen 2014/03 en 2014/05 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, gesloten op 20 januari 2014 en op 3 april 2014;

Gelet op advies 55.165/2 van de Raad van State, gegeven op 6 februari 2014, en advies 55.523/2, gegeven op 26 maart 2014, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat, wat betreft de bepalingen met een facultatief karakter bepaald in dit besluit, de kost verbonden aan de eventuele uitvoering ervan door de zone geen meerkost uitmaakt van de hervorming van de civiele veiligheid en deze kost valt dus niet onder de toepassing van artikel 67, tweede lid van de wet van 15 mei 2007;

Op de voordracht van de Minister van Binnenlandse Zaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

BOEK 1. - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. § 1. Voor de toepassing van dit besluit verstaat men onder :

- 1° de Minister : de Minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken;
- 2° de wet van 15 mei 2007 : de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid;
- 3° de zone : de hulpverleningszone, vermeld in artikel 14 van de wet van 15 mei 2007;
- 4° de commandant : de zonecommandant, vermeld in artikel 109 van de wet van 15 mei 2007;
- 5° de raad : de zoneraad, vermeld in artikel 24 van de wet van 15 mei 2007;
- 6° het college : het college van de zone, vermeld in artikel 55 van de wet van 15 mei 2007;
- 7° de voorzitter : de persoon die het college en de raad voorziet, vermeld in de artikelen 37 en 57, derde lid, van de wet van 15 mei 2007;
- 8° de post : de brandweer- en reddingspost, vermeld in artikel 2, § 1, 8° van de wet van 15 mei 2007;
- 9° de representatieve syndicale organisaties : de representatieve syndicale organisaties, vermeld in het koninklijk besluit van 28 september 1984 houdende uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van zijn personeel;
- 10° het vrijwillig personeelslid : vrijwillig brandweerman als vermeld in artikel 103 van de wet van 15 mei 2007;
- 11° het beroepspersoneelslid : beroepsbrandweerman als vermeld in artikel 103 van de wet van 15 mei 2007;
- 12° het personeelslid : het brandweerslid, ongeacht of het een vrijwillig personeelslid of een beroepspersoneelslid is;
- 13° het opleidingscentrum voor de civiele veiligheid : opleidingscentrum voor de civiele veiligheid als vermeld in artikel 175/1 van de wet van mei 2007;
- 14° de feestdagen : de feestdagen als vermeld in artikel 1 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen;
- 15° de werkdag : weekdag van maandag tot en met zaterdag, met uitzondering van de feestdagen;
- 16° het koninklijk besluit van 19 april 2014 : het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende de bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones;



17° diploma van niveau A : diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot de functies van niveau A binnen de federale overheidsdiensten bedoeld in bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel.

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit moet "de raad" verstaan worden als "het college", wanneer de raad deze bevoegdheid, krachtens artikel 63 van de wet van 15 mei 2007, gedelegeerd heeft aan het college.

Art. 2. § 1. Met uitzondering van artikel 332 is dit statuut van toepassing op de leden van het beroepspersoneel van de zone.

§ 2. Met uitzondering van artikel 332 en behoudens tegenstrijdige bepalingen, is dit statuut van toepassing op de vrijwillige personeelsleden van de zone.

Ze bevinden zich in een sui generis statutaire situatie.

§ 3. Dit besluit is eveneens van toepassing op de stagiairs, behoudens andersluidende bepalingen.

Art. 3. Wanneer een betrekking vacant wordt verklaard, beslist de raad of deze betrekking ingevuld wordt door aanwerving, door bevordering, door mobiliteit of door professionalisering.

Art. 4. De raad bepaalt de toepassingsmodaliteiten van de in dit statuut vastgelegde regels.

Art. 5. De verschillende functies binnen de zone worden ingevuld door het basiskader, het middenkader en het hoger kader :

1° Het basiskader omvat de graden van brandweerman en korporaal;

2° Het middenkader omvat de graden van onderofficier : sergeant en adjudant;

3° Het hoger kader omvat de graden van officier : luitenant, kapitein, majoor en kolonel.

Art. 6. Bij gelijkheid in graad wordt het gezag uitgeoefend door het personeelslid met de grootste anciënniteit in dezelfde graad.

Art. 7. Bovenop de operationele opdrachten die hem voorbehouden zijn en conform de functiebeschrijvingen, kan het personeelslid ertoe gehouden worden om administratieve of logistieke opdrachten overeenkomstig zijn competenties in het kader van artikel 11 van de wet van 15 mei 2007 uit te voeren.

BOEK 2. - RECHTEN EN PLICHTEN

TITEL 1. - ALGEMENE RECHTEN EN PLICHTEN

Art. 8. Het personeelslid oefent zijn functie uit onder het gezag van zijn hiërarchische meerderen, vermeld in artikel 5. Het doet dit met loyaliteit, plichtsgevoel en integriteit.

Elk personeelslid in de reglementaire klederdracht is, zelfs buiten de diensturen, onderworpen aan de hiërarchie.

Art. 9. § 1. Het personeelslid respecteert de van kracht zijnde wetten en reglementen, alsmede de richtlijnen die hem gegeven worden in het kader van de wetten en reglementen, waaronder de gedragsregels inzake deontologie, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad.

§ 2. Het personeelslid wordt met waardigheid en beleefdheid behandeld, zowel door zijn hiërarchische meerderen, zijn collega's als zijn ondergeschikten.

Het personeelslid behandelt zijn collega's, zijn hiërarchische meerderen en zijn ondergeschikten met waardigheid en beleefdheid.

Art. 10. Het personeelslid behandelt de gebruikers van zijn diensten welwillend en zonder discriminatie.



Art. 11. Het personeelslid vermijdt, ook buiten het uitoefenen van zijn functies, ieder gedrag dat het vertrouwen van het publiek in zijn diensten zou kunnen ondermijnen.

Art. 12. Het personeelslid kan, rechtstreeks of via een tussenpersoon, zelfs buiten de uitoefening van zijn functie maar naar aanleiding van zijn werk, geen persoonlijke schenkingen, giften of voordelen vragen of ontvangen.

Het eerste lid slaat niet op symbolische geschenken van kleine waarde uitgewisseld tussen personeelsleden in de normale uitoefening van hun ambt.

Art. 13. § 1. Het personeelslid heeft principieel spreekrecht over feiten waarvan hij kennis heeft omwille van het uitoefenen van zijn functie.

Bij de uitoefening van het spreekrecht zorgt het personeelslid ervoor zo volledig en zo correct mogelijke informatie te verspreiden.

Het is hem echter verboden feiten te onthullen die betrekking hebben op de nationale veiligheid, op de bescherming van de openbare orde, op de financiële belangen van de overheid, op het voorkomen en bestraffen van strafbare feiten, op het beroepsgeheim, op het medisch geheim, op de rechten en vrijheden van de burger, en in het bijzonder het recht op privacy. Onverminderd de bepalingen van het vakbondsstatuut geldt dit eveneens voor de feiten die betrekking hebben op de voorbereiding van alle beslissingen zolang er nog geen definitieve beslissing werd genomen, evenals voor feiten die, wanneer zij bekend gemaakt worden, de belangen van de dienst waarin het personeelslid is tewerkgesteld, kunnen schaden.

De bepalingen van deze paragraaf zijn eveneens van toepassing op het personeelslid dat zijn functie heeft beëindigd.

§ 2. Onverminderd artikel 29 van het Wetboek van strafvordering stelt het personeelslid zijn hiërarchische meerdere of, indien nodig, een hogere hiërarchische meerdere op de hoogte van elke onwettigheid of onregelmatigheid waarvan hij kennis heeft.

Art. 14. § 1. Het personeelslid heeft recht op opleiding over alle aspecten die nuttig zijn zowel voor de functie-uitoefening als voor de uitbouw van de loopbaan.

Opleiding is een plicht wanneer zij noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een dienst.

Met dat doel is het personeelslid verplicht om zich tijdens zijn loopbaan te blijven bijscholen. Het volgen van een opleiding mag echter niet tegenstrijdig zijn met de belangen van de dienst.

§ 2. Het personeelslid heeft recht op de informatie over alle aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie, in het bijzonder voor wat betreft zijn veiligheid, onverminderd de verplichting van het personeelslid om zich te informeren over de materies waarmee het op professioneel vlak belast is. De functionele meerdere verzekert de overdracht van informatie aan zijn ondergeschikten en omgekeerd.

Art. 15. Het personeelslid biedt zich, bij het begin van de dienst of bij oproeping wanneer hij van wacht is, niet aan wanneer hij onder invloed van alcohol of drugs of in een soortgelijke toestand verkeert door het gebruik van andere stoffen. Tijdens de dienst gebruikt het eveneens geen alcohol, geen drugs en geen geneesmiddelen die aanleiding geven tot een soortgelijke toestand als bij het gebruik van alcohol of drugs.

Art. 16. Het personeelslid werkt loyaal mee aan tuchtonderzoeken en aan de vaststelling van eventuele tuchtvergrijpen waarvan het zelf niet het voorwerp is of niet het voorwerp zou kunnen zijn. Het geeft een duidelijk antwoord op de vragen die hem worden gesteld en overhandigt op vraag van de autoriteiten de stukken of goederen die nuttig zijn voor het vaststellen van de waarheid.

Art. 17. Het personeelslid heeft het recht om zijn persoonlijk dossier te raadplegen en om een kopie te krijgen van de stukken van dit dossier. De kopie is gratis.

Het persoonlijk dossier bevat onder andere een inventaris van de stukken, de documenten met betrekking tot de evaluatie, de mobiliteit, de opleiding, de stage en de tuchtsancties.

Geen enkel stuk kan worden toegevoegd aan het persoonlijk dossier zonder dat het personeelslid daarvan voorafgaandelijk op de hoogte is gesteld.



Art. 18. § 1. Het personeelslid draagt zorg voor de kledings- en uitrustingsvoorwerpen, die hem ter beschikking gesteld worden door de zone.

§ 2. De kledings- en uitrustingsstukken en de uitgaanstenue mogen slechts bij de uitoefening van de dienst of ter gelegenheid van vergaderingen voor beroepsbelangen of officiële plechtigheden gedragen worden.

§ 3. Alleen het dragen van eretekens verleend door de Belgische regering is toegelaten. Door buitenlandse regeringen uitgereikte eretekens mogen slechts worden gedragen, wanneer daartoe toelating is verleend door Ons.

TITEL 2. - BIJZONDERE PLICHTEN BIJ INTERVENTIES

Art. 19. Onverminderd de bepalingen van de wet van 19 april 2014 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid en boek 8, wordt het personeelslid opgeroepen om deel te nemen aan de interventies wanneer hij in de kazerne aanwezig is of in oproepbaarheidsdienst is, overeenkomstig voormelde wet.

Art. 20. Het beroepspersoneelslid kan tijdens interventies verplicht worden om de duur van zijn prestaties te verlengen. Uitzonderlijk, in het geval van een grootschalige interventie, veroorzaakt door een onvoorziene gebeurtenis waarvoor de basismiddelen niet meer voldoende zijn, kan het personeelslid dat niet in dienst is, teruggeroepen worden.

BOEK 3. - ONVERENIGBAARHEDEN EN CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN

TITEL 1. - ONVERENIGBAARHEDEN

Art. 21. Is onverenigbaar met de hoedanigheid van personeelslid, elke activiteit die dat personeelslid zelf of via een andere persoon uitoefent en die :

- 1° een belangenconflict veroorzaakt, dit wil zeggen een situatie waarin het personeelslid een persoonlijk belang heeft dat de onpartijdige en objectieve uitoefening van zijn functie kan beïnvloeden of het wettelijke vermoeden van een dergelijke invloed kan creëren;
- 2° niet in overeenstemming is met de waardigheid van zijn functie of het vertrouwen van het publiek in de dienst kan schaden;
- 3° hem verhindert om de plichten van zijn functie uit te voeren.

Art. 22. Er is onverenigbaarheid tussen :

- 1° de functie van beroepspersoneelslid en de functie van vrijwillig personeelslid van dezelfde zone;
- 2° de functie van personeelslid en de functie van lid van een politiedienst die deel uitmaakt van de openbare macht, vermeld in artikel 2 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt;
- 3° de functie van commandant en de functie van vrijwillig personeelslid van een andere zone.

Art. 23. Zodra de raad het bestaan van één van de in deze titel vermelde onverenigbaarheden vaststelt, stelt hij de betrokkene in gebreke om die situatie te beëindigen binnen een termijn van zes maanden.

Elk personeelslid dat bij het verstrijken van deze termijn niet heeft voldaan aan de bevelen van de raad, wordt ambtshalve ontslagen, overeenkomstig artikel 302, eerste lid, 2°.

Art. 24. Middels het akkoord van de betrokken zoneraden zijn de functies van vrijwillig personeelslid in meerdere zones verenigbaar.

Art. 25. De uitoefening van een functie van instructeur binnen een opleidingscentrum voor civiele veiligheid is niet onverenigbaar met de functie van personeelslid.



TITEL 2. - CUMULATIE VAN BEROEPSACTIVITEITEN VAN HET BEROEPSPERSONEELSLID

Art. 26. § 1. Onverminderd artikel 136, § 1, is de cumulatie van beroepsactiviteiten verboden voor het beroepspersoneelslid.

Onder beroepsactiviteit moet worden verstaan elke bezigheid die een belastbaar beroepsinkomen verschaft en die niet inherent is aan de uitoefening van het ambt.

Inherent aan het ambt is elke opdracht die ingevolge een wettelijke of reglementaire bepaling verbonden is aan het ambt of elke opdracht waarvoor het personeelslid wordt aangewezen door de overheid waaronder het ressorteert.

Een politiek mandaat wordt niet beschouwd als een beroepsactiviteit.

§ 2. Individuele afwijkingen kunnen toegekend worden :

- voor zover de activiteit de goede werking van de dienst niet verstoort;
- voor de cumulatie met de functie van vrijwillig personeelslid van een andere zone.

Art. 27. Na gemotiveerd advies van de hiërarchisch meerdere, wordt de afwijkingsaanvraag schriftelijk ingediend bij de commandant of zijn afgevaardigde.

De afwijkingsaanvraag bevat :

- 1° de zo duidelijk mogelijke aanwijzing van de beoogde activiteit;
- 2° de duur van de beoogde activiteit;
- 3° de gemotiveerde bevestiging dat de activiteit, zelfs in de toekomst, geen aanleiding kan geven tot onverenigbaarheid vermeld in artikel 21.

Art. 28. De toestemming wordt verleend of geweigerd door de raad.

Art. 29. Het beroepspersoneelslid wordt binnen de tachtig werkdagen vanaf zijn aanvraag op de hoogte gebracht van de beslissing. Na het verstrijken van deze termijn, wordt de beslissing verondersteld gunstig te zijn.

Art. 30. De toestemming wordt toegekend voor een maximale periode van vier jaar. De toestemming kan vernieuwd worden via een nieuwe aanvraag. De machtiging tot cumulatie mag geen terugwerkende kracht hebben.

Art. 31. Wanneer de raad vaststelt dat het personeelslid beroepsactiviteiten uitoefent waarvan de cumulatie geweigerd of niet aangevraagd was, stelt hij de betrokkene in gebreke om die situatie te beëindigen binnen een termijn van zes maanden.

Elk personeelslid dat bij het verstrijken van deze termijn niet heeft voldaan aan de bevelen van de raad, wordt ambtshalve ontslagen overeenkomstig artikel 302, eerste lid, 2°.

Art. 32. Elke toestemming tot cumulatie wordt ambtshalve opgeschort wanneer het personeelslid afwezig is wegens ziekte, wegens een arbeidsongeval, wegens een ongeval op weg van of naar het werk of wegens een beroepsziekte, of wanneer het in disponibiliteit wegens ziekte is.

Art. 33. De opschorting van de toestemming bedoeld in artikel 32 heeft geen effect op de duur ervan.

BOEK 4. - DE AANWERVING, DE AANWERVINGSSTAGE EN DE BENOEMING

TITEL 1. - DE AANWERVING

HOOFDSTUK 1. - HET FEDERAAL GESCHIKTHEIDSATTEST

Art. 34. De aanwerving van het personeel gebeurt in de graad van brandweerman, voor wat betreft het basiskader, en in de graad van kapitein, voor wat betreft het hoger kader.

Art. 35. § 1. De FOD Binnenlandse zaken organiseert, via de opleidingscentra voor de civiele veiligheid, per taalregeling minstens één keer per jaar en rekening houdend met de noden van de zones, specifieke geschiktheidsproeven, voor het basis- en hoger kader als vermeld in artikel 5, 1° en



3° voorafgaand aan de aanwerving door de zone, op vraag van de Minister en conform de modaliteiten door hem opgelegd.

§ 2. De organisatie van de geschiktheidsproeven wordt bekendgemaakt, minstens in het Belgisch Staatsblad, via de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken, van de VDAB voor het grondgebied van het Vlaamse Gewest, van het FOREM voor het grondgebied van het Waalse Gewest en van ACTIRIS voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ten laatste twintig dagen voor de uiterste inschrijvingsdatum.

De bekendmaking vermeldt de te vervullen voorwaarden en de datum waarop ze moeten vervuld worden, de opgelegde proeven, de inhoud ervan en de uiterste datum voor de kandidaatstelling.

Om te kunnen deelnemen aan de geschiktheidsproeven vermeld in paragraaf 3 voldoen de kandidaten aan :

1° voor het basiskader : de voorwaarden, vermeld in artikel 37, § 1, 1° tot 6° ;

2° voor het hoger kader : de voorwaarden, vermeld in artikel 38, § 1, 1° tot 6°.

§ 3. De kandidaten moeten in onderstaande volgorde slagen voor de volgende geschiktheidsproeven :

1° een competentietest, waarbij wordt nagegaan of een kandidaat beschikt over de competenties :

- van het niveau van het zesde jaar middelbaar beroepsonderwijs voor het basiskader;
- gelijkwaardig aan deze vereist voor een diploma van niveau A, [voor het hoger kader] (...).

2° een operationele handvaardigheidstest;

3° de lichamelijke geschiktheidsproeven, opgesomd in bijlage 1.

Erratum B.S. 22.01.2015

§ 4. De geschiktheidsproeven zijn eliminerend; de kandidaat wordt geschikt of ongeschikt verklaard.

§ 5. Om te kunnen deelnemen aan de proeven, vermeld in paragraaf 3, 3°, beschikken de kandidaten over een medisch attest. Dit attest, opgemaakt ten vroegste drie maanden voor de start van de lichamelijke proeven, verklaart dat de kandidaat in staat is de proeven af te leggen.

§ 6. De kandidaten die alle geschiktheidsproeven succesvol afleggen ontvangen een federaal geschiktheidsattest dat respectievelijk toegang geeft tot de aanwervingsproeven voor het personeel van het basiskader of het hoger kader. Het federaal geschiktheidsattest wordt verzonden in de maand die volgt op het afsluiten van het proces-verbaal van het geheel van de geschiktheidsproeven. Het federaal geschiktheidsattest is geldig voor onbepaalde duur, met uitzondering van de lichamelijke geschiktheidsproeven die gelden voor twee jaar vanaf de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van het geheel van de geschiktheidsproeven.

§ 7. Zes maanden voor het verstrijken van de termijn van twee jaar, als vermeld in paragraaf 6, kan de kandidaat die de geldigheid van zijn federaal geschiktheidsattest wenst te verlengen voor het gedeelte van de lichamelijke geschiktheidsproeven, zich inschrijven voor de proeven. De kandidaat beschikt over het medisch attest, als vermeld in paragraaf 5, en het federaal geschiktheidsattest.

HOOFDSTUK 2. - OPROEP TOT KANDIDATEN DOOR DE RAAD

Art. 36. Bij een vacante betrekking in de graad van brandweerman of kapitein, richt de raad een oproep tot kandidaten, of richt een oproep tot de geslaagde kandidaten van de wervingsreserve zoals vermeld in artikel 37, § 2, vierde lid, of artikel 38, § 2, vierde lid, in de volgorde van rangschikking. De oproep vermeldt of het om een betrekking van vrijwillig personeelslid en/of een betrekking van beroepspersoneelslid gaat.

De oproep wordt minstens bekendgemaakt via de website van de betrokken zone, van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken, van de VDAB voor het grondgebied van het Vlaamse Gewest, van het FOREM voor het grondgebied van het Waalse Gewest en van ACTIRIS voor het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, ten laatste twintig dagen voor de uiterste inschrijvingsdatum.



De bekendmaking van de oproep tot kandidaten is verplicht op straffe van nietigheid van de procedure.

De oproep vermeldt de te vervullen voorwaarden, [en de datum waarop ze vervuld moeten worden, de opgelegde proeven en de inhoud ervan], de uiterste datum voor de kandidaatstelling evenals de praktische modaliteiten voor de indiening ervan, de reserve, en de eventuele woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden en bevat een beknopt functieprofiel van de vacante betrekking.

Erratum B.S. 22.01.2015

[De raad kan, overeenkomstig de modaliteiten bepaald in zijn reglement, door middel van een beslissing gemotiveerd in functie van de operationele organisatie van de zone, een woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting opleggen waaraan het vrijwillig personeelslid moet voldoen bij de benoeming.]

Erratum B.S. 22.01.2015

Indien de raad in een woonplaats- of beschikbaarheidsverplichting voor de vrijwillige personeelsleden in zijn reglement voorziet, moet hij tevens bepalen onder welke voorwaarden afgeweken kan worden van deze verplichting.

Onder beschikbaarheidsverplichting wordt begrepen de verplichting voor het vrijwillig personeelslid om tijdens de oproepbaarheidsdienst, vermeld in artikel 174, 4°, bereikbaar te zijn en zich ter beschikking van een post te houden, zodat men zich er in geval van een oproep naar kan begeven binnen een termijn te bepalen door de raad.

HOOFDSTUK 3. - DE AANWERVING VAN HET PERSONEEL VAN HET BASISKADER

Art. 37. § 1. Kandidaten voor een betrekking van brandweerman voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° Belg zijn of burger van een ander land behorende tot de Europese Economisch Ruimte of van Zwitserland;
- 2° ten minste 18 jaar oud zijn;
- 3° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;
- 4° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 5° in orde zijn met de dienstplichtwetten;
- 6° houder zijn van rijbewijs B;
- 7° houder zijn van een federaal geschiktheidstest voor het basiskader of het hoger kader als vermeld in artikel 35.

§ 2. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen en een eliminerend medisch onderzoek, als vermeld in artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, georganiseerd door de raad.

Het vergelijkend examen bestaat uit een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. Als operationele redenen dat rechtvaardigen, kan het vergelijkend examen eveneens een bijkomende proef omvatten.

De raad bepaalt, in een reglement, de inhoud van de bijkomende proef en de samenstelling van de jury. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de raad toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

De geslaagde kandidaten worden opgenomen in een wervingsreserve die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden.

Het resultaat van het vergelijkend examen wordt de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

HOOFDSTUK 4. - DE AANWERVING VAN HET PERSONEEL VAN HET HOGER KADER



Art. 38. § 1. Kandidaten voor een betrekking van kapitein voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° Belg zijn;
- 2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking. De kandidaat bezorgt een uittreksel uit het strafregister dat afgeleverd dient te zijn binnen een termijn van drie maanden voorafgaand aan de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 4° in orde zijn met de dienstplichtwetten;
- 5° houder zijn van rijbewijs B;
- 6° houder zijn van een diploma van niveau A;
- 7° houder zijn van een federaal geschiktheidstest voor het hoger kader als vermeld in artikel 35.

§ 2. De aanwerving is onderworpen aan het slagen in een vergelijkend examen en een eliminerend medisch onderzoek, als vermeld in artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, georganiseerd door de raad.

Het vergelijkend examen bestaat uit een mondeling interview, bedoeld om de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving en de zone te testen. Als operationele redenen dat rechtvaardigen, kan het vergelijkend examen eveneens een bijkomende proef omvatten.

De raad bepaalt, in een reglement, de inhoud van de bijkomende proef en de samenstelling van de jury. De praktische organisatie van het vergelijkend examen kan door de raad toevertrouwd worden aan een opleidingscentrum voor civiele veiligheid.

De geslaagde kandidaten worden in een wervingsreserve geplaatst die twee jaar geldig is. De geldigheidsduur kan ten hoogste twee keer voor twee jaar verlengd worden.

Het resultaat van het vergelijkend examen wordt de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

TITEL 2. - DE AANWERVINGSSTAGE

HOOFDSTUK 1. - ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 39. De kandidaten uit de reserve worden door de raad toegelaten tot de aanwervingsstage in orde van rangschikking resulterend uit de zonale bijkomende proeven.

Iedere benoeming begint met een periode van aanwervingsstage.

De aanwervingsstage begint de dag van de indiensttreding. Hij start met het volgen van de opleiding nodig voor het door Ons, op basis van een beraadslaging in de Ministerraad, bepaalde brevet dat vereist is voor de functie waarvoor de stagiair aangeworven wordt. De raad bepaalt de theoretische en praktische vorming die door de stagiair gevolgd wordt in de dienst.

De aanwervingsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

De stagebegeleider houdt door middel van een logboek bij welke opleidingen de stagiair volgt, en treedt op als referentiepersoon met ervaring. Hij waakt erover dat de stagiair enkel aan de operaties deelneemt in de mate dat zijn theoretische en praktische vorming, dat toelaat.

De aanwervingsstage eindigt één jaar na het behalen van het brevet, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad. Onder voorbehoud van de toepassing van artikel 40, § 2, kan de totale stageperiode niet langer zijn dan drie jaar voor de beroepsstagiair en vijf jaar voor de vrijwillige stagiair beginnend vanaf de dag van de indiensttreding.

Art. 40. § 1. Om de duur van de periode van de aanwervingsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de aanwervingsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, tien werkdagen overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de tien werkdagen niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

- 1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de omstandigheidsverloven;



3° de uitzonderlijke verloven;

4° de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Art. 41. Tijdens de aanwervingsstage van brandweerman moet de beroepsstagiair zijn rijbewijs C behalen, indien hij meer dan eenentwintig jaar is, of C1, indien hij minder dan eenentwintig jaar is.

De raad kan beslissen dat de beroepsstagiair zijn brevet ambulancier moet behalen en vermeldt dit desgevallend in de oproep tot kandidaten.

De raad kan beslissen dat de vrijwillige stagiair zijn rijbewijs C of C1 en/of zijn brevet ambulancier moet behalen en vermeldt dit desgevallend in de oproep tot kandidaten.

De raad neemt de kosten voor het behalen van het rijbewijs C of C1 en voor het behalen van het brevet ambulancier voor zijn rekening.

Art. 42. De raad kan, op voorstel van de commandant of van zijn afgevaardigde, aan de stagiair de toestemming geven om een aanwervingsstage voor een periode van maximum drie maanden in een andere zone te volbrengen, mits het akkoord van de commandant van de zone waarin de stagiair geplaatst is of zijn afgevaardigde.

Tijdens deze periode ziet de commandant van de zone waar de stagiair aan toegewezen is, of zijn afgevaardigde, erop toe dat de stagiair slechts deelneemt aan operaties voor zover zijn theoretische en praktische opleiding dit toelaat.

Aan het einde van deze periode stelt de commandant van de zone waaraan de stagiair toegewezen is of diens afgevaardigde, een evaluatierapport op over de stagiair.

Art. 43. § 1. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs.

De stagecommissie bestaat uit :

1° de commandant of zijn afgevaardigde, die ze voorzigt;

2° drie door de commandant aangeduide personeelsleden bekleed met een graad die minstens gelijkwaardig is aan die van de stagiair.

Een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie in de zone mag als waarnemer zetelen.

Geen enkel lid van de stagecommissie mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

De stagebegeleider, vermeld in artikel 39, mag niet zetelen in de commissie.

De commissie kan slechts een beslissing nemen indien de meerderheid van zijn leden aanwezig is en beslist bij geheime stemming en bij gewone meerderheid van de stemmen. In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

§ 2. De commandant neemt niet deel aan de beraadslagingen van de raad wanneer deze ertoe gebracht wordt om uitspraak te doen over de verlenging of het ontslag van de stagiair.

HOOFDSTUK 2. - EVALUATIE TIJDENS DE AANWERVINGSSTAGE

Art. 44. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 45. De stagebegeleider maakt, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair en zijn functionele meerdere, stageverslagen op.

De stageverslagen worden om de drie maanden en op het einde van de aanwervingsstage opgemaakt. Ze worden door de stagebegeleider ondertekend en na afloop van elke periode ter kennis gebracht van de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. De verslagen worden toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

Art. 46. In de tussentijdse stageverslagen wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'gunstige', 'te verbeteren' of 'ongunstige' beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.



Art. 47. Op het einde van de aanwervingsstage stelt de stagebegeleider, na de stagiair te hebben gehoord, een samenvattend eindverslag op van de manier waarop de stagiair functioneert. Hij stelt voor :

1° hetzij de stagiair te benoemen;

2° hetzij, als de verslagen vermeld in artikel 46, over het geheel niet gunstig zijn voor de stagiair, de stagiair te ontslaan of zijn stage ten hoogste twee keer voor een duur van zes maanden te verlengen.

Voor elke zware fout begaan gedurende of ter gelegenheid van de stage kan de stagiair die er zich schuldig aan maakt zonder opzegging worden ontslagen. De betrokkene moet vooraf gehoord of aangemaand worden. Het ontslag wordt uitgesproken door de raad op verslag van de stagebegeleider en na advies van de stagecommissie.

Art. 48. Het verslag wordt de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 49. Als de stagebeleider voorstelt om de stagiair te ontslaan of om de periode van de aanwervingsstage te verlengen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort de stagiair, alvorens zijn advies te geven. De stagiair heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 47 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan invoeren, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt de raad en de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan advies afgeleverd binnen deze termijn, wordt het advies geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.

De beslissing wordt bijzonder gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 50. De [beroepsstagiair] die ontslagen werd wegens negatieve evaluatie geniet een beëindigingsvergoeding gelijk aan drie keer de gemiddelde maandelijkse bezoldiging van de twaalf laatste maanden. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van de beëindigingsvergoeding.

Erratum B.S. 22.01.2015

TITEL 3. - DE BENOEMING

Art. 51. De stagiair wordt door de raad benoemd. De benoeming van een stagiair wordt door de voorzitter of zijn afgevaardigde rechtstreeks aan de betrokkene betekend. Ze wordt ter kennis gebracht van de leden van de zone door de voorzitter of zijn afgevaardigde.

De beroepsstagiair wordt vast benoemd.

De vrijwillig stagiair wordt benoemd voor een duur van zes jaar.

Na het advies van de commandant te hebben ontvangen, wordt de benoeming stilzwijgend vernieuwd voor een nieuwe periode van zes jaar, behalve bij gemotiveerde beslissing door de raad.

Als de commandant voorstelt de benoeming niet te verlengen, ten laatste twee maanden voor het verstrijken van de duur van zes jaar, wordt het voorstel tegelijk en binnen de tien dagen overgemaakt aan de raad en aan de betrokkene. De betrokkene kan, per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel, verzoeken verhoord te worden door de raad. Hij kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

De commandant neemt niet deel aan de beraadslaging van de raad.



BOEK 5. - DE LOOPBAAN

TITEL 1. - DE BEVORDERING DOOR VERHOGING IN GRAAD

HOOFDSTUK 1. - ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 52. De bepalingen van deze titel hebben slechts betrekking op de bevordering in de zone waar het personeelslid reeds is tewerkgesteld.

De verschillende types bevordering zijn :

1° voor wat betreft de administratieve loopbaan :

- de bevordering door verhoging in graad;
- de bevordering door mobiliteit zoals geregeld in titel 2 van dit boek.

2° wat de geldelijke loopbaan betreft, de bevordering in weddeschaal zoals geregeld door de artikelen 10 tot 19 van het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Art. 53. Iedere via bevordering door verhoging in graad toegankelijke en niet bezette betrekking kan vacant worden verklaard door de raad.

Art. 54. § 1. De vacante betrekkingen worden ter kennis gebracht van de personeelsleden via de website van de zone, via de dienstnota aangeplakt in de posten van de zone, per e-mail en, voor de personen voorlopig verwijderd van de dienst, ook bij aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. Deze bekendmaking van de vacante betrekking vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, de materie van deze proeven, alsook de praktische modaliteiten en de einddatum voor de indiening van de kandidaturen. Deze einddatum kan niet minder zijn dan dertig kalenderdagen vanaf de dag van de bekendmaking van de vacante betrekking op de website van de zone.

§ 2. Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn binnen de in paragraaf 1 bepaalde termijn.

§ 3. Elke kandidatuur voor een bevorderingsbetrekking wordt gemotiveerd.

HOOFDSTUK 2. - DE BEVORDERINGSVOORWAARDEN

Art. 55. Voor de toepassing van dit boek, staan de door bevordering toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de door bevordering toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden, onverminderd de artikelen 90, tweede lid, en 107, tweede lid. Voor wat betreft de leden van het vrijwillige personeel, om de graad van vrijwillig sergeant, luitenant of kapitein te behalen, wordt de graadanciënniteit berekend op basis van een jaar anciënniteit voor honderdtachtig uren prestaties, buiten de wachtdiensten in de kazerne, met dien verstande dat niet meer dan een jaar anciënniteit gevaloriseerd kan worden per periode van twaalf opeenvolgende maanden.

Art. 56. De bevorderingsvoorwaarden zijn :

1° voor de graad van korporaal :

- a) ten minste drie jaar graadanciënniteit als brandweerman tellen, exclusief de aanwervingsstage;
- b) de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
- c) titularis zijn van het brevet BO2, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;
- d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57.

2° voor de graad van sergeant :

- a) ten minste vijf jaar graadanciënniteit als korporaal tellen of ten minste drie jaar op voorwaarde te beschikken over een getuigschrift bekomen na het slagen van een opleiding waarvan de inhoud door Ons bepaald is, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;
- b) de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;



- c) titularis zijn van het brevet MO1, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;
 - d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57.
- 3° voor de graad van adjudant :
- a) ten minste drie jaar graadanciënniteit als sergeant tellen;
 - b) de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
 - c) titularis zijn van het brevet MO2, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;
 - d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57.
- 4° voor de graad van luitenant :
- a) Belg zijn;
 - b) ten minste vijf jaar graadanciënniteit als adjudant en/of sergeant tellen;
 - c) de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
 - d) titularis zijn van het brevet OFF1, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;
 - e) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57.
- 5° voor de graad van kapitein :
- a) ten minste twee jaar graadanciënniteit als luitenant tellen;
 - b) de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
 - c) titularis zijn van het brevet OFF2, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;
 - d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57;
 - e) houder zijn van een diploma van niveau A, of geslaagd zijn in een proef georganiseerd na een opleiding waarvan het programma bepaald werd door Ons basis voor een beraadslaging door de Ministerraad, op voorstel van het Kenniscentrum voor de civiele veiligheid.
- 6° voor de graad van majoor :
- a) ten minste vijf jaar graadanciënniteit als kapitein tellen;
 - b) de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
 - c) titularis zijn van het brevet OFF3, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;
 - d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57;
 - e) houder zijn van een diploma van niveau A of geslaagd zijn in een proef georganiseerd na een opleiding waarvan het programma bepaald werd door Ons, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad, op voorstel van het Kenniscentrum voor de civiele veiligheid.
- 7° voor de graad van kolonel :
- a) ten minste vijf jaar graadanciënniteit als majoor tellen;
 - b) de vermelding "voldoende" gekregen hebben bij de laatste evaluatie;
 - c) titularis zijn van het brevet OFF4, door Ons bepaald, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad;
 - d) geslaagd zijn voor de bevorderingsproef, vermeld in artikel 57;
 - e) houder zijn van een diploma van niveau A of geslaagd zijn in een proef georganiseerd na een opleiding waarvan het programma bepaald werd door Ons, op basis van een beraadslaging door de Ministerraad, op voorstel van het Kenniscentrum voor de civiele veiligheid.

Art. 57. § 1. De bevorderingsproef wordt georganiseerd door een opleidingscentrum voor civiele veiligheid. Zij omvat geschiktheidstesten waaronder één praktische proef. De Minister bepaalt de inhoud en de modaliteiten van deze bevorderingsproeven.

Enkel de personeelsleden van de zones die ten laatste op de dag van de proef voldoen aan de in artikel 56 vermelde bevorderingsvoorwaarden, mogen aan deze proef deelnemen.

De raad duidt de personen aan die de examenjury uitmaken, overeenkomstig het vierde lid.

De jury is voor minstens de helft samengesteld uit officieren die tot de zone of zones van de kandidaten behoren. Deze officieren hebben minstens dezelfde graad als die van de vacant verklaarde betrekking. Geen enkel lid van de examenjury mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van een kandidaat.

Een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie in de zone mag als waarnemer zetelen.

De jury stelt per zone een rangschikking van de kandidaten op. De raad is gebonden door deze rangschikking voor de bevordering of de toelating tot de bevorderingsstage.



De raad kan een bevorderingsreserve aanleggen waarvan de geldigheidsduur de twee jaar niet overschrijdt. De raad kan de geldigheid van de bevorderingsreserve maximum twee keer verlengen met twee jaar.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van hun resultaat bij aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

§ 2. De beslissing tot toelating tot de bevorderingsstage voor de graden van sergeant en luitenant en de beslissing tot bevordering voor de andere graden wordt door de voorzitter of zijn afgevaardigde bij aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

HOOFDSTUK 3. - DE BEVORDERINGSSTAGE

Afdeling 1. - Algemene bepalingen

Art. 58. Het personeelslid bevordert in de graad van sergeant of luitenant, voltooit een bevorderingsstage met een duur van zes maanden.

De bevorderingsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

De stagebegeleider noteert in een logboek de door de stagiair gevolgde opleidingen.

Art. 59. § 1. Om de duur van de periode van de bevorderingsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de bevorderingsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, tien werkdagen overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de tien werkdagen niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;

2° de omstandigheidsverloven;

3° de uitzonderlijke verloven;

4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Art. 60. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de beoordeling van de stagiairs in een bevorderingsgraad.

De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2.

De stagebegeleider, vermeld in artikel 58, mag niet zetelen in de commissie.

Afdeling 2. - De evaluatie tijdens de bevorderingsstage

Art. 61. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair doorlopend te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 62. De stagebegeleider maakt, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair, stageverslagen op.

De stageverslagen worden na drie maanden en op het einde van de bevorderingsstage opgemaakt. Ze worden door de stagebegeleider ondertekend en na afloop van elke periode ter kennis gebracht van de stagiair, die ze ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. De verslagen worden toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

Art. 63. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'voldoende', 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze beoordeling wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Afdeling 3. - De evaluatie op het einde van de bevorderingsstage



Art. 64. Op het einde van de bevorderingsstage stelt de stagebegeleider, na de stagiair te hebben gehoord, een samenvattend eindverslag op van de manier waarop de stagiair functioneert. Hij stelt voor :

- 1° hetzij de bevordering van de stagiair te bevestigen;
- 2° hetzij de bevordering van de stagiair niet te bevestigen;
- 3° hetzij de periode van de bevorderingsstage voor een duur van ten hoogste tweemaal zes maanden te verlengen.

Art. 65. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Als de stagebeleider voorstelt om de bevordering van de stagiair niet te bevestigen of om de periode van de bevorderingsstage te verlengen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 60. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort de stagiair, alvorens zijn advies te geven. De stagiair heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 64 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair bevorderd.

De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 66. Als de raad de bevordering van het personeelslid niet bevestigt, neemt het personeelslid opnieuw zijn functie op in de graad die het bekleedde voor de bevordering.

TITEL 2. - DE MOBILITEIT

HOOFDSTUK 1. - MOBILITEIT IN DEZELFDE GRAAD

Art. 67. Mobiliteit in dezelfde graad is de overplaatsing van het personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van dezelfde graad in een andere zone.

Mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk, staan de door mobiliteit toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de door mobiliteit toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden.

Art. 68. Het personeelslid dat via mobiliteit naar een andere betrekking in dezelfde graad wordt overgeplaatst behoudt zijn graad en de bijbehorende weddeschaal voor het beroepspersoneel en de prestatievergoedingschaal voor het vrijwillige personeel.

Art. 69. Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor mobiliteit in dezelfde graad, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

De oproep vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, alsmede de praktische modaliteiten en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen.

De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste dertig werkdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen overgemaakt aan alle zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen. Deze oproep wordt ten minste twintig [werkdagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op hun website en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.



Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

Art. 70. Het personeelslid komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in dezelfde graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° voor het beroepspersoneelslid zich bevinden in een positie van dienstactiviteit en voor het vrijwillig personeelslid benoemd zijn als dusdanig en niet geschorst zijn bij wijze van tuchtmaatregel. De stagiairs, hetzij beroeps, hetzij vrijwilligers, komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;
- 2° voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;
- 3° beschikken over een graadanciënniteit van minstens twee jaar in de functie die het personeelslid bezet;
- 4° beschikken over een vermelding « voldoende » bij zijn laatste evaluatie.

Art. 71. De raad organiseert de mobiliteitsproef. Deze proef test de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving. De raad legt in een reglement de inhoud van de proef en de samenstelling van de examenjury vast.

De raad beslist, na advies van de commandant, welke van de geslaagde kandidaten de meest geschikte is voor het bezetten van de vacante functie.

De raad motiveert zijn beslissing in functie van :

- 1° de kandidaturen;
- 2° de functiebeschrijving;
- 3° de evaluatie van de mobiliteitsproef.

Art. 72. De beslissing van de raad wordt via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum betekend aan de geselecteerde kandidaat.

Deze laatste beschikt over veertien kalenderdagen om aan de raad zijn beslissing over het aanvaarden van de betrekking kenbaar te maken via een aangetekende brief via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

De niet-geselecteerde kandidaten worden via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum op de hoogte gebracht. Zij kunnen vragen om het dossier te mogen raadplegen binnen de veertien kalenderdagen vanaf de ontvangst van de beslissing.

Art. 73. De geselecteerde kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de ontvangst van de beslissing zijn mobiliteitsstage. Het begin van de mobiliteitsstage kan uitgesteld worden met drie maanden in geval van een akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.

De mobiliteitsstage duurt drie maanden voor alle graden met uitzondering van de mobiliteitsstage voor de graden sergeant en luitenant, die zes maanden duurt.

Art. 74. § 1. Om de duur van de periode van de mobiliteitsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de mobiliteitsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, tien werkdagen overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de tien werkdagen niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

- 1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de omstandigheidsverloven;
- 3° de uitzonderlijke verloven;
- 4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.



Art. 75. De mobiliteitsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.

Art. 76. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 77. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs. De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2. De stagebegeleider, vermeld in artikel 75, mag niet zetelen in de commissie.

Art. 78. Op het einde van de mobiliteitsstage maakt de stagebegeleider, na de nodige informatie te hebben gewonnen en na overleg met de stagiair en zijn functionele meerdere, het stageverslag op.

Art. 79. Het stageverslag stelt voor :

- 1° hetzij het personeelslid te benoemen;
- 2° hetzij het personeelslid niet te benoemen.

Het wordt door de stagebegeleider ondertekend en ter kennis gebracht aan de stagiair, die het ondertekent en er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het verslag wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

Art. 80. Voor de mobiliteitsstage bij de graden van sergeant en luitenant wordt na 3 maanden een tussentijdse verslag opgesteld. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'voldoende', 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Art. 81. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 82. Als de stagebegeleider voorstelt om het personeelslid niet te benoemen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 77. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort het personeelslid, alvorens zijn advies te geven. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, het kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 78 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.

De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 83. Als de raad de benoeming van het personeelslid niet bevestigt, keert het personeelslid terug naar de oorspronkelijke zone in de graad die het bekleedde voor de mobiliteit.

HOOFDSTUK 2. - BEVORDERING DOOR MOBILITEIT

Art. 84. Bevordering door mobiliteit is de overplaatsing van een personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van een hogere graad in een andere zone.



Bevordering door mobiliteit gebeurt enkel op vrijwillige basis.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk, staan de voor bevordering door mobiliteit toegankelijke beroepsbetrekkingen open voor de beroepspersoneelsleden en staan de voor bevordering door mobiliteit toegankelijke vrijwilligersbetrekkingen open voor de vrijwillige personeelsleden.

Art. 85. Slechts bij gebrek aan kandidaten die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen binnen de zone, kan de raad beslissen om de functie open te stellen voor kandidaten van een andere zone.

Art. 86. Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor bevordering door mobiliteit, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

De oproep vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, alsmede de praktische modaliteiten en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen.

De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste dertig [werkdagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen overgemaakt aan alle zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen. Deze oproep wordt ten minste twintig [werkdagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op hun website en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.

Erratum B.S. 22.01.2015

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

Art. 87. Het personeelslid komt in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking in hogere graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° voor het beroepspersoneelslid zich bevinden in een positie van dienstactiviteit en voor het vrijwillig personeelslid benoemd zijn als dusdanig en niet geschorst zijn bij wijze van tuchtmaatregel. De stagiairs, hetzij beroeps, hetzij vrijwilligers, komen niet in aanmerking voor een mobiliteitsbetrekking;
- 2° voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden voor de betreffende graad, vermeld in artikel 56;
- 3° beschikken over een vermelding « voldoende » bij zijn laatste evaluatie.

Art. 88. § 1. Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van sergeant en luitenant zijn de artikelen 57 tot 66 van toepassing.

De bevorderingsstage, vermeld in artikel 58, begint binnen de drie maanden vanaf de datum van de beslissing. Het begin van de bevorderingsstage kan worden uitgesteld met drie maanden in geval van akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.

In de gevallen, vermeld in de artikel 66, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke zone.

§ 2. Voor de via bevordering door mobiliteit vacant verklaarde betrekkingen van korporaal, adjudant, kapitein, majoor en kolonel zijn artikel 57 en de artikelen 73 tot 83 van toepassing.

TITEL 3. - DE PROFESSIONALISERING

HOOFDSTUK 1. - PROFESSIONALISERING IN DEZELFDE ZONE

Art. 89. Professionalisering in dezelfde graad is de overgang van het vrijwillig personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van het beroepspersoneel in dezelfde graad en binnen dezelfde zone.

Art. 90. Slechts bij gebrek aan beroepskandidaten die voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden binnen de zone, kan de raad beslissen om de functie open te stellen voor kandidaat vrijwilligers.

In afwijking van het eerste lid, kan de raad beslissen om de functie gelijktijdig open te stellen voor beroepskandidaten en kandidaat vrijwilligers.

Art. 91. Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor professionalisering in dezelfde graad, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

De oproep vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, alsmede de praktische modaliteiten en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen.



De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste twintig kalenderdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op de website van de zone en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

Art. 92. Het vrijwillig personeelslid komt in aanmerking voor professionalisering in dezelfde graad wanneer het aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1° benoemd zijn als vrijwillig personeelslid en niet geschorst zijn bij wijze van tuchtmaatregel;
- 2° voldoen aan de voorwaarden vermeld in de functiebeschrijving;
- 3° beschikken over een graadanciënniteit van twee jaar;
- 4° beschikken over een vermelding « voldoende » bij zijn laatste evaluatie.

Art. 93. De raad organiseert de professionaliseringsproef. Deze proef test de motivatie, de inzetbaarheid en de overeenstemming van de kandidaat met de functiebeschrijving. De raad legt in een reglement de inhoud van de proef en de samenstelling van de examenjury vast.

De raad beslist, na advies van de commandant, welke van de geslaagde kandidaten de meest geschikte is voor het bezetten van de vacante functie.

De raad motiveert zijn beslissing in functie van :

- 1° de kandidaturen;
- 2° de functiebeschrijving;
- 3° de evaluatie van de professionaliseringsproef.

Art. 94. De beslissing van de raad wordt via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum betekend aan de geselecteerde kandidaat.

Deze laatste beschikt over veertien kalenderdagen om aan de raad zijn beslissing over het aanvaarden van de betrekking kenbaar te maken via een aangetekende brief via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

De niet-geselecteerde kandidaten worden via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum op de hoogte gebracht. Zij kunnen vragen om het dossier te mogen raadplegen binnen de veertien kalenderdagen vanaf de ontvangst van de beslissing.

Art. 95. De geselecteerde kandidaat begint binnen de drie maanden vanaf de ontvangst van de beslissing zijn professionaliseringsstage. Het begin van de professionaliseringsstage kan uitgesteld worden met drie maanden in geval van een akkoord tussen de zone en de kandidaat.

De professionaliseringsstage duurt drie maanden met uitzondering van de professionaliseringsstage voor de graden sergente en luitenant, die zes maanden duurt.

Art. 96. § 1. Om de duur van de periode van de professionaliseringsstage te berekenen, worden alle perioden waarin de beroepsstagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Perioden van afwezigheid gedurende de professionaliseringsstage hebben een verlenging van deze stage tot gevolg, vanaf het ogenblik dat ze, in één of verschillende malen, tien werkdagen overschrijden, zelfs als de beroepsstagiair in dienstactiviteit is.

Komen voor de berekening van de tien werkdagen niet in aanmerking, afwezigheden als gevolg van :

- 1° de dagen jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de omstandigheidsverloven;
- 3° de uitzonderlijke verloven;
- 4° de afwezigheden, voortvloeiend uit de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Art. 97. De professionaliseringsstage verloopt onder leiding van de functionele meerdere, hierna "stagebegeleider" genoemd, aangewezen door de commandant.



Art. 98. De evaluatie heeft tot doel de prestaties van de stagiair te beoordelen in functie van zijn functiebeschrijving.

Art. 99. Binnen iedere zone wordt er een stagecommissie gevormd voor de evaluatie van de stagiairs. De stagecommissie wordt samengesteld volgens artikel 43, § 1, tweede tot zesde lid en § 2. De stagebegeleider, vermeld in artikel 97, mag niet zetelen in de commissie.

Art. 100. Op het einde van de professionaliseringsstage maakt de stagebegeleider, na de nodige informatie te hebben ingewonnen en na overleg met de stagiair en zijn functionele meerdere, het stageverslag op.

Art. 101. Het stageverslag stelt voor :

- 1° hetzij het personeelslid te benoemen;
- 2° hetzij het personeelslid niet te benoemen.

Het wordt ondertekend door de stagebegeleider en wordt meegedeeld aan de stagiair, die het ondertekent en die er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegt. Het verslag wordt toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de stagiair.

Art. 102. Voor de professionaliseringsstage bij de graden van sergeant en luitenant wordt na 3 maanden een tussentijds verslag opgesteld. In het tussentijdse stageverslag wordt de stagiair geëvalueerd door middel van een 'voldoende', 'te verbeteren' of 'onvoldoende' beoordeling. Deze evaluatie wordt gemotiveerd aan de hand van concrete vaststellingen. In dit kader formuleert de stagebegeleider aandachtspunten en reikt mogelijke oplossingen aan.

Art. 103. Het verslag wordt aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 104. Als de stagebegeleider voorstelt om het personeelslid niet te benoemen, kan deze laatste het geval voorleggen aan de stagecommissie, vermeld in artikel 99. De stagiair legt dit voor per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen één maand na de verzending van het voorstel.

De stagecommissie hoort het personeelslid, alvorens zijn advies te geven. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en verschijnt in eigen persoon, het kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, neemt de commissie een beslissing of formuleert ze een voorstel.

De commissie spreekt zich uit op grond van het in artikel 100 vermelde verslag, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan invoeren, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

Het gemotiveerd advies wordt aan de raad en aan de betrokkene ter kennis gebracht via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, binnen de twee maanden na het verhoor. Bij gebrek aan een advies uitgebracht binnen deze termijn, wordt het advies van de commissie geacht positief te zijn.

De raad beslist op basis van het verslag van de stagebegeleider en het advies van de stagecommissie, binnen een termijn van twee maanden na de ontvangst van het advies. Bij gebrek aan genomen beslissing binnen deze termijn, wordt de stagiair benoemd.

De beslissing wordt speciaal gemotiveerd indien de raad afwijkt van het advies van de commissie.

De beslissing wordt aan de betrokkene meegedeeld via een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum.

Art. 105. Als de raad de benoeming van het personeelslid niet bevestigt, neemt het personeelslid zijn functie als vrijwillig personeelslid opnieuw op in de graad die het bekleedde voor de benoeming.

HOOFDSTUK 2. - PROFESSIONALISERING IN EEN ANDERE ZONE

Art. 106. Professionalisering in een andere zone is de overgang van het vrijwillig personeelslid naar een vacant verklaarde betrekking van het beroepspersoneel in dezelfde graad in een andere zone.



Art. 107. Slechts bij gebrek aan beroepskandidaten die voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden binnen de zone, kan de raad beslissen om de functie open te stellen voor kandidaat vrijwilligers van een andere zone.

In afwijking van het eerste lid, kan de raad beslissen om de functie gelijktijdig open te stellen voor beroepskandidaten en kandidaat vrijwilligers.

Art. 108. Voor elke betrekking die wordt opengesteld voor professionalisering in een andere zone, wordt een oproep tot kandidaatstelling opgesteld.

De oproep vermeldt de functiebeschrijving, de te vervullen voorwaarden, de opgelegde proeven, alsmede de praktische modaliteiten en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen.

De oproep tot kandidaatstelling wordt ten minste dertig werkdagen voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen overgemaakt aan alle zones die personeel van dezelfde taalrol tewerkstellen. Deze oproep wordt ten minste twintig [werkdagen] voor de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekendgemaakt in elke post, op hun websites en op de website van de Algemene Directie Civiele Veiligheid van de FOD Binnenlandse Zaken.

Erratum B.S. 22.01.2015

Worden enkel in aanmerking genomen, de kandidaturen van de personeelsleden die ingediend zijn ten laatste op de uiterste datum voor indiening van de kandidaturen.

Elke kandidatuur wordt gemotiveerd.

Art. 109. Voor de via professionalisering in een andere zone vacant verklaarde betrekkingen zijn de artikelen 92 tot 105 van toepassing.

Het begin van de professionaliseringsstage, vermeld in artikel 95, kan worden uitgesteld met drie maanden in geval van akkoord tussen de oorspronkelijke zone en de zone van bestemming.

In het geval, vermeld in artikel 105, keert het personeelslid terug naar zijn oorspronkelijke zone als vrijwillig personeelslid.

TITEL 4. - DE WEDERTEWERKSTELLING

HOOFDSTUK 1. - ALGEMEEN

Art. 110. Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Art. 111. Het personeelslid kan worden wedertewerkgesteld in de volgende twee gevallen :

- 1° wanneer het personeelslid medisch ongeschikt verklaard wordt voor de uitoefening van zijn ambt, maar wel geschikt verklaard wordt om een ander ambt uit te oefenen dat verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand;
- 2° op eigen verzoek van het personeelslid, dat :
 - a) de leeftijd van zesenvijftig jaar bereikt heeft;
 - b) beschikt over vijftien jaar anciënniteit als beroepspersoneelslid met een operationele graad en;
 - c) deel uitmaakt van het basis- of middenkader of van het hoger kader mits het voornamelijk belast is met een operationeel takenpakket.

De raad kan andere vormen van wedertewerkstelling binnen de zone bepalen.

Art. 112. De raad beslist over de wedertewerkstelling, op advies van de commandant.

Het personeelslid wordt wedertewerkgesteld in een aangepaste functie, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Art. 113. De wedertewerkstelling in een betrekking gebeurt met inachtneming van de functiebeschrijving van die betrekking. De raad kan opleggen dat het personeelslid slaagt in een competentieproef en dat een bijscholing, al dan niet voorafgaand aan de wedertewerkstelling, gevolgd wordt.

Art. 114. Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wordt naar een administratieve dienst, blijft onderworpen aan het administratief statuut bepaald in onderhavig besluit.



Art. 115. Het wedertewerkgestelde personeelslid behoudt zijn rechten inzake weddeschaal totdat hij een voordeligere weddeschaal geniet in de functie waarin hij wedertewerkgesteld is.

Het personeelslid behoudt zijn aanspraken op bevordering in de weddeschaal en verliest zijn aanspraken op bevordering, vermeld in artikel 52.

Het recht van het wedertewerkgestelde personeelslid op premies en toelagen wordt bepaald in het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Art. 116. De zone kan het wedertewerkgestelde personeelslid vervangen.

HOOFDSTUK 2. - WEDERTEWERKSTELLING OMWILLE VAN MEDISCHE REDENEN

Art. 117. Voor zover mogelijk dient de raad het personeelslid tijdelijk wedertewerk te stellen, indien het personeelslid tijdelijk medisch ongeschikt wordt verklaard voor de uitoefening van zijn functie, maar wel geschikt verklaard wordt om gedurende die periode een ander ambt binnen de zone uit te oefenen dat verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

Art. 118. Het personeelslid dat medisch ongeschikt werd verklaard, kan voor de duur van de ongeschiktheid de functie van vrijwillig brandweerman niet uitoefenen.

HOOFDSTUK 3. - WEDERTEWERKSTELLING OP EIGEN VERZOEK

Art. 119. Wedertewerkstelling op eigen verzoek, vermeld in artikel 111, 2°, gebeurt in één van volgende stelsels :

1° lichtere operationele taken als operationeel personeelslid;

2° administratieve, technische of logistieke taken als administratief personeelslid.

Art. 120. Het personeelslid behoudt zijn aanspraken op bevordering in de weddeschaal en verliest zijn aanspraken op bevordering, vermeld in artikel 52.

Art. 121. Het personeelslid dient een schriftelijk verzoek in bij de raad en geeft aan in welk stelsel, vermeld in artikel 119, het wenst wedertewerkgesteld te worden.

De raad beschikt over een termijn van drie maanden vanaf de ontvangst van het verzoek, om het personeelslid desgevallend de functiebeschrijving van de betrekking in wedertewerkstelling en de nodige inlichtingen inzake zijn nieuwe geldelijke statuut schriftelijk te bezorgen.

Het personeelslid kan, naargelang het hem schikt :

1° de voorgestelde betrekking aanvaarden;

2° beslissen zijn betrekking te behouden.

Art. 122. Het personeelslid dat wedertewerkgesteld wordt op eigen verzoek is verplicht zijn pensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.

Art. 123. De wedertewerkstelling op vrijwillig verzoek kan slechts eenmaal toegekend worden en is definitief, onverminderd de mogelijkheid voor de raad tot het voorzien in een proefperiode en onverminderd de mogelijkheid voor het personeelslid tot het indienen van een aanvraag voor toepassing van het eindeloopbaanregime, vermeld in artikel 125 .

TITEL 5. - EINDELOOPBAANREGIME

Art. 124. Deze titel is van toepassing op de beroepspersoneelsleden.

Art. 125. § 1. Het beroepspersoneelslid dat voldoet aan de volgende voorwaarden, kan bij de raad een aanvraag voor toepassing van het eindeloopbaanregime indienen :

1° de leeftijd hebben van ten minste :

a) achtenvijftig jaar voor een eindeloopbaanregime dat ingaat in 2016 of later;

b) zevenenvijftig en een half jaar voor een eindeloopbaanregime dat ingaat in 2015;



- 2° ten minste vijftientig jaar aanneembare dienstjaren tellen voor de opening van het recht op pensioen in de openbare sector, met uitsluiting van de bonificaties voor studies en van andere periodes die voor de vaststelling van de wedde in aanmerking worden genomen, waarvan ten minste vijftien jaar als beroepspersoneelslid met een operationele graad;
- 3° op het einde van eindeloopbaanregime, dat een maximale duurtijd van vier jaar heeft, voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen, vermeld in artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen.

§ 2. De raad neemt een beslissing binnen de termijn van drie maanden vanaf de ontvangst van de aanvraag.

Art. 126. De raad bepaalt, na advies van de eindeloopbaancommissie, een lichtere, aangepaste betrekking waarin het betrokken personeelslid tewerkgesteld wordt. Het betrokken personeelslid moet de betrekking aanvaarden of zijn huidige betrekking behouden.

Onder lichtere, aangepaste betrekking moet begrepen worden een betrekking van operationele, administratieve, technische of logistieke aard die aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van het betrokken personeelslid.

De Minister stelt een lijst op met lichtere, aangepaste betrekkingen.

Art. 127. De eindeloopbaancommissie bestaat uit ten hoogste zes leden en is op paritaire wijze samengesteld met vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties in de zone.

De vertegenwoordigers van de werkgever betreffen ten minste de commandant of zijn afgevaardigde.

De eindeloopbaancommissie hoort de aanvrager.

De eindeloopbaancommissie houdt in haar advies rekening met de functiebeschrijving van de lichtere, aangepaste betrekking en met het profiel en de mogelijkheden van het personeelslid.

De commissie kan slechts een beslissing nemen indien de meerderheid van zijn leden aanwezig is en beslist bij geheime stemming en bij gewone meerderheid van de stemmen.

Art. 128. Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking behoudt zijn rechten op zijn weddeschaal.

Het recht van het personeelslid tewerkgesteld in een lichtere, aangepaste betrekking, op premies en toelagen wordt bepaald in het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Art. 129. Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking, is verplicht zijn oppensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.

Art. 130. De zone kan het personeelslid dat tewerkgesteld is in een lichtere, aangepaste betrekking vervangen.

Art. 131. Ingeval de eindeloopbaancommissie in haar advies geen aangepaste, lichtere betrekking voorstelt, en ingeval de raad vaststelt dat het niet mogelijk is een aangepaste, lichtere betrekking te bepalen, kent de raad een verlof voorafgaand aan het pensioen toe aan het personeelslid.

Art. 132. Het verlof voorafgaand aan het pensioen vangt aan op de eerste dag van een kalendermaand.

Art. 133. Het personeelslid is met verlof voorafgaand aan het pensioen tot en met de eerste dag van de maand waarin het voldoet aan de voorwaarden voor het nemen van het vervroegd pensioen overeenkomstig artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen.

De periode van voorafgaand verlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het personeelslid dat in voorafgaand verlof wordt gesteld, is verplicht zijn oppensioenstelling aan te vragen wanneer het de leeftijd bereikt waarop het de voorwaarden voor vervroegd pensioen vervult.

Art. 134. Het personeelslid met verlof voorafgaand aan de pensionering ontvangt een wachtgeld gelijk aan 75 % van zijn laatste activiteitswedde.



Onder laatste activiteitswedde wordt verstaan het over de laatste vijf jaar berekende gemiddelde van de toegekende jaarwedde voor volledige prestaties en van de ontvangen premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties, vermeld in artikel 25 van het koninklijk besluit van 19 april 2014.

Het vakantiegeld en de eindejaarstoelage worden volgens de proporties, vermeld in het eerste lid, toegekend.

Art. 135. De zone kan het personeelslid dat in verlof voorafgaand aan het pensioen is vervangen.

Art. 136. § 1. De personeelsleden die het in het artikel 131 vermelde verlof nemen, mogen, mits voorafgaande toelating, andere beroepsactiviteiten uitoefenen, met dien verstande dat, indien de inkomsten uit de beroepsactiviteiten de grenzen inzake cumulatie, bepaald bij de artikelen 76, 80 en 84 tot en met 89 van de programmawet van 28 juni 2013, overschrijden, het wachtgeld wordt verminderd of geschorst op dezelfde wijze als het rustpensioen.

De voorafgaande toelating verloopt volgens de procedure bepaald in de artikelen 27 tot en met 33.

§ 2. Het personeelslid dat het verlof, vermeld in artikel 131, geniet, mag de functie van vrijwillig brandweerman niet uitoefenen.

TITEL 6. - UITOEFENING VAN EEN HOGER AMBT

Art. 137. Voor de toepassing van deze titel wordt onder hoger ambt verstaan : elk ambt, binnen de zone, dat overeenstemt met een betrekking van een graad die hoger is aan die waarmee het personeelslid is bekleed.

Art. 138. Het feit alleen dat een betrekking vacant is of tijdelijk niet door haar titularis waargenomen wordt, is geen voldoende reden om die betrekking voorlopig te verlenen. De hoogdringendheid en de nood om erin te voorzien, moet worden vastgesteld.

Art. 139. Alleen een personeelslid dat voldoet aan de vereiste voorwaarden om tot de met het hoger ambt overeenstemmende graad te worden benoemd, kan voor het uitoefenen van dat ambt worden aangesteld.

Bij gebrek aan een personeelslid dat de vereiste voorwaarden vervult om tot de met het hoger ambt overeenstemmende graad benoemd te worden, kan een ander personeelslid bij een met redenen omklede aanstellingsakte voor het uitoefenen van dat ambt aangesteld worden.

Art. 140. Een aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt in een vacante betrekking kan slechts geschieden op voorwaarde dat de procedure tot toekenning van die betrekking wordt ingezet.

Art. 141. De uitoefening van een hoger ambt wordt toevertrouwd aan het personeelslid dat rekening houdend met de functiebeschrijving het meest geschikt bevonden wordt om in de onmiddellijke behoeften van de dienst te voorzien.

Art. 142. De aanstelling geschiedt door de raad op grond van een met redenen omkleed voorstel door de commandant.

Art. 143. § 1. Een vacante of een tijdelijk niet waargenomen betrekking mag voor maximaal zes maanden vervuld worden door een aanstelling voor het uitoefenen van een hoger ambt.

§ 2. Indien de betrekking niet vacant is, kan de in paragraaf 1 bepaalde termijn verlengd worden, naargelang de behoeften van de dienst, met periodes van maximum zes maanden.

§ 3. Indien de betrekking vacant is, kan de in paragraaf 1 bepaalde termijn verlengd worden nadat de raad vastgesteld heeft dat de procedure tot toekenning loopt.

§ 4. De akte tot aanstelling of verlenging vermeldt :

- 1° dat de betrekking waarop de aanstelling of de verlenging slaat een vacante betrekking dan wel een tijdelijk niet waargenomen betrekking is;
- 2° de naam van de laatste titularis van de betrekking indien zij vacant is of de naam van de titularis van de betrekking indien zij tijdelijk niet wordt waargenomen;



- 3° desgevallend de datum vanaf dewelke de procedure tot definitieve toekenning van de betrekking loopt;
- 4° de noodzaak om over te gaan tot het verlenen van een hoger ambt;
- 5° de motivering van de keuze van de aangeduide persoon.

Art. 144. Het personeelslid dat met een hoger ambt is belast, oefent alle aan dat ambt verbonden prerogatieven uit.

Art. 145. Het uitoefenen van een hoger ambt verleent geen aanspraak op benoeming in de graad van dat ambt.

Indien het personeelslid evenwel wordt bevorderd tot de graad die overeenstemt met de betrekking die het zonder onderbreking heeft waargenomen en indien het voor deze betrekking wordt aangewezen, begint zijn anciënniteit voor de bevordering te lopen op de datum vanaf dewelke het die betrekking ononderbroken waarneemt. Deze datum mag niet teruggaan tot vóór de datum waarop het personeelslid alle vereisten heeft vervuld om bevorderd te worden tot de graad van de betrekking waarvoor het is aangewezen, noch tot vóór de datum waarop die betrekking vacant werd.

Art. 146. De artikelen 138, 140, 141, 143 en 144 zijn van toepassing op de functie van commandant.

De aanstelling geschiedt door de raad op voorstel van het college en verleent geen aanspraak op een aanduiding als mandataris.

Art. 147. De aanstelling voor het uitoefenen van hogere functies eindigt ambtshalve en, volgens het geval, op de datum waarop de houder van de betrekking zijn functie hervat of op de datum waarop de benoeming of de aanstelling van de titularis van de vacant verklaarde betrekking of mandaatfunctie uitwerking krijgt.

BOEK 6 - DE OPLEIDING

Art. 148. De inhoud van de opleidingen van het personeelslid wordt door Ons bepaald na overleg in de Ministerraad.

Art. 149. De opleidingsuren vormen in elk opzicht een dienstactiviteit, gerekend in arbeidsuren of in diensturen.

Art. 150. Het personeelslid volgt jaarlijks minimaal vierentwintig uur voortgezette opleiding om zijn vroeger verworven competenties te behouden en reactief aan te passen en om proactief nieuwe technieken en competenties aan te leren zodat de huidig uitgeoefende functie op efficiënte wijze kan blijven uitgeoefend worden.

De vierentwintig uren opleiding, vermeld in het eerste lid, worden georganiseerd door een opleidingscentrum voor de civiele veiligheid. Deze uren kunnen, in de mate van het mogelijke, gegeven worden in de zone.

De commandant of zijn afgevaardigde kan bijkomende uren voortgezette opleiding organiseren.

Art. 151. De aanvraag om een opleiding te volgen wordt schriftelijk ingediend door het personeelslid.

De gemotiveerde beslissing om de aanvraag te aanvaarden of te weigeren wordt door de commandant of zijn afgevaardigde aan het personeelslid overgemaakt binnen de dertig dagen volgend op de indiening van de aanvraag.

De verplaatsing tussen de kazerne en de plaats waar de opleiding gegeven wordt, wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

BOEK 7. - DE EVALUATIE

TITEL 1. - ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 152. De evaluatie heeft tot doel de communicatie tussen de geëvalueerde en de evaluator te stimuleren, de ontwikkeling van de competenties van het personeelslid te bevorderen en de doelstellingen van de dienst te bereiken.

Art. 153. Het personeelslid wordt geëvalueerd door een functionele meerdere, die aangewezen wordt door de commandant.



Art. 154. De evaluatie gebeurt op basis van een individueel evaluatiedossier.
Dit dossier bevat met name :

- 1° de functiebeschrijving, vastgesteld door de Minister op voorstel van het federaal kenniscentrum voor de civiele veiligheid, vermeld in artikel 175 van de wet van 15 mei 2007;
- 2° het verslag van het functiegesprek, vermeld in artikel 158;
- 3° de documenten betreffende de vaststellingen en de gunstige of ongunstige beoordelingen, vermeld in artikel 159;
- 4° het verslag van het evaluatiegesprek, vermeld in artikel 163.

Het personeelslid kan zijn dossier raadplegen en krijgt, op zijn vraag, een kopie.

Art. 155. Dit boek is niet van toepassing op de commandant en de stagiairs.

TITEL 2. - HET VERLOOP VAN DE EVALUATIE

Art. 156. De evaluatieperiode van het personeelslid is de periode tussen het functiegesprek en het evaluatiegesprek.

Art. 157. In het begin van elke evaluatieperiode vindt een functiegesprek plaats tussen het personeelslid en de functionele meerdere. Het functiegesprek heeft betrekking op de te bereiken doelstellingen en de elementen waarop het personeelslid zal worden geëvalueerd op basis van de functiebeschrijving.

Art. 158. Binnen de veertien kalenderdagen na het functiegesprek stelt de functionele meerdere hiervan een verslag op. Dit verslag kan door het personeelslid, die eventueel opmerkingen kan maken, getekend worden voor ontvangst.

Art. 159. In de loop van elke evaluatieperiode kan de functionele meerdere gunstige of ongunstige vaststellingen en beoordelingen op basis van de doelstellingen en evaluatiecriteria vastgelegd in artikel 157 tijdens het functiegesprek aan het evaluatiedossier toevoegen.

Deze vaststellingen worden ter kennis gebracht van het personeelslid, dat er zijn eventuele bemerkingen kan aan toevoegen.

Het personeelslid kan documenten met een beoordeling betreffende de uitvoering van zijn werk aan zijn evaluatiedossier toe voegen.

Art. 160. Op vraag van de geëvalueerde of de evaluator, vindt er in de loop van de evaluatieperiode een functioneringsgesprek plaats tussen de geëvalueerde en de evaluator.

Tijdens het functioneringsgesprek kunnen aan bod komen :

- 1° oplossingen voor problemen betreffende het functioneren van de geëvalueerde;
- 2° oplossingen voor problemen die het bereiken van de afgesproken doelstellingen bemoeilijken; deze kunnen zowel betrekking hebben op de organisatie en het functioneren van de dienst en de begeleiding door de chef als op externe factoren;
- 3° de ontwikkeling van het personeelslid binnen zijn huidige functie;
- 4° de loopbaanperspectieven en loopbaanverwachtingen van het personeelslid en de ontwikkeling van competenties die hiervoor wenselijk zijn.

Ter gelegenheid van dit gesprek kunnen aanpassingen aangebracht worden aan de te bereiken doelstellingen.

Art. 161. Op het einde van elke evaluatieperiode heeft de functionele meerdere een evaluatiegesprek met het personeelslid.

Het evaluatiegesprek handelt over de verwezenlijking van de doelstellingen en vindt plaats op basis van een door Ons na overleg in de Ministerraad bepaald schema van evaluatiegesprek.

Het personeelslid evaluator wordt ook beoordeeld op zijn wijze van evalueren.

Art. 162. Het evaluatiegesprek vindt voor de eerste keer plaats twee jaar na de benoeming van het personeelslid. Vervolgens vindt dit gesprek hetzij tweejaarlijks plaats in geval van een vermelding "voldoende", hetzij na een jaar in geval van een vermelding "te verbeteren" of "onvoldoende".



Art. 163. Binnen de veertien kalenderdagen na het evaluatiegesprek stelt de functionele meerdere een evaluatieverslag op en kent de vermelding "voldoende", "te verbeteren" of "onvoldoende" toe, voorzien van een motivering. Dit verslag kan door het geëvalueerde personeelslid, die eventueel opmerkingen kan maken, worden getekend voor ontvangst.

Art. 164. Op het einde van het evaluatiegesprek vindt een nieuw functiegesprek plaats over de volgende evaluatieperiode in overeenstemming met artikel 157.

TITEL 3. - DE BEROEPSPROCEDURE

Art. 165. Het personeelslid kan binnen een termijn van tien werkdagen, vanaf de betekening van het evaluatieverslag, beroep indienen per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum bij de evaluatiecommissie. Dit beroep heeft opschortende werking.

Art. 166. De evaluatiecommissie is paritair samengesteld met :

- 1° een afgevaardigde per representatieve syndicale organisatie van de zone;
- 2° de commandant en de door de raad aangeduide personeelsleden, houders van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid.

Geen enkel lid van de commissie mag de echtgenoot, de ouder of een bloedverwant tot en met de derde graad zijn van het personeelslid.

Als er niet voldoende houders zijn van een graad die ten minste gelijk is aan de graad van het betrokken personeelslid, zetelen personeelsleden van andere hulpverleningszones, houders van de betreffende graden, in de commissie, na aanduiding door de raad waartoe het betrokken personeelslid behoort.

De functionele meerdere, vermeld in artikel 153, mag niet zetelen in de commissie.

De commandant is voorzitter.

Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Art. 167. De commissie geeft een gemotiveerd advies binnen de twee maanden volgend op het indienen van het beroep.

Binnen de twee maanden na ontvangst van het advies bevestigt de raad, op basis van dit advies, de evaluatie van de functionele meerdere of kent zij een van de andere vermeldingen vermeld in artikel 163 toe.

De beslissing van de raad die afwijkt van het advies van de commissie moet met bijzondere redenen worden omkleed.

Wanneer de commissie geen advies gegeven heeft binnen de termijn vermeld in het eerste lid, beslist de raad binnen de twee maanden volgend op het verstrijken van deze termijn.

De commandant neemt niet deel aan de beraadslagingen van de raad wanneer deze ertoe gebracht wordt om dergelijke uitspraak te doen.

Art. 168. Het personeelslid heeft toegang tot het dossier en wordt op eigen verzoek of wanneer de evaluatiecommissie dit nodig acht, gehoord. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze. Deze persoon maakt geen deel uit van de commissie.

Indien, hoewel hij het zelf gevraagd heeft, het personeelslid of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, geeft de commissie haar advies.

Zelfs indien het personeelslid een geldig excuus kan invoeren, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt, geeft de commissie advies.

TITEL 4. - GEVOLGEN VAN DE VERMELDING « ONVOLDOENDE »

Art. 169. Indien het personeelslid twee « onvoldoende » vermeldingen krijgt in een periode van drie jaar, spreekt de raad zijn ambtshalve ontslag uit.

Art. 170. Binnen de tien werkdagen volgend op de datum van kennisname van de beslissing van de raad, kan het personeelslid dat van ambtswege werd ontslagen een beroep indienen bij een federale onafhankelijke en paritair samengestelde beroepskamer bij de FOD Binnenlandse Zaken.

TITEL 5. - DE BEROEPSKAMER



Art. 171. De beroepskamer spreekt zich uit over de beroepen tegen de evaluaties als vermeld in artikel 169 en de [maatregelen] uitgesproken overeenkomstig de artikelen 255 en 296.

Erratum B.S. 22.01.2015

Art. 172. De beroepskamer bestaat uit de volgende leden :

- 1° een voorzitter, zittende magistraat van een hof van beroep of van een rechtbank van eerste aanleg;
- 2° een bijzitter, lid van de organen van de zone, aangewezen door de voorzitter van de raad;
- 3° een bijzitter, aangewezen door de representatieve syndicale organisaties.

Art. 173. De functioneringsmodaliteiten van de beroepskamer worden bepaald door Ons na overleg in de Ministerraad.

Het beroep is schorsend.

BOEK 8. - ORGANISATIE VAN DE DIENSTTIJD VAN DE VRIJWILLIGE PERSONEELSLEDEN

TITEL 1. - ALGEMEEN

Art. 174. Voor de toepassing van dit boek wordt verstaan onder :

- 1° diensttijd : de uren die een vrijwillig personeelslid presteert, verdeeld in vijf categorieën :
 - interventies;
 - brandvoorkoming;
 - oefeningen en opleidingen;
 - onderhouds- en administratieve taken;
 - wachtdiensten in de kazerne.
- 2° rust : de tijd die geen diensttijd is;
- 3° wachtdienst in de kazerne : een periode waarin het vrijwillige personeelslid verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn. Deze periode wordt volledig als diensttijd aangerekend;
- 4° oproepbaarheidsdienst : een periode waarin het vrijwillige personeelslid, zonder in de kazerne te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als diensttijd aangerekend.

Art. 175. De artikelen 176, 178 en 180 zijn niet van toepassing op de vrijwillige personeelsleden met de graad van majoor en kolonel.

TITEL 2. - DIENST- EN RUSTTIJDEN

Art. 176. § 1. De commandant of zijn afgevaardigde organiseert de dienst zodanig dat de diensttijd maximaal vierentwintig uren per week bedraagt berekend over een referentieperiode van twaalf maanden.

§ 2. De duur van elke werkperiode mag nooit vierentwintig uren overschrijden, behoudens voor het verrichten van :

- dringende interventies om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- dringende interventies die door een onvoorziene noodzakelijkheid worden vereist.

Deze overschrijdingen worden binnen de veertien dagen gecompenseerd met een even lange periode waarin het vrijwillige personeelslid geen oproepbaarheidsdienst kan uitoefenen.

In het geval van dergelijke overschrijdingen worden alle maatregelen genomen om zo snel mogelijk het vrijwillige personeelslid te vervangen.

§ 3. Elke dienstprestatie waarvan de duur tussen twaalf uren en vierentwintig uren bedraagt moet worden gevolgd door een rustperiode van minimum twaalf opeenvolgende uren.

Art. 177. § 1. De minimale beschikbaarheden voor de diensttijd van het vrijwillige personeelslid en de modaliteiten waaronder hij wordt opgeroepen en terugkeert naar de post worden vastgelegd in een huishoudelijk reglement.



§ 2. De commandant of zijn afgevaardigde vult in overleg met het vrijwillige personeelslid zijn beschikbaarheden voor de diensttijd in, overeenkomstig het in paragraaf 1 vermelde reglement.

Art. 178. Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur bedraagt, wordt een half uur pauze toegekend, met uitzondering van de interventies waar uit hun aard blijkt dat een pauze onmogelijk is. Bij dergelijke interventies neemt het vrijwillige personeelslid de pauze na afloop van de interventie.

Tijdens deze pauze blijft het vrijwillige personeelslid beschikbaar om gevolg te geven aan een oproep voor interventie.

De precieze modaliteiten van de pauze worden opgenomen in het huishoudelijk reglement.

De duur van de pauze wordt mee in rekening genomen voor de berekening van de vergoeding van de prestaties.

Art. 179. De diensttijd kan worden vervuld gedurende alle dagen van de week en alle uren van de dag.

Art. 180. Per periode van zeven dagen, wordt minstens een ononderbroken periode van zesendertig uren rust toegekend.

Van het eerste lid kan worden afgeweken op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

BOEK 9. - DE ADMINISTRATIEVE STANDEN, DE AFWEZIGHEDEN EN DE VERLOVEN

TITEL 1. - BEPALINGEN VOOR DE LEDEN VAN HET BEROEPSPERSONEEL

HOOFDSTUK 1. - ADMINISTRATIEVE STANDEN

Afdeling 1. - Algemene bepalingen

Art. 181. Het beroepspersoneelslid bevindt zich in één van de volgende standen :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit;
- 3° disponibiliteit.

Voor de bepaling van zijn administratieve stand, wordt het beroepspersoneelslid steeds geacht in dienstactiviteit te zijn, tenzij een uitdrukkelijke bepaling hem van rechtswege of bij beslissing van de bevoegde overheid in een andere administratieve stand plaatst.

Art. 182. Zijn niet van toepassing op de stagiairs, de bepalingen met betrekking tot :

- 1° het verlof voor stage, vermeld in artikel 209;
- 2° het verlof voor opdracht van algemeen belang, vermeld in artikel 210;
- 3° de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, vermeld in artikel 240;
- 4° het verlof voor loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217, § 1, uitgezonderd de loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof.

Art. 183. Voor de toepassing van deze titel worden gelijkgesteld :

- 1° met het huwelijk, het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door twee personen van verschillend of gelijk geslacht die samenleven als koppel;
- 2° met de echtgenoot van het beroepspersoneelslid, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie het beroepspersoneelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
- 3° met de echtgenote van het beroepspersoneelslid, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie het beroepspersoneelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
- 4° met de vader, de persoon van het vrouwelijk of mannelijk geslacht getrouwd met de moeder of die met haar samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats.

Afdeling 2. - Dienstactiviteit



Art. 184. Tenzij anders bepaald, heeft het beroepspersoneelslid in dienstactiviteit recht op wedde en op verhoging in zijn weddeschaal. Het kan zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad en in weddenschaal bevordering in weddenschaal en op toekenning van een mandaat doen gelden.

Art. 185. De deelname van het beroepspersoneelslid aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het beroepspersoneelslid verliest echter zijn recht op wedde gedurende deze periode.

Afdeling 3. - Non-activiteit

Art. 186. Het beroepspersoneelslid kan van rechtswege of bij beslissing van de raad in non-activiteit geplaatst worden. Tenzij anders bepaald, heeft het beroepspersoneelslid in non-activiteit geen recht op zijn wedde, en kan het zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad, bevordering in weddenschaal en op toekenning van een mandaat niet doen gelden.

Art. 187. Niemand kan in non-activiteit worden geplaatst of gehouden, indien hij zich bevindt in de voorwaarden vereist om een rustpensioen te bekomen.

Afdeling 4. - Disponibiliteit

Art. 188. Volgens de voorwaarden bepaald in artikel 232 kan het beroepspersoneelslid, zonder voorafgaande kennisgeving in de stand geplaatst worden van disponibiliteit wegens ziekte die niet de definitieve dienstongeschiktheid tot gevolg heeft, maar die afwezigheden tot gevolg heeft die de duur van het verlof wegens ziekte overschrijden.

Art. 189. Niemand kan in disponibiliteit geplaatst of gehouden worden als hij voldoet aan de vereiste voorwaarden voor het bekomen van een rustpensioen.

HOOFDSTUK 2. - AFWEZIGHEDEN

Art. 190. Het beroepspersoneelslid mag niet afwezig zijn zonder verlof of dienstvrijstelling te hebben gekregen, overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3.

Het beroepspersoneelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden en ook niet ten gevolge van de toepassing van een tuchtsanctie of een andere administratieve maatregel afwezig is, bevindt zich in de toestand van non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.

Het beroepspersoneelslid dat zonder toestemming of zonder geldige reden meer dan zesenzeventig uren afwezig is, wordt in gebreke gesteld per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum om de redenen van zijn afwezigheid te laten kennen. Bij gebrek aan antwoord binnen de vijf dagen, te rekenen vanaf de kennisname, of in geval van onbevredigend antwoord wordt de betrokkene ambtshalve ontslagen.

HOOFDSTUK 3. - VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN

Afdeling 1. - Algemene bepalingen

Art. 191. De verloven en dienstvrijstellingen van het beroepspersoneelslid worden toegekend door de commandant of zijn afgevaardigde.

De raad kent de verloven en dienstvrijstellingen aan de commandant toe.

Art. 192. Voor de toepassing van de bepalingen van de afdelingen 3, 5, 6 en 12 van dit hoofdstuk, moet onder dag begrepen worden, de duur gelijk aan een vijfde van de arbeidsregeling per week.

Art. 193. Tenzij anders bepaald, worden de verloven en dienstvrijstellingen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Afdeling 2. - Specifieke bepalingen voor de commandant en de personeelsleden van het hoger kader belast met het leiden van een dienst



Art. 194. § 1. De commandant en de beroepspersoneelsleden titularis van de graad van majoor en kolonel, hebben geen recht op :

- 1° verlof voor stage of een proefperiode in een andere betrekking in een openbare dienst of het gesubsidieerd onderwijs;
- 2° verlof voor loopbaanonderbreking, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof;
- 3° afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;
- 4° eindeloopbaanregime vermeld in titel 5 van boek 5.

§ 2. De commandant heeft geen recht op :

- 1° verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht;
- 2° een verlof voor opdracht van algemeen belang.

§ 3. De raad kan, voor zover de noodwendigheden van de dienst zich hiertegen niet verzetten, het beroepspersoneelslid, vermeld in paragraaf 1, dat hierom vraagt, machtigen om te genieten van de verloven en afwezigheden, vermeld in paragraaf 1. Het advies van de commandant wordt voorafgaand gevraagd indien het niet gaat om een aanvraag die hem betreft.

Afdeling 3. - Dagen jaarlijks vakantieverlof

Art. 195. § 1. Het beroepspersoneelslid heeft recht op jaarlijks vakantieverlof uitgedrukt in dagen.

§ 2. Het personeelslid is met verlof op de feestdagen.

Ter vervanging van de feestdagen, vermeld in het eerste lid, die samenvallen met een zaterdag of een zondag, krijgt het personeelslid aanvullende jaarlijkse verlofdagen.

Voor elke prestatie geleverd op een feestdag ontvangt het personeelslid bijkomend vakantieverlof ten belope van het aantal werkelijk gepresteerde uren tussen nul en vierentwintig uur.

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

Indien een beroepspersoneelslid echter op een feestdag om een andere reden met verlof is, of in beschikbaarheid of in non-activiteit is geplaatst, blijft zijn administratieve stand bepaald overeenkomstig de verordeningsbepalingen die op hem van toepassing zijn.

§ 4. Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof wordt bepaald naargelang de leeftijd van het beroepspersoneelslid op 1 januari van elk jaar :

Tot de leeftijd van vijftig jaar, heeft het beroepspersoneelslid recht op zesentwintig jaarlijkse verlofdagen.

Vanaf de leeftijd van vijftig jaar, heeft het beroepspersoneelslid per jaar recht op één bijkomende verlofdag.

§ 5. Het personeelslid ontvangt drie aanvullende jaarlijkse verlofdagen die overeenstemmen met dagen van lokale feestdagen georganiseerd binnen de zone.

§ 6. De raad kan beslissen maximum twee aanvullende jaarlijkse verlofdagen toe te kennen per jaar.

Art. 196. De verlofdagen worden genomen per prestatie of per schijf te bepalen door de raad, naar keuze van het beroepspersoneelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst en van het recht om jaarlijks een verlof van ten minste twee opeenvolgende weken te nemen.

Art. 197. De raad stelt de modaliteiten vast van een eventuele overdracht van verlofdagen naar het volgende jaar. Deze overdracht is maximaal één jaar geldig.

Wanneer het beroepspersoneelslid zijn verlofdagen niet of niet volledig heeft kunnen opnemen door afwezigheid wegens ziekte, ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar het werk of een beroepsziekte, is de overdracht beperkt tot maximaal twee jaar. Bij de terugkeer van het



beroepspersoneelslid worden de verlofdagen opgenomen naar keuze van het beroepspersoneelslid, maar met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Art. 198. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks vakantieverlof.

Het vakantieverlof wordt in evenredige mate verminderd wanneer het beroepspersoneelslid in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt of tijdens het jaar een van de hierna genoemde verloven of afwezigheden heeft verkregen :

- 1° het uitzonderlijk verlof voor kandidaturen voor de verkiezingen, vermeld in artikel 207, 4° ;
- 2° het verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een politiek kabinet, vermeld in artikel 208;
- 3° het verlof voor stage, vermeld in artikel 209;
- 4° het verlof voor opdracht van algemeen belang;
- 5° het verlof voor loopbaanonderbreking;
- 6° de afwezigheden waarbij het beroepspersoneelslid in de administratieve stand van non-activiteit of beschikbaarheid is geplaatst.

Art. 199. Indien het beroepspersoneelslid door de behoeften van de dienst zijn jaarlijks vakantieverlof geheel of gedeeltelijk niet heeft genomen vooraleer hij zijn ambt definitief neerlegt, dan heeft hij recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.

Indien het beroepspersoneelslid met onmiddellijke ingang de hoedanigheid van ambtenaar verliest en hij door zijn vertrek met onmiddellijke ingang zijn jaarlijks vakantieverlof geheel of gedeeltelijk niet heeft kunnen nemen, dan heeft hij eveneens recht op een compensatietoelage waarvan het bedrag gelijk is aan de laatste activiteitswedde die overeenstemt met het aantal niet genomen verlofdagen.

Voor de toepassing van dit artikel is de wedde die in aanmerking genomen dient te worden deze voor volledige prestaties, in voorkomend geval aangevuld met de haard- en standplaatstoelage en de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt evenals de weddesupplementen die voor de berekening van het rustpensioen in aanmerking worden genomen.

Art. 200. Het jaarlijks verlof wordt opgeschort zodra het beroepspersoneelslid een verlof wegens ziekte bekomt of in beschikbaarheid wegens ziekte geplaatst wordt en voor zover medische controle hiervan mogelijk is. De verlofdagen die niet opgenomen werden omwille van de schorsing worden toegevoegd aan het jaarlijks saldo verlofdagen.

Afdeling 4. - Omstandigheidsverlof

Art. 201. § 1. Het beroepspersoneelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :

- 1° het huwelijk van het beroepspersoneelslid : vier dagen;
- 2° het huwelijk van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : twee dagen;
- 3° het huwelijk van een broer, een zus, een schoonbroer, een schoonzus, de vader, de moeder, de schoonvader, de schoonmoeder (als vader en moeder van de echtgeno(o)t(e) en als weduwnaar/weduwe van een van zijn ouders), van een kleinkind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag;
- 4° de bevalling van de echtgenote van het beroepspersoneelslid : tien dagen;
- 5° het overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het beroepspersoneelslid, overlijden van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), alsook overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het kind van het beroepspersoneelslid of het overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het kind van de echtgeno(o)t(e) van het beroepspersoneelslid : vier dagen;
- 6° het overlijden van een bloed- of aanverwant, ongeacht de graad, van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), die onder hetzelfde dak woont als het beroepspersoneelslid : twee dagen;
- 7° het overlijden van een bloed- of aanverwant, in de tweede of derde graad van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), niet onder hetzelfde dak wonend als het beroepspersoneelslid : één dag;
- 8° de priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag;



- 9° de plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een erkende religie van een kind van het beroepspersoneelslid of de echtgeno(o)t(e) : één dag;
- 10° de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) : één dag.

§ 2. De in paragraaf 1 vermelde verloven worden toegekend in opeenvolgende kalenderdagen vanaf de dag van de omstandigheid die het verlof rechtvaardigt.

In afwijking van het eerste lid, wordt het verlof, vermeld in paragraaf 1, 5°, 6° en 7°, toegekend in niet opeenvolgende kalenderdagen en wordt het opgenomen binnen de vijftien dagen vanaf de omstandigheid die het verlof rechtvaardigt.

Afdeling 5. - Verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang

Art. 202. Het beroepspersoneelslid heeft recht op verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang voor een maximale periode van vijfenveertig dagen per jaar. Het verlof wordt opgenomen per prestatie of, middels het akkoord van het beroepspersoneelslid, per schijf te bepalen door de raad.

De dwingende redenen van familiaal belang moeten erkend worden door de hiërarchische meerdere waarvan het beroepspersoneelslid afhangt. De volgende dwingende redenen van familiaal belang worden van ambtswege erkend :

- 1° de ziekenhuisopname van een persoon die onder hetzelfde dak woont als het beroepspersoneelslid of van een bloed- of aanverwant in de eerste graad die niet met het beroepspersoneelslid onder hetzelfde dak woont;
- 2° de opvang tijdens de schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die de leeftijd van vijftien jaar niet hebben bereikt;
- 3° de opvang tijdens de schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die de leeftijd van achttien jaar niet hebben bereikt, wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag;
- 4° de opvang tijdens de periodes van schoolvakantie van de kinderen van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e) die onder het statuut van verlengde minderjarigheid werden geplaatst.

Om het verlof in toepassing van dit artikel te genieten, levert het beroepspersoneelslid een bewijs dat een dwingende reden van familiaal belang zich voordoet.

Art. 203. Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt niet vergoed.

Art. 204. Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang wordt in evenredige mate verminderd, voor het lopende kalenderjaar en dit, in de volgende gevallen :

- 1° het beroepspersoneelslid treedt in dienst in de loop van het kalenderjaar;
- 2° het beroepspersoneelslid legt zijn ambt definitief neer;
- 3° het beroepspersoneelslid heeft een uitzonderlijk verlof gekregen, vermeld in artikel 207, 4° ;
- 4° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een politiek kabinet gekregen, vermeld in artikel 208;
- 5° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor stage gekregen, vermeld in artikel 209;
- 6° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor opdracht van algemeen belang, vermeld in artikel 210, gekregen;
- 7° het beroepspersoneelslid is in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit geplaatst;
- 8° het beroepspersoneelslid heeft een verlof voor loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217, § 1, gekregen.

Afdeling 6. - Dienstvrijstellingen en uitzonderlijk verlof

Onderafdeling 1. - Dienstvrijstellingen

Art. 205. Dienstvrijstelling is de toestemming gegeven aan het beroepspersoneelslid om gedurende de diensturen afwezig te zijn voor een bepaalde duur en met het behoud van zijn rechten.



Art. 206. § 1. Het beroepspersoneelslid krijgt dienstvrijstelling voor de volgende omstandigheden en activiteiten :

- 1° de oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege : voor de nodige duur ervan;
- 2° de uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een stemopnemingsbureau : de nodige tijd.

§ 2. De raad kan in bijkomende dienstvrijstellingen voorzien.

§ 3. Het beroepspersoneelslid legt de documenten voor ter staving van de omstandigheid of activiteit waarvoor dienstvrijstelling verkregen wordt.

Onderafdeling 2. - Uitzonderlijk verlof

Art. 207. Het beroepspersoneelslid kan uitzonderlijk verlof krijgen voor de volgende omstandigheden of activiteiten, waarvan het het bewijs levert :

- 1° deelname aan een jury bij het Hof van Assisen; voor de duur van de zitting;
- 2° wegens overmacht, ten gevolge van een ziekte of ongeval overkomen aan één van de volgende personen met wie het beroepspersoneelslid samenleeft op dezelfde woonplaats : de echtgeno(o)t(e) van het beroepspersoneelslid, een bloed- of aanverwant van het beroepspersoneelslid of van de echtgeno(o)t(e), een persoon opgenomen met het oog op adoptie of op het uitoefenen van pleegvoogdij of volgend op een gerechtelijke beslissing van plaatsing in een pleeggezin : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar. Een medisch attest toont de noodzaak van de aanwezigheid van het beroepspersoneelslid aan.

Het beroepspersoneelslid bekomt eveneens een uitzonderlijk verlof wegens overmacht die het gevolg is van de ziekte of van een ongeval overkomen aan zijn kind dat bij hem verblijft, maar gedomicilieerd is bij de andere ouder;

- 3° bij zware materiële schade aan diens goederen, zoals schade veroorzaakt aan de woning door een brand of een natuurramp : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar;
- 4° kandidatuur voor de verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen : voor de duur van de verkiezingscampagne waaraan het beroepspersoneelslid als kandidaat deelneemt.

Dit uitzonderlijk verlof wordt niet vergoed;

- 5° om zieken, personen met een handicap en maatschappelijke kwetsbare mensen te vergezellen en bij te staan tijdens vakantiereizen en -verblijven in België en het buitenland. Deze vakantiereizen en -verblijven moeten georganiseerd worden door een vereniging, een openbare instelling of een privé-instelling, waarvan de opdracht erin bestaat de zorg voor zieken, personen met een handicap of maatschappelijke kwetsbare mensen op zich te nemen en die hiervoor subsidies van de overheid krijgt : voor een maximale duur van vijf dagen per kalenderjaar;
- 6° voor het afstaan van beenmerg : voor een maximale duur van vier dagen per kalenderjaar die ingaat vanaf de dag waarop de beenmergafstand in de verzorgingsinstelling plaatsvindt;
- 7° voor het afstaan van organen of weefsels : voor een periode die overeenkomt met de duur van de hospitalisatie en van de eventueel vereiste herstelperiode alsook met de duur van de voorafgaande geneeskundige onderzoeken.

Afdeling 7. - Verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht, verlof voor stage en verlof voor opdracht van algemeen belang

Onderafdeling 1. - Verlof om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht



Art. 208. Het beroepspersoneelslid kan verlof krijgen wanneer het aangewezen wordt om een ambt uit te oefenen bij een secretariaat, een beleidscel, de cel algemene beleidscoördinatie, een cel algemeen beleid, bij het kabinet van een federaal, gemeenschaps-, gewestelijk, provinciaal of lokaal politiek mandataris of bij het kabinet van een politiek mandataris van de wetgevende macht.

De toekenning van het verlof is onderworpen aan de voorwaarde dat deze organen een reglement hebben aangenomen waarin zij de modaliteiten van terugbetaling van de bezoldiging van het beroepspersoneelslid bepalen.

Onderafdeling 2. - Verlof voor stage

Art. 209. Het beroepspersoneelslid krijgt verlof om een stage of proefperiode te doen in een betrekking bij een overheidsdienst. Het verlof wordt toegestaan voor de duur van de stage of de proefperiode.

Het verlof wordt niet vergoed.

Het beroepspersoneelslid dat wenst een verlof te krijgen bij toepassing van dit artikel, meldt aan de commandant of zijn afgevaardigde de datum waarop het verlof zal ingaan en de duur ervan. Deze mededeling gebeurt schriftelijk ten minste één maand voor het begin van het verlof, tenzij de commandant of zijn afgevaardigde, op aanvraag van de betrokkene, een kortere termijn aanvaardt.

Onderafdeling 3. - Verlof voor opdracht van algemeen belang

Art. 210. § 1. De raad kan, na het advies van de commandant te hebben gevraagd, aan het beroepspersoneelslid een verlof voor opdracht van algemeen belang toekennen. Het gaat met name om nationale en internationale opdrachten in het kader van de ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

§ 2. Het verlof wordt niet vergoed, tenzij de zone er anders over beslist op voorwaarde dat de uitoefening van de opdracht niet het voorwerp uitmaakt van een loon.

§ 3. De raad beslist, na voorafgaand advies van de commandant en volgens de behoeften van de dienst, of de betrekking van het beroepspersoneelslid in verlof voor opdracht als vacant moet worden beschouwd.

Het beroepspersoneelslid van wie het verlof voor opdracht ten einde loopt, keert terug naar zijn betrekking in de zone waar het werkte voor de aanvang van zijn verlof voor opdracht of wordt er, in voorkomend geval, wedertewerkgesteld in een gelijkaardige functie. De wedertewerkstelling kan slechts plaatsvinden indien de betrekking werkelijk voorzien werd als gevolg van de aanwending van paragraaf 3, eerste lid.

Art. 211. Met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden, kan de raad ieder ogenblik een einde maken aan het verlof van het beroepspersoneelslid.

Het beroepspersoneelslid kan op ieder ogenblik een einde maken aan het verlof, met inachtneming van een opzeggingstermijn van ten minste twee maanden tenzij de raad een kortere termijn aanvaardt.

Het beroepspersoneelslid wiens opdracht onderbroken wordt, stelt zich ter beschikking van zijn zone. Indien het zonder geldige reden weigert of verwaarloost dit te doen, wordt het per aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum in gebreke gesteld om de redenen van zijn afwezigheid te laten kennen. Ingeval van afwezigheid van antwoord of onvoldoende antwoord binnen een termijn van vijf dagen wordt het ambtshalve ontslagen.

Afdeling 8. - Verloven toegekend aan de reservisten van het leger

Art. 212. De beroepspersoneelsleden die in vreedstijd militaire prestaties leveren, genieten het verlof vermeld in het koninklijk besluit van 1 juni 1964 tot vaststelling van de administratieve stand van sommige ambtenaren van de rijksbesturen die, in vreedstijd, militaire prestaties verrichten of diensten volbrengen ter uitvoering van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden.

Afdeling 9. - Moederschapsbescherming



Art. 213. Het beroepspersoneelslid geniet de verloven toegekend met het oog op de moederschapsbescherming krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971. Het beroepspersoneelslid behoudt het recht op wedde tijdens het moederschapsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene elke beroepsactiviteit stopzet in zijn hoedanigheid van beroepspersoneelslid.

Art. 214. In geval van verlenging van de postnatale rustperiode in overeenstemming met artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de bezoldiging van het beroepspersoneelslid doorbetaald tijdens de duur van de verlenging.

Art. 215. § 1. In geval van overlijden van de moeder, heeft het beroepspersoneelslid dat de vader van het kind is, recht op vaderschapsverlof waarvan de duur het gedeelte van het moederschapsverlof, dat door de moeder niet was opgenomen op het ogenblik van haar overlijden, niet mag overschrijden. Het beroepspersoneelslid dat de vader is van het kind en dat vaderschapsverlof wenst te krijgen, deelt dit schriftelijk mee aan de commandant of zijn afgevaardigde binnen de zeven dagen na het overlijden van de moeder. Dit geschrift vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de waarschijnlijke duur ervan. Een uittreksel van de overlijdensakte van de moeder wordt zo snel mogelijk getoond.

§ 2. Bij een ziekenhuisopname van de moeder, heeft het beroepspersoneelslid dat de vader van het kind is, recht op vaderschapsverlof, dat ten vroegste op de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind begint, op voorwaarde dat de ziekenhuisopname van de moeder meer dan zeven dagen duurt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof vervalt op het ogenblik waarop de ziekenhuisopname van de moeder eindigt en uiterlijk aan het einde van de periode overeenstemmend met het gedeelte van het moederschapsverlof dat nog niet was opgenomen door de moeder op het ogenblik van haar ziekenhuisopname.

Het beroepspersoneelslid dat de vader is van het kind en dat vaderschapsverlof wenst te krijgen, deelt dit schriftelijk mee aan de commandant of zijn afgevaardigde. Dit geschrift vermeldt de datum van het begin van het vaderschapsverlof en de waarschijnlijke duur ervan. De verlofaanvraag wordt gesteund op een attest waarin de duur van de ziekenhuisopname van de moeder boven de zeven dagen die volgen op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft, bevestigd wordt.

Art. 216. § 1. Het vrouwelijke beroepspersoneelslid heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover dit blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke het vrouwelijke beroepspersoneelslid recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

§ 2. De borstvoedingspauze duurt een half uur. Het vrouwelijke beroepspersoneelslid heeft recht per gepresteerde prestatie van vier uur, op een pauze die genomen moet worden tijdens deze prestatie. Als het vrouwelijk beroepspersoneelslid recht heeft op meerdere pauzes tijdens een prestatie, kan zij deze opnemen in één keer of meerdere keren tijdens die prestatie.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties inbegrepen.

Het vrouwelijke beroepspersoneelslid dient met de hiërarchische meerdere overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

§ 3. Het vrouwelijke beroepspersoneelslid dat wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk haar hiërarchische meerdere hiervan op de hoogte een maand op voorhand, tenzij deze een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van het vrouwelijke beroepspersoneelslid geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt het vrouwelijke beroepspersoneelslid aan haar functionele meerdere elke maand een attest of een medisch getuigschrift.



Afdeling 10. - Verlof voor Loopbaanonderbreking

Art. 217. § 1. Het beroepspersoneelslid krijgt verlof om zijn loopbaan te onderbreken onder het stelsel van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het koninklijk besluit van 7 mei 1999 betreffende de onderbreking van de beroepsloopbaan van het personeel van de besturen.

§ 2. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt voltijsd genomen, met uitzondering van loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, voor het bijstaan van of het verstrekken van verzorging aan een ziek familielid en voor ouderschapsverlof.

Art. 218. Onder voorbehoud van artikel 194 is loopbaanonderbreking een recht van elk beroepspersoneelslid.

Afdeling 11. - Adoptie- en opvangverlof

Art. 219. Het beroepspersoneelslid [krijgt verlof] voor adoptie wanneer een kind beneden de leeftijd van tien jaar in zijn gezin opgenomen wordt met het oog op adoptie.

Het verlof is beperkt tot zes weken. Het verlof kan gesplitst worden in weken en wordt genomen uiterlijk vier maanden na de opname van het kind in het gezin van het betrokken beroepspersoneelslid. Op vraag van het beroepspersoneelslid kan ten hoogste drie weken van dit verlof opgenomen worden vóór de opname van het kind in het gezin.

Erratum B.S. 22.01.2015

Art. 220. Het beroepspersoneelslid [krijgt verlof voor opvang] wanneer een kind beneden de leeftijd van tien jaar in zijn gezin opgenomen wordt met het oog op pleegvoogdij of ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin.

Erratum B.S. 22.01.2015

Het verlof is beperkt tot vier weken wanneer het kind ouder is dan drie jaar en tot zes weken wanneer het kind de leeftijd van drie jaar nog niet bereikt heeft. Het verlof vangt aan op de dag dat het kind in het gezin van het beroepspersoneelslid opgenomen wordt en kan niet gesplitst worden.

Art. 221. § 1. Het beroepspersoneelslid dat wenst een adoptieverlof te krijgen, meldt aan de commandant of zijn afgevaardigde de datum waarop het verlof zal ingaan en de duur ervan. Deze mededeling gebeurt schriftelijk ten minste één maand voor het begin van het verlof, tenzij de commandant of zijn afgevaardigde, op aanvraag van de betrokkene, een kortere termijn aanvaardt.

Het beroepspersoneelslid moet de volgende documenten voorleggen voor wat betreft het adoptieverlof :

- 1° een attest, uitgereikt door de bevoegde centrale overheid van de Gemeenschap, waarin de toewijzing van het kind aan het beroepspersoneelslid wordt bevestigd, om het verlof van ten hoogste drie weken vóór de opname van het kind in het gezin te krijgen;
- 2° een attest dat de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister bevestigt om het resterend verlof te kunnen nemen.

§ 2. Het beroepspersoneelslid legt de nodige documenten tot staving voor inzake het opvangverlof binnen de vijftien dagen vanaf de ontvangst van de rechterlijke beslissing.

Art. 222. De maximumduur van de verloven, vermeld in de artikelen 219 en 220, wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Afdeling 12. - Afwezigheden wegens ziekte

Onderafdeling 1. - Afwezigheidsdagen wegens ziekte

Art. 223. Het beroepspersoneelslid, dat wegens ziekte verhinderd is zijn ambt uit te oefenen, kan, tijdens zijn hele loopbaan, eenentwintig afwezigheidsdagen wegens ziekte per twaalf maanden



dienstanciënniteit krijgen. Als hij nog geen zesendertig maanden in dienst is, wordt zijn wedde niettemin gewaarborgd gedurende drieënzestig dagen.

Worden eveneens in aanmerking genomen, de werkelijke prestaties die het beroepspersoneelslid in welke hoedanigheid ook en zonder vrijwillige onderbreking verricht heeft als titularis van ambten met volledige prestaties in een andere overheidsdienst of een door de Staat of een Gemeenschap opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinrichting, psycho-medisch sociaal centrum, dienst voor beroepskeuze of medisch pedagogisch instituut.

Wanneer het beroepspersoneelslid of de stagiair deeltijdse prestaties verricht heeft, worden die in aanmerking genomen naar verhouding tot de werkelijk geleverde prestaties.

Art. 224. Het beroepspersoneelslid dat in de loop van een prestatie ziek wordt, krijgt van zijn functionele meerdere dienstvrijstelling om zich naar een arts te begeven.

Art. 225. § 1. Het aantal afwezigheidsdagen wegens ziekte, vermeld in artikel 223, wordt verminderd evenredig met het aantal dagen tijdens de beschouwde periode van twaalf maanden waarin het beroepspersoneelslid :

- 1° een uitzonderlijk verlof voor kandidaturen voor de verkiezingen, een verlof voor stage, een verlof voor opdracht van algemeen belang, een verlof voor loopbaanonderbreking, een afwezigheid tijdens dewelke het beroepspersoneelslid in de administratieve stand van non-activiteit werd gesteld, heeft bekomen;
- 2° afwezig was wegens ziekte, het verlof, vermeld in de artikelen 229 en 230, uitgezonderd;
- 3° op non-activiteit geplaatst is in toepassing van artikel 186.

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

Art. 226. Na elk jaar dienstanciënniteit wordt het aantal uren afwezigheid wegens ziekte verhoogd met het saldo van de uren afwezigheid wegens ziekte die de betrokkene niet opgebruikt heeft.

Art. 227. De afwezigheid wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217.

Art. 228. De verlofdagen om dwingende redenen van familiaal belang die samenvallen met een afwezigheid wegens ziekte worden niet als dagen afwezigheid wegens ziekte beschouwd.

Art. 229. § 1. Onder voorbehoud van artikel 231, en in afwijking van artikel 223, wordt de afwezigheid wegens ziekte zonder tijdsbeperking toegestaan, naar aanleiding van :

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

Bovendien en behalve voor de toepassing van artikel 231, komen de dagen afwezigheid wegens ziekte toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, zelfs na de datum van consolidering, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte welke het beroepspersoneelslid nog kan krijgen bij toepassing van artikel 223.

§ 2. Het beroepspersoneelslid dat door een beroepsziekte bedreigd wordt en dat daardoor tijdelijk ophoudt zijn ambt uit te oefenen, volgens de modaliteiten bepaald door de raad, wordt ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Dit verlof wordt vergoed.

Art. 230. § 1. De dagen afwezigheid wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de fout van een derde en dat geen ongeval is als vermeld in artikel 229, worden niet in aanmerking genomen om het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte te bepalen dat het beroepspersoneelslid nog krachtens artikel 223 kan krijgen ten belope van het percentage aansprakelijkheid dat aan de derde is toegewezen en dat als grondslag dient voor de wettelijke indeplaatsstelling van de zone.

§ 2. De dagen afwezigheid wegens ziekte toegekend ingevolge een arbeidsongeval dat of een beroepsziekte die het beroepspersoneelslid overkomen is bij een vorige werkgever, worden niet in



aanmerking genomen om het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte te bepalen dat het beroepspersoneelslid nog krachtens artikel 223 kan krijgen, voor zover het beroepspersoneelslid vergoedingen blijft genieten tijdens de volledige periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid, vermeld in artikel 22 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, in artikel 34 van de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970 of in iedere equivalente norm.

Art. 231. Het beroepspersoneelslid kan niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of invaliditeit alvorens hij het totaal van de dagen afwezigheid wegens ziekte heeft uitgeput waarop artikel 223 van dit besluit hem recht geeft.

Onderafdeling 2. - Disponibiliteit wegens ziekte

Art. 232. § 1. Onverminderd artikel 229, wordt het beroepspersoneelslid dat afwezig is wegens ziekte en dat de maximale duur van het verlof dat hem daartoe kan worden toegekend krachtens artikel 223 al heeft opgebruikt, van rechtswege in disponibiliteit gesteld.

Het behoudt zijn recht op bevordering door verhoging in graad en [op bevordering] in weddenschaal.

Erratum B.S. 22.01.2015

§ 2. Het beroepspersoneelslid in disponibiliteit wegens ziekte heeft recht op een wachtgeld gelijk aan 60 % van zijn laatste activiteitswedde. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van het wachtgeld.

Het bedrag van dit wachtgeld mag in geen geval lager zijn dan :

- 1° de vergoedingen die de betrokkene in dezelfde situatie zou krijgen als het sociale zekerheidsstelsel op hem van toepassing zou zijn geweest van in het begin van zijn afwezigheid;
- 2° het pensioen dat hij zou krijgen als hij, op de datum dat hij in disponibiliteit is gesteld, op vervroegd pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid was gesteld.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, heeft het beroepspersoneelslid recht op een maandelijks wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de kwaal waaraan het lijdt als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend door de medische controledienst waarbij de zone aangesloten is. Dit recht heeft slechts uitwerking nadat het beroepspersoneelslid in disponibiliteit wegens ziekte werd gesteld. Dit recht brengt een herziening van de toestand van het beroepspersoneelslid met zich mee, met geldelijke uitwerking vanaf de dag waarop zijn disponibiliteit wegens ziekte een aanvang heeft genomen.

§ 4. De disponibiliteit wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, vermeld in artikel 217.

§ 5. De raad beslist, in functie van de behoeften van de dienst, of de betrekking waarvan het in disponibiliteit gestelde beroepspersoneelslid titularis was, als vacant kan worden beschouwd. De raad kan deze beslissing pas nemen op het ogenblik waarop de disponibiliteit wegens ziekte van het beroepspersoneelslid één jaar bereikt heeft.

Art. 233. Het beroepspersoneelslid, van wie de periode van disponibiliteit ten einde loopt, keert terug naar zijn betrekking in de zone waar het werkte voor de in disponibiliteit stelling of het, in voorkomend geval, wordt wedertewerkgesteld in een gelijkaardige functie. De wedertewerkstelling kan slechts plaatsvinden indien de betrekking werkelijk voorzien werd als gevolg van de aanwending van artikel 232, § 5, en gebeurt, indien nodig, in overtal.

Onderafdeling 3. - Controle van de afwezigheden ingevolge ziekte of ongeval

Art. 234. Het behoort toe aan de raad om zich aan te sluiten bij een onafhankelijke en onpartijdige medische controledienst die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, om de controle uit te voeren op de afwezigheden ten gevolge van ziekte of ongeval.

Het beroepspersoneelslid dat afwezig is ten gevolge van ziekte of ongeval staat onder toezicht van de medische controledienst :



- 1° ambtshalve, op beslissing van de medische controledienst;
- 2° op schriftelijk verzoek van de commandant of zijn afgevaardigde, gericht aan de medische controledienst.

Art. 235. Het beroepspersoneelslid, dat wegens ziekte of ongeval verhinderd is zijn ambt normaal uit te oefenen, is verplicht de zone hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen volgens de modaliteiten bepaald door de raad.

Voor een afwezigheid wegens ziekte of ongeval met een duur van meer dan twaalf uren, dient het beroepspersoneelslid een geneeskundig getuigschrift in volgens het model in bijlage 2 bij de medische controledienst waarbij de zone aangesloten is, ten laatste de eerste werkdag na het opstellen ervan. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de ziekte, de waarschijnlijke duur ervan, de verblijfplaats van het beroepspersoneelslid en of het beroepspersoneelslid zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven. Ingeval van onmogelijkheid om zich te verplaatsen, kan een kopie van het geneeskundig getuigschrift naar de medische controledienst gestuurd worden via telefax of elektronische post, op voorwaarde dat het origineel opgestuurd wordt zodra de onmogelijkheid om zich te verplaatsen ophoudt.

Indien het beroepspersoneelslid, in de loop van hetzelfde kalenderjaar, tweemaal afwezig is geweest gedurende maximaal twaalf uren, zonder een geneeskundig getuigschrift in te dienen, worden alle latere afwezigheden wegens ziekte of ongeval in de loop van hetzelfde kalenderjaar gerechtvaardigd met een geneeskundig getuigschrift.

Indien het beroepspersoneelslid nalaat, buiten het geval van overmacht, een geneeskundig getuigschrift in te dienen bij de medische controledienst, dan bevindt het zich van rechtswege in non-activiteit.

Art. 236. § 1. Het beroepspersoneelslid kan het medisch onderzoek niet weigeren.

De controle van het beroepspersoneelslid kan gebeuren vanaf de eerste dag van de afwezigheid en tijdens de volledige periode van de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval.

Het medisch onderzoek vindt plaats in de woon- of verblijfplaats van het beroepspersoneelslid. Wanneer de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, oordeelt dat de gezondheidstoestand van het beroepspersoneelslid hem toelaat zich naar een andere plaats te begeven, dan kan het beroepspersoneelslid ook worden opgeroepen door de medische controledienst om zich voor een onderzoek aan te melden bij de controlearts voor een medisch onderzoek. Wanneer de controlearts het beroepspersoneelslid niet aantreft op de aangegeven woon- of verblijfplaats, dan laat hij een bericht achter. Behoudens wanneer de arts die het geneeskundig getuigschrift aan het beroepspersoneelslid heeft afgeleverd, oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het beroepspersoneelslid zich op het vermelde uur aanmelden bij de controlearts.

Wanneer het beroepspersoneelslid zich niet naar een andere plaats mag begeven, maar op het ogenblik van de controle afwezig was, wegens redenen van overmacht, brengt het de controlearts hiervan onmiddellijk op de hoogte, zodat een nieuwe controle kan plaatshebben.

Het beroepspersoneelslid dat het medisch onderzoek weigert of die het de controlearts onmogelijk maakt om het medisch onderzoek uit te voeren wordt van rechtswege in non-activiteit geplaatst.

§ 2. De controlearts gaat na of de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval gerechtvaardigd is en kan constateren dat :

- 1° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch gerechtvaardigd is;
- 2° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch gerechtvaardigd is voor een kortere periode dan vermeld werd in het geneeskundig getuigschrift;
- 3° de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval medisch niet gerechtvaardigd is.

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde.

De controlearts overhandigt onmiddellijk, eventueel na raadpleging van diegene die het in artikel 235, tweede lid, vermelde geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan het beroepspersoneelslid. Indien deze laatste op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift.

Onder voorbehoud van artikel 237, gaat de werkhervatting in respectievelijk op de door de controlearts vastgestelde datum of op de eerste dag volgend op zijn beslissing



Wanneer het beroepspersoneelslid afwezig is ten gevolge van ziekte of ongeval en nog geen arts heeft geraadpleegd, en de controlearts oordeelt na medisch onderzoek dat de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval niet gerechtvaardigd is, dan bevindt het beroepspersoneelslid zich van rechtswege in non-activiteit voor de duur van de afwezigheid.

Het beroepspersoneelslid kan echter kiezen om een dag jaarlijks vakantieverlof te gebruiken met het akkoord van de commandant of zijn afgevaardigde voor een afwezigheid van een dag waarvoor het beroepspersoneelslid nog geen arts heeft geraadpleegd, en de controlearts oordeelt dat de afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval niet gerechtvaardigd is.

Art. 237. Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, kan de meest belanghebbende partij, met het oog op het beslechten van het medisch geschil en in onderling akkoord, een arts-scheidsrechter aanwijzen. Indien geen akkoord kan worden bereikt binnen de twee werkdagen kan de meest belanghebbende partij, met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld.

De medische controledienst waarbij de zone aangesloten is kan de controlearts en het beroepspersoneelslid kan diegene die hem het medisch getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijke machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

Indien de arts-scheidsrechter een negatieve beslissing neemt, wordt de periode tussen de datum van werkhervatting bepaald door de controlearts en de datum van de beslissing van de arts-scheidsrechter, omgezet in non-activiteit.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van het beroepspersoneelslid, vallen ten laste van de verliezende partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De medische controledienst en het beroepspersoneelslid worden schriftelijk bij aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum verwittigd.

Art. 238. Wanneer een beroepspersoneelslid tijdens een afwezigheid ten gevolge van ziekte of ongeval in het buitenland wil verblijven, dient het hiervoor voorafgaand de toestemming te krijgen van de medische controledienst waarbij de zone aangesloten is.

Onderafdeling 4. - Controle van de afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte

Art. 239. De medische controledienst waarbij de zone aangesloten is wordt belast met de controle van de afwezigheden ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk en een beroepsziekte.

De controle gebeurt volgens de modaliteiten bepaald in artikelen 236, §§ 1 en 2, eerste tot derde lid.

Het artikel 238 is van toepassing.

Afdeling 13. - Afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden

Art. 240. Het beroepspersoneelslid kan een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden genieten voor zover de werking van de dienst dit toelaat. De afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden wordt enkel voltijds en voor een minimale duur van drie maanden toegestaan.

Art. 241. Het beroepspersoneelslid dat een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden wil genieten, deelt de startdatum en de duur van het verlof mee aan de commandant. Deze mededeling gebeurt schriftelijk en minstens drie maanden voor de aanvang van de afwezigheid. Deze termijn kan ingekort worden mits wederzijds akkoord.

Elke verlenging moet minstens één maand voor het einde van de afwezigheid schriftelijk aangevraagd worden.

De beslissing van de weigering van het verlof wordt omstandig gemotiveerd en wordt schriftelijk ter kennis gebracht van de betrokkene binnen één maand vanaf de aanvraag. Deze beslissing kan het



voorwerp uitmaken van een beroep, ingediend per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum, bij de raad binnen de tien dagen na de kennisneming ervan door het beroepspersoneelslid. De raad doet uitspraak binnen de twee maanden volgend op de indiening van het beroep. Bij gebrek aan beslissing genomen binnen deze termijn, wordt de aanvraag geacht aanvaard te zijn.

Art. 242. Het beroepspersoneelslid kan zijn ambt hernemen voor het verstrijken van de periode van afwezigheid meegedeeld krachtens artikel 241, mits een opzegperiode van één maand. De commandant kan een kortere opzegtermijn aanvaarden.

Art. 243. De afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden is beperkt tot twee jaar voor de gehele loopbaan.

Art. 244. Tijdens de afwezigheid als vermeld in artikel 240, bevindt het beroepspersoneelslid zich in de administratieve stand van non-activiteit. Het beroepspersoneelslid mag een bezoldigde activiteit uitoefenen, op voorwaarde dat deze verenigbaar is met zijn functies. Het moet de commandant op de hoogte brengen van de aard van die activiteit.

Art. 245. Er wordt geen rekening gehouden met ziekten of ongevallen opgelopen tijdens deze afwezigheid.

TITEL 2. - BEPALINGEN VOOR DE LEDEN VAN HET VRIJWILLIG PERSONEEL

Art. 246. De raad kan, omwille van specifieke redenen, met name omwille van persoonlijke of professionele redenen, de benoeming van een vrijwillig personeelslid gedurende een ononderbroken periode van zes maanden opschorten op vraag van de betrokkene. De opschortingsperiode mag niet meer bedragen dan twee jaar voor de totale duur van zijn benoeming. Het vrijwillig personeelslid dat zijn functies niet opnieuw opneemt na de opschortingsperiode, wordt als ontslaggevend beschouwd.

De betrokkene dient zijn aanvraag schriftelijk in bij de raad. Deze laatste doet uitspraak binnen de twee maand te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Bij gebrek aan beslissing genomen binnen deze termijn, wordt de aanvraag geacht aanvaard te zijn.

De periode gedurende dewelke de benoeming van het vrijwillig personeelslid wordt opgeschort wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de dienst-, graad-, schaal- en geldelijke anciënniteit. Het vrijwillig personeelslid behoudt zijn rechten op bevordering gedurende deze periode.

Gedurende deze periode heeft het vrijwillig personeelslid geen recht op om het even welke toelage of premie.

BOEK 10. - TUCHTREGELING

TITEL 1. - TUCHTSANCTIES

Art. 247. De tuchtsancties kunnen worden opgelegd omwille van de volgende redenen :

- 1° tekortkomingen aan de beroepsplichten;
- 2° handelingen die de waardigheid van het ambt in het gedrang brengen;
- 3° overtredingen van de verbodsbepalingen, vermeld in het statuut.

Deze redenen zijn niet limitatief.

Art. 248. De tuchtsancties die kunnen worden uitgesproken ten aanzien van het personeelslid zijn :

- 1° de berisping;
- 2° de blaam;
- 3° de inhouding van wedde;
- 4° de tuchtschorsing met of zonder inhouding van wedde;
- 5° de terugzetting of de lagere inschaling;
- 6° het ontslag van ambtswege;
- 7° de afzetting.

Art. 249. De inhouding van wedde mag niet langer dan drie maanden duren en mag de inhouding, vermeld in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het



loon der werknemers, niet overschrijden. De inhouding mag ook niet als effect hebben dat de wedde wordt teruggebracht tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen waarop het personeelslid recht zou hebben indien hij zou vallen onder het sociale zekerheidsregime van de loontrekkenden.

Art. 250. De tuchtschorsing mag niet langer dan drie maanden duren.

De tuchtschorsing plaatst het personeelslid van rechtswege in de administratieve stand van non-activiteit.

Tijdens de tuchtschorsing kan het personeelslid zijn rechten op bevordering of verhoging in weddeschaal niet doen gelden.

In geval van tuchtschorsing met inhouding van wedde mag de totale duur van deze tuchtsanctie niet langer zijn dan drie maanden.

Art. 251. De lagere inschaling is de toekenning van een lagere weddeschaal binnen dezelfde graad. De terugzetting is de toekenning van een lagere graad.

Art. 252. De aard, de reden en de datum van elke uitgesproken tuchtsanctie worden vermeld in het persoonlijke dossier van de betrokkene.

Art. 253. Doorhaling van de tuchtsancties in het persoonlijk dossier van de betrokkene gebeurt automatisch na een termijn van :

1° twee jaar voor de berisping en de blaam;

2° vier jaar voor de inhouding van wedde, de tuchtschorsing, de terugzetting en de lagere inschaling.

De termijn begint te lopen vanaf de betekening van de tuchtsanctie.

TITEL 2. - *BEVOEGDE OVERHEDEN OM DE TUCHTSANCTIES UIT TE SPREKEN*

Art. 254. De berisping en de blaam worden uitgesproken door het college.

Art. 255. De inhouding van wedde, de tuchtschorsing, de terugzetting of de lagere inschaling, het ontslag van ambtswege en de afzetting worden uitgesproken door de raad.

Art. 256. Ingeval van tuchtprocedure ingesteld tegen de commandant worden de bevoegdheden door dit boek toegekend aan de commandant of diens afgevaardigde, uitgevoerd door een lid van het college aangeduid door de voorzitter.

TITEL 3. - *RECHTEN VAN DE VERDEDIGING*

Art. 257. § 1. Er mag geen tuchtsanctie worden opgelegd :

1° zonder dat het betrokken personeelslid voorafgaand op de hoogte werd gesteld van de inbreuk die hem ten laste wordt gelegd;

2° zonder dat het personeelslid werd gehoord en zijn verweermiddelen heeft kunnen doen gelden.

§ 2. Elke tuchtsanctie moet ter kennis worden gebracht van het betrokken personeelslid met vermelding van de reden van de sanctie.

§ 3. Het betrokken personeelslid en de persoon vermeld in artikel 258, kunnen op hun verzoek het tuchtdossier in elke fase van de procedure raadplegen en daarvan kopie ontvangen.

Voorafgaand aan het verhoor, legt de tuchtverheid een tuchtdossier aan. Het tuchtdossier bevat alle stukken met betrekking tot de ten laste gelegde feiten evenals de getuigenissen.

Art. 258. Het betrokken personeelslid mag zich tijdens zijn verdediging voor de tuchtverheid, laten bijstaan door een persoon naar keuze.

TITEL 4. - *PROCEDURE*

Art. 259. § 1. Iedere hiërarchische meerdere die van oordeel is dat een tuchtrechtelijke inbreuk is gepleegd, zendt aan de commandant een informatieverslag met een relaas van de feiten. Een informatieverslag kan eveneens worden opgesteld door een lid van de algemene inspectie, vermeld in



artikel 168 van de wet van 15 mei 2007. Op straffe van nietigheid van de procedure, moet het informatieverlag naar de commandant gestuurd worden binnen de dertig kalenderdagen na het plagen van de feiten of na de kennisneming ervan door de persoon die het verslag opstelt.

§ 2. De auteur van het informatieverlag wordt op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan de zaak gegeven wordt.

Art. 260. § 1. De commandant of diens afgevaardigde, die op de hoogte is van de feiten waarvan hij meent dat zij aanleiding moeten geven tot tuchtrechtelijke vervolgingen, stelt een tuchtvordering in tegen het betrokken personeelslid door hem per aangetekend schrijven of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum een kopie van het inleidend verslag te betekenen. Op straffe van nietigheid van de procedure, dient de betekening van het inleidend verslag te gebeuren binnen de zestig kalenderdagen volgend op de kennisneming van de feiten door de commandant of diens afgevaardigde en ten minste tien kalenderdagen voor het verhoor van het personeelslid.

§ 2. Het inleidend verslag vermeldt :

- de identiteit van het betrokken personeelslid,
- het recht om het verhoor van getuigen, evenals de openbaarheid van dit verhoor te vragen,
- in voorkomend geval de identiteit van de getuigen,
- de ten laste gelegde tuchtinbreuken,
- het feit dat een tuchtsanctie wordt overwogen en dat een tuchtdossier wordt aangelegd,
- de plaats en de termijn binnen dewelke het tuchtdossier kan worden geraadpleegd,
- de termijn waarbinnen een verweerschrift kan worden ingediend,
- de plaats, de dag en het uur van het verhoor,
- het recht van de betrokkene om zich te laten bijstaan door een verdediger naar keuze,
- het recht van de betrokkene om te vragen dat hij alleen wordt verhoord tijdens het verhoor.

Het inleidend verslag mag het dienovereenkomstig aangevulde informatieverlag zijn.

§ 3. Het betrokken personeelslid kan een verweerschrift indienen bij de commandant of diens afgevaardigde.

§ 4. Het betrokken personeelslid beschikt over de nodige tijd om zijn verdediging voor te bereiden en een verweerschrift in te dienen. Deze tijd mag niet minder bedragen dan tien kalenderdagen.

§ 5. Op gemotiveerd verzoek van de betrokkene, kan het verhoor worden uitgesteld binnen een redelijke termijn. De nieuwe datum wordt meegedeeld aan de betrokkene.

Art. 261. § 1. De commandant of diens afgevaardigde laat door een meerdere van het betrokken personeelslid ieder onderzoek instellen dat kan leiden tot het ontdekken van de waarheid, onder meer het ambtshalve of op aanvraag van het betrokken personeelslid afnemen van iedere nuttige getuigenis.

Bij afwezigheid van een meerdere, anders dan de commandant, van het betrokken personeelslid, wordt het onderzoek uitgevoerd door een lid van het administratief kader dat aangeduid is door de commandant.

§ 2. Het betrokken personeelslid neemt kennis van deze schriftelijke of mondelinge getuigenissen.

Art. 262. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van artikel 258, vindt het verhoor van het betrokken personeelslid voor de commandant of diens afgevaardigde plaats in aanwezigheid van een personeelslid dat bekleed is met een hogere graad dan de zijne en die het informatieverlag niet heeft opgesteld.

Wanneer het betrokken personeelslid geen andere hiërarchische meerdere heeft dan de commandant, is het de commandant en een lid van het college, aangeduid door de voorzitter, die het verhoor uitvoeren.

Wanneer de commandant het voorwerp uitmaakt van tuchtrechtelijke vervolging, is het het lid van het college, aangeduid door de voorzitter, overeenkomstig artikel 256, dat het verhoor uitvoert, vergezeld van een ander lid van het college, eveneens aangeduid door de voorzitter.



Indien het personeelslid erom verzoekt, wordt het alleen gehoord.

Art. 263. Er wordt een proces-verbaal van het verhoor opgesteld, dat getrouw de verklaringen van de verhoorde persoon weergeeft.

Als het proces-verbaal wordt opgemaakt bij afloop van de hoorzitting, wordt hiervan onmiddellijk lezing gegeven en wordt de betrokkene verzocht om dit te ondertekenen.

Als het proces-verbaal wordt opgesteld na het verhoor, wordt dit binnen de acht werkdagen na het verhoor meegedeeld aan de betrokkene met het verzoek om dit te ondertekenen.

In elk geval kan de betrokkene voorbehouden formuleren op het ogenblik van de ondertekening. Indien hij weigert om te tekenen, wordt hiervan melding gemaakt in het tuchtdossier.

Art. 264. Als de betrokkene er schriftelijk van afgezien heeft gehoord te worden of niet op de hoorzitting verschenen is zonder geldige reden, stelt de tuchtoverheid, naargelang het geval, binnen de tien werkdagen vanaf het schriftelijke afzien in het eerste geval, en vanaf de hoorzitting in het tweede geval, een proces-verbaal van weigering of van niet-verschijning op.

Art. 265. Wanneer de commandant of diens afgevaardigde, na het betrokken personeelslid te hebben gehoord, van mening is dat de inbreuk dient bestraft te worden met een andere sanctie dan de berisping of de blaam, maakt hij het tuchtdossier over aan de raad binnen de tien werkdagen vanaf de hoorzitting.

Art. 266. De raad doet uitspraak na de commandant of diens afgevaardigde en het betrokken personeelslid te hebben gehoord. De commandant neemt niet deel aan de beraadslaging van de raad.

Art. 267. Indien de raad van mening is dat de tuchtrechtelijke overtreding niet moet worden bestraft door de inhouding van wedde, de tuchtschorsing, de terugzetting, de lagere inschaling, het ontslag van ambtswege of de afzetting, verwijst hij de zaak naar het college, binnen de tien werkdagen vanaf de beslissing van de raad.

Art. 268. Op straffe van nietigheid van de procedure doet de tuchtoverheid uitspraak over de op te leggen tuchtsanctie binnen de twee maanden vanaf de afsluiting van het proces-verbaal van het laatste verhoor, van weigering of van niet-verschijning.

Art. 269. De personen die verhoren en die niet aanwezig waren gedurende alle zittingen, mogen noch deelnemen aan de beraadslagingen, noch aan de stemming over de uit te spreken tuchtmaatregel.

Art. 270. De gemotiveerde beslissing wordt terstond overgemaakt aan de betrokkene, hetzij per ter post aangetekend schrijven, hetzij via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen de tien werkdagen.

Art. 271. Binnen de tien werkdagen volgend op de datum van kennisname van de beraadslaging van de raad waarin beslist wordt over een tuchtsanctie, overeenkomstig artikel 255, kan het personeelslid een beroep indienen bij een federale onafhankelijke beroepskamer, paritair samengesteld binnen de FOD Binnenlandse Zaken, overeenkomstig de artikelen 171 tot 173.

Art. 272. Binnen de tien werkdagen volgend op de datum van kennisname van de beraadslaging van het college waarin beslist wordt over een tuchtsanctie, overeenkomstig artikel 254, kan het personeelslid een beroep indienen bij de raad.

Art. 273. De raad doet uitspraak na de commandant of diens afgevaardigde en het betrokken personeelslid te hebben gehoord. De commandant neemt niet deel aan de beraadslaging van de raad.

Art. 274. Op straffe van nietigheid van de procedure doet de raad uitspraak over de op te leggen tuchtsanctie binnen de twee maanden vanaf het verhoor.

Art. 275. § 1. Het personeelslid kan niet het voorwerp uitmaken van een tuchtprocedure voor feiten die reeds gesanctioneerd werden, onder voorbehoud van nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen en die zich voordoen tijdens de verjaringstermijn van de tuchtvordering.



§ 2. De tuchtvordering mag alleen betrekking hebben op feiten die zich hebben voorgedaan of zijn vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaand aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

Art. 276. In geval van strafvordering en indien het openbaar ministerie de einduitspraak van het gerecht ter kennis heeft gebracht aan de voorzitter of zijn afgevaardigde, moet de tuchtvordering ingesteld worden binnen de zes maanden na de datum van de kennisgeving.

Art. 277. Indien meer dan één feit wordt aangerekend aan het personeelslid, kan dit slechts aanleiding geven tot één procedure en tot de uitspraak van één tuchtsanctie.

Art. 278. Om een tuchtsanctie uit te spreken, kan de bevoegde overheid geen zwaardere sanctie opleggen dan de voorgestelde en kan ze slechts rekening houden met de feiten die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.

Art. 279. De sanctie mag geen gevolgen hebben vooraleer ze uitgesproken werd.

BOEK 11. - UITVOEREN VAN EEN ALCOHOL- OF DRUGSTEST

TITEL 1. - ALGEMENE BEPALINGEN

Art. 280. § 1. De bevoegdheden van de hiërarchische meerdere, vermeld in dit boek, kunnen enkel uitgeoefend worden door een hiërarchische meerdere met een graad van officier.

§ 2. Ingeval de commandant het voorwerp is van het afnemen van een test, worden de bevoegdheden in dit boek toegekend aan de hiërarchische meerdere, uitgevoerd door de voorzitter.

TITEL 2. - UITVOEREN VAN EEN ALCOHOLTEST

Art. 281. § 1. De ademtest, vermeld in artikel 106/1 van de wet van 15 mei 2007, bestaat erin te blazen in een toestel dat het niveau van de alcoholopname in de uitgeademde alveolaire lucht aangeeft.

§ 2. Alleen de ademtoestellen die overeenkomstig artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, gehomologeerd zijn, mogen voor de ademtest gebruikt worden. Op het gebruikte toestel moet het homologatiemerk van dit model op duurzame en onuitwisbare wijze aangebracht zijn.

Het gebruik, het onderhoud en het justeren van deze toestellen gebeurt in overeenstemming met de gebruiksmodaliteiten, vastgesteld in uitvoering van artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 282. De hiërarchische meerdere die de ademtest uitvoert, vermeldt in een voorlichtingsrapport de kennelijke tekenen van onder invloed van alcohol zijn die de test rechtvaardigen en de mogelijke psychomotorische testen, geschiktheidstesten en reactietesten.

Art. 283. Vooraleer het ademtesttoestel te gebruiken, toont de in artikel 282 vermelde overheid een verpakt mondstuk, opent de verpakking en brengt het mondstuk op het toestel aan zonder dit mondstuk aan te raken.

Het personeelslid wordt vervolgens verzocht te blazen in het toestel.

Art. 284. Het personeelslid dat verzocht wordt de ademtest te ondergaan mag een wachttijd vragen van vijftien minuten.

Art. 285. § 1. Op verzoek van het betrokken personeelslid kan de ademtest gevolgd worden door een ademanalyse die erin bestaat te blazen in een toestel dat de alcoholconcentratie in de uitgeademde alveolaire lucht meet.

De ademanalyse wordt uitgevoerd op kosten van de belanghebbende indien het meetresultaat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.



§ 2. Alleen de ademanalysetoestellen die overeenkomstig artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, gehomologeerd zijn, mogen voor de ademanalyse worden gebruikt. Op het gebruikte toestel moet het homologatiemerk van dit model op duurzame en onuitwisbare wijze aangebracht zijn.

Het gebruik, het onderhoud en het justeren van deze toestellen gebeurt in overeenstemming met de gebruiksmodaliteiten, vastgesteld in uitvoering van artikel 59, § 4, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

TITEL 3. - UITVOEREN VAN EEN DRUGSTEST

Art. 286. De drugstest, vermeld in artikel 106/1 van de wet van 15 mei 2007, is de speekseltest, vermeld in artikel 61bis van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 287. De hiërarchische meerdere die de drugstest uitvoert, vermeldt in een voorlichtingsrapport de kennelijke tekenen van beïnvloeding door drugs die de test rechtvaardigen.

TITEL 4. - GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Art. 288. Neemt niet deel aan de uitvoering van de opdrachten, vermeld in artikel 11 van de wet van 15 mei 2007, tot het einde van de dienst, het personeelslid waarvan de ademtest of de ademanalyse voor de opsporing van alcohol een resultaat meet dat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, of waarvan de drugstest een resultaat meet dat hoger is dan de resultaten, vermeld in artikel 61bis, § 2, 2°, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

De hiërarchische meerdere kan beslissen dat het personeelslid dat weigert om zich aan de alcoholtest of aan de drugstest te onderwerpen, niet deelneemt aan de uitvoering van de opdrachten, vermeld in artikel 11 van de wet van 15 mei 2007, tot aan het einde van de dienst.

Art. 289. Het personeelslid kan tuchtrechtelijk vervolgd worden voor overdreven alcohol- of druggebruik, wanneer de ademtest of de ademanalyse voor de opsporing van alcohol een resultaat meet dat ten minste gelijk is aan de norm bepaald in artikel 60, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer, of waarvan de drugstest een resultaat meet dat hoger is dan de resultaten, vermeld in artikel 61bis, § 2, 2°, eerste lid, van de wet van 16 maart 1968 betreffende de politie over het wegverkeer.

Art. 290. Het verzamelen van de gegevens die nodig zijn om een adem- of speekseltest uit te voeren, moet zich beperken tot de gegevens die strikt noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de overtredingen in artikel 15. Deze gegevens kunnen enkel voor tuchtdoeleinden met betrekking tot de bestraffing van deze overtredingen gebruikt worden.

BOEK 12. - SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Art. 291. Het personeelslid kan door de raad als ordemaatregel in zijn ambt worden geschorst in de volgende gevallen :

- 1° wanneer het personeelslid het voorwerp uitmaakt van strafrechtelijke vervolgingen;
- 2° wanneer het personeelslid het voorwerp uitmaakt van tuchtvervolgingen wegens een zware fout waarbij de betrokkene op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De schorsing wordt door de commandant aan de raad voorgesteld.

Het personeelslid wordt gehoord door de raad. Het mag worden bijgestaan of vertegenwoordigd door een persoon naar keuze in elke fase van de procedure. De oproeping vermeldt de feiten die aan de oorsprong van de procedure liggen.

Art. 292. In afwijking van artikel 184, kan de raad het geschorste personeelslid de mogelijkheid ontnemen om zijn rechten op bevordering en op bevordering in weddeschaal te doen gelden en, voor het beroepspersoneelslid, zijn wedde verminderen.

De vermindering van de wedde mag niet hoger liggen dan deze, vermeld in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Deze vermindering mag de wedde ook niet terugbrengen tot een bedrag dat lager is dan het bedrag van de



werkloosheidsuitkeringen waarop het personeelslid recht zou hebben als het genoot van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

Art. 293. Behalve in geval van strafrechtelijke vervolgingen, duurt de schorsing in het belang van de dienst niet langer dan zes maanden.

Art. 294. Indien geen enkele tuchtsanctie wordt opgelegd binnen de voormelde termijn, worden alle gevolgen van de preventieve schorsing opgeheven.

Art. 295. In geval van uiterste hoogdringendheid, kan het college onmiddellijk de preventieve schorsing uitspreken.

De beslissing zal door de raad bevestigd moeten worden volgens de procedure, vermeld in de artikelen 291 tot 293.

Art. 296. De beslissing waarin de preventieve schorsing wordt uitgesproken, wordt overgemaakt aan de betrokkene, hetzij per ter post aangetekend schrijven, hetzij via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum binnen de vijf werkdagen.

Art. 297. Binnen de tien werkdagen volgend op de datum van kennisname van de beraadslaging van de raad waarin de preventieve schorsing wordt uitgesproken, overeenkomstig artikel 296, kan het personeelslid een beroep indienen bij een federale onafhankelijke beroepskamer, paritair samengesteld binnen de FOD Binnenlandse Zaken, overeenkomstig de artikelen 171 tot 173.

BOEK 13. - VERZEKERING VAN HET VRIJWILLIGERSPERSONEEL

Art. 298. Het vrijwillig personeelslid geniet ten laste van de zone het recht op herstel van de schade die volgt uit de ongevallen die kunnen voorvallen tijdens en ter oorzaak van zijn functies en uit de ongevallen die zich kunnen voordoen op de weg naar de post of bij terugkeer naar zijn woning of de plaats waar hij werkt. De zone sluit hiertoe een gemeenrechtelijke verzekeringspolis af bij een erkende verzekeringsmaatschappij voor arbeidsongevallen.

De ongevallen, vermeld in het eerste lid, moeten begrepen worden als de ongevallen bepaald in artikel 2 van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Onder herstel van de schade, vermeld in het eerste lid, moet begrepen worden het herstel van de schade, vermeld in de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en in het koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

Die polis waarborgt het vrijwillig personeelslid een schadeloosstelling van ten minste gelijke waarde als verschuldigd zou zijn indien op hem toepasselijk waren de bepalingen van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector en van het koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk.

De administratieve procedure verloopt conform de artikelen 6 tot en met 16 van het koninklijk besluit van 13 juli 1970, met dien verstande dat de zone beroep doet op een geneeskundige dienst naar keuze.

Het vrijwillig personeelslid heeft evenwel het recht de schadeloosstelling te laten verzekeren op basis van zijn reëel beroepsinkomen, beperkt tot maximum 123.946,76 euro. Hij dient daartoe jaarlijks een met bewijsstukken gestaafde aangifte te doen bij de raad tegen ontvangstbewijs.

De werkgever(s) en de verzekeringsinstelling waarbij de getroffen(e) is aangesloten of waar hij is ingeschreven overeenkomstig de wetgeving inzake de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, zijn gesubrogeerd in de rechten van het slachtoffer voor wat betreft de vergoedingen die zij op wettelijke of statutaire basis dienen uit te keren.

Die polis dekt de burgerlijke aansprakelijkheid van de zone en wordt gesloten voor een bedrag van ten minste 1.487.361 euro per getroffen(e).



De stagiair-vrijwilliger wordt bij zijn indiensttreding in kennis gesteld van de bepalingen van de door de raad afgesloten arbeidsongevallenverzekering.

Elke wijziging in de bepalingen van deze polis wordt onmiddellijk aan alle personeelsleden meegedeeld.

Art. 299. Het vrijwillig personeelslid geniet ten laste van de zone het recht op een bijkomende verzekering, afgesloten bij een erkende verzekeringsmaatschappij, die de betaling dekt van een schadevergoeding van minimum 12.394,68 euro aan de rechthebbenden in geval van overlijden tijdens de dienst of als gevolg van tijdens de dienst opgelopen verwondingen of ziekten. Dit bedrag wordt aan de schommelingen van de index der consumptieprijzen gekoppeld overeenkomstig de regelen voorgeschreven bij de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. Het bedrag wordt aan de spilindex 117,27 gekoppeld.

De stagiair-vrijwilliger wordt bij zijn indiensttreding in kennis gesteld van de bepalingen van de door de raad afgesloten overlijdensverzekering.

Elke wijziging in de bepalingen van de overlijdensverzekering wordt onmiddellijk aan de vrijwillige personeelsleden meegedeeld.

BOEK 14. - DE BEËINDIGING VAN EEN AMBT

Art. 300. Het ambt van de beroepspersoneelsleden eindigt :

- 1° door ontslag wegens negatieve evaluatie tijdens de aanwervingsstage;
- 2° door ontslag van ambtswege krachtens artikel 302;
- 3° door afzetting;
- 4° door vrijwillig ontslag;
- 5° door eervol ontslag, vermeld in artikel 304;
- 6° wanneer de betrokkene definitief ongeschikt is om zijn functies te vervullen als vermeld in artikel 117 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel en niet kan wedertewerkgesteld worden als vermeld in artikel 117;
- 7° in geval van overlijden.

Art. 301. Het ambt van de vrijwillige personeelsleden eindigt :

- 1° door ontslag wegens negatieve evaluatie tijdens de aanwervingsstage;
- 2° door ontslag van ambtswege krachtens artikel 302 of wanneer het vrijwillig personeelslid zijn functies niet opnieuw opneemt na de periode van schorsing, vermeld in artikel 246;
- 3° door afzetting;
- 4° door vrijwillig ontslag;
- 5° door eervol ontslag, vermeld in artikel 304;
- 6° in geval van niet vernieuwing van de benoeming;
- 7° in geval van overlijden.

Art. 302. Het ontslag van ambtswege wordt uitgesproken door de raad wanneer het personeelslid :

- 1° niet langer aan een aanwervingsvoorwaarde voldoet die vastgelegd is in de artikelen 37 en 38 [of een benoemingsvoorwaarde als vermeld in artikel 36, vierde en vijfde lid] of een benoemingsvoorwaarde als vermeld in artikel 41 voor zover deze benoemingsvoorwaarde nog steeds noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie;

Erratum B.S. 22.01.2015

- 2° de bepalingen betreffende de onverenigbaarheden of cumulatie overtreedt;
- 3° twee « onvoldoende » vermeldingen krijgt in een periode van drie jaar;
- 4° afwezig is zonder toelating of zonder geldige reden gedurende meer dan zesenzeventig prestatie-uren;
- 5° afwezig is zonder toelating of zonder geldige reden gedurende meer dan vijf dagen na de onderbreking van een verlof voor opdracht van algemeen belang;
- 6° niet de volledige jaarlijkse vierentwintig uren voortgezette opleiding bedoeld in artikel 150, eerste lid, volgt.



In het geval bedoeld in het eerste lid, 6°, hoort de commandant of zijn afgevaardigde het personeelslid. Enkel overmacht kan de niet-naleving van de bepalingen bedoeld in artikel 150, eerste lid, rechtvaardigen.

De raad spreekt eveneens het ambtshalve ontslag uit :

- 1° van het personeelslid wiens benoeming niet regelmatig is, op voorwaarde dat, met uitzondering van bedrog of list, deze onregelmatigheid door de aanstellende overheid vastgesteld werd binnen de termijn bepaald voor het instellen van een beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State, of tijdens de procedure, wanneer dergelijk beroep ingesteld is;
- 2° van het personeelslid dat zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke en strafwetten de beëindiging van het ambt tot gevolg hebben.

Het ontslag van ambtswege kan eveneens uitgesproken worden door de raad als tuchtsanctie.

Het [beroepspersoneelslid] dat ambtshalve ontslagen werd geniet een beëindigingsvergoeding gelijk aan drie keer de gemiddelde maandelijkse bezoldiging van de twaalf laatste maanden. De diverse premies en toelagen worden niet in rekening gebracht voor berekening van de beëindigingsvergoeding.

Erratum B.S. 22.01.2015

Art. 303. § 1. Het vrijwillig ontslag kan op elk moment gegeven worden, door het personeelslid, mits een vooropzeg van dertig dagen die ingaat vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het ontslag betekend werd aan de raad met een aangetekende brief of via elke andere drager met bewijskracht en vaste datum. De duur van de vooropzeg kan verminderd worden in onderling overleg.

§ 2. Het beroepspersoneelslid dat vrijwillig ontslag neemt, kan vragen om aangeworven te worden als vrijwillig personeelslid in dezelfde graad. De raad doet uitspraak over dit verzoek, op advies van de commandant.

Art. 304. Het eervol ontslag wordt ambtshalve verleend door de raad :

- 1° aan het beroepspersoneelslid [in het begin] van de maand waarin het op pensioen gaat;
- 2° aan het beroepspersoneelslid op het einde van de maand waarin het de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt;
- 3° aan het vrijwillige personeelslid op het einde van de maand waarin het de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt.

Erratum B.S. 22.01.2015

In afwijking van het eerste lid, 2° en 3°, kan de raad, op aanvraag van het personeelslid en na advies van de commandant, het personeelslid toelaten in dienst te blijven na het bereiken van de leeftijdsgrens.

De raad kent de verlenging toe voor de maximale duur van één jaar, telkens verlengbaar met ten hoogste één jaar.

Het personeelslid moet slagen in een cardiorespiratoire test, uitgevoerd door een specialist aangeduid door de arbeidsgeneesheer.

Art. 305. Het eervol ontslag uit zijn ambt kan worden verleend aan het personeelslid, op zijn vraag :

- 1° dat ten minste twintig jaar dienst telt;
- 2° dat van ambtswege ontslagen is ingevolge een ongeval tijdens de dienst of door het feit van de dienst.

Aan het personeelslid, dat eervol uit zijn ambt wordt ontslagen, kan de eretitel van zijn graad worden verleend.

BOEK 15. - BEPALINGEN TOT VASTELLING VAN DE ALGEMENE BEGINSELEN VAN TOEPASSING OP DE OPERATIONELE PERSONEELSLEDEN VAN DE BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJKE DIENST VOOR BRANDWEER EN DRINGENDE MEDISCHE HULP



Art. 306. § 1. Overeenkomstig artikel 17, § 1, 7°, van de wet van 15 mei 2007, vormen de volgende bepalingen van dit statuut de algemene beginselen van toepassing op de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp :

- Boek 1 : de artikelen 1 en 7;
- Boek 2 : de artikelen 14 en 18 tot 20;
- Boek 3 : de artikelen 21 tot 26, 32 en 33;
- Boek 5, titel 2 : de artikelen 67 tot 71, 75, 76, 77, eerste en derde lid, 78 tot 86;
- Boek 5, titel 3 : de artikelen 89, 90, 91, eerste lid, 92 tot 98, 99, eerste en derde lid, 100 tot 107, 108, eerste lid, en 109;
- Boek 5, titel 4 : de artikelen 110 tot 114;
- Boek 6 : het volledige boek;
- Boek 15 : het volledige boek;
- Boek 17 : het volledige boek.

§ 2. De inhoud van de artikelen 5, 87, 88 en 308 van dit statuut, evenals deze van de boeken 4 en 5, titel 1, maken het voorwerp uit van een samenwerkingsakkoord tussen de federale staat en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 3. De artikelen 15 en 280 tot 290 van dit statuut zijn toepasselijk op de [Brusselse Hoofdstedelijke dienst voor brandbestrijding en dringende medische hulpverlening].

Erratum B.S. 22.01.2015

Art. 307. Voor de toepassing van de bepalingen, vermeld in artikel 306, worden de aan de commandant, aan de raad, aan het college of aan de voorzitter toegekende bevoegdheden uitgeoefend door de bevoegde organen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

BOEK 16. - OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 308. § 1. Bij de overdracht naar de zone :

- 1° behoudt de brandweerman de graad van brandweerman;
- 2° behoudt de korporaal de graad van korporaal;
- 3° behoudt de sergeant de graad van sergeant;
- 4° behoudt de adjudant de graad van adjudant;
- 5° onverminderd de specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3, krijgen de onderluitenant en de luitenant de graad van luitenant;
- 6° onverminderd de specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3, krijgt de kapitein de graad van kapitein toegekend;
- 7° onverminderd de specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3, krijgt de majoor de graad van majoor toegekend;
- 8° onverminderd de specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3, krijgt de kapitein-commandant die geen dienstchef is ook de graad van majoor toegekend;
- 9° de luitenant-kolonel krijgt de graad van kolonel toegekend.

§ 2. Het personeelslid op wie meerdere specifieke integratieregels vermeld in de tabel in bijlage 3 van toepassing kunnen zijn, krijgt de regel die de hoogste graad toekent, toegekend.

§ 3. De personeelsleden die houder zijn van de graad van eerste sergeant, sergeant-majoor en operadjudant in een openbare brandweerdienst op het ogenblik van de overdracht naar het operationele kader van de zone, behouden hun graad ten persoonlijke titel binnen de zone.

Art. 309. Wanneer in dit besluit melding wordt gemaakt van dienstanciënniteit of graadanciënniteit, wordt eveneens bedoeld de anciënniteit verworven als operationeel lid van een openbare brandweerdienst.

Art. 310. De raad kan toestaan dat een personeelslid de functie van brandweerman blijft uitoefenen terwijl hij lid is van een politiedienst die deel uitmaakt van de openbare macht, vermeld in artikel 2 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt. Deze afwijking op artikel 22, 2°, van dit besluit, wordt



toegestaan aan het personeelslid in functie voor 1 april 1999 indien dit nodig is om de continuïteit van de dienst te verzekeren.

Art. 311. Het beroepslid dat een andere beroepsactiviteit uitoefent in de zin van artikel 26, moet zijn cumulatieaanvraag binnen een termijn van drie maanden vanaf de datum van zijn overdracht naar de zone, indienen.

Art. 312. Vanaf de overdracht naar de zone, worden de geslaagde kandidaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor brandweerman gevormd door de aan de zone toebehorende gemeenten, geacht houder te zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het basiskader, vermeld in artikel 35.

Vanaf de overdracht naar de zone, worden de geslaagde kandidaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve voor onderluitenant gevormd door de aan de zone toebehorende gemeenten, geacht houder te zijn van een federaal geschiktheidsattest voor het hoger kader, vermeld in artikel 35.

Art. 313. Vanaf de overdracht naar de zone, kan de raad beslissen de binnen zijn zone op het niveau van de gemeenten lopende aanwervingsprocedures verder te zetten. In dat geval wordt de in het organieke reglement bepaalde procedure van de aanwervende gemeente verder toegepast.

Wanneer de raad, in afwijking van het eerste lid, beslist de lopende aanwervingsprocedures niet verder te zetten, worden deze procedures stopgezet en is boek 4 van dit besluit van toepassing.

Art. 314. Vanaf de overdracht naar de zone, worden de binnen de zone op het niveau van de gemeenten lopende periodes van aanwervingsstage verder gezet door de door de raad aangeduide stagebegeleider. De bepalingen van titel 2 van boek 4 van dit besluit zijn hierop van toepassing.

Art. 315. Bij de overdracht naar de zone, kan de raad beslissen om de door een gemeente van zijn zone opgestarte bevorderingsprocedure verder te zetten. In dat geval zijn de procedureregels vastgelegd in het organieke reglement van de gemeente betreffende de bevorderingsprocedure van toepassing. De raad bepaalt desgevallend de samenstelling van een nieuwe examencommissie overeenkomstig de regels, vermeld in artikel 57, § 1, derde tot vijfde lid.

In afwijking van het eerste lid kan de raad beslissen om de door een gemeente van zijn zone opgestarte bevorderingsprocedure niet verder te zetten en te beëindigen.

Art. 316. De bepalingen van hoofdstuk 3, titel 1, van boek 5 van dit besluit zijn van toepassing op de bevorderingsprocedures die vóór de overdracht naar de zone ingezet werden met het oog op het verkrijgen van de graad van sergeant en van de graad van [onderluitenant].

Erratum B.S. 22.01.2015

Art. 317. De evaluatievoorwaarde « voldoende », vermeld in de artikelen 56, 70, 87 en 92, is slechts van toepassing na het einde van de eerste evaluatieperiode gevoerd krachtens dit besluit.

Art. 318. De eerste evaluatiecyclus begint op de datum van de overdracht naar de zone.

Het eerste functiegesprek vindt plaats binnen de drie maanden die volgen op deze datum.

Art. 319. De overuren die het operationeel lid van een openbare brandweerdienst nog niet had gerecupereerd bij de overdracht naar de zone, kunnen overgedragen worden ten belope van zeventig uren.

Art. 320. Het aantal vakantieverlofdagen waarop het beroepslid recht heeft in toepassing van de bepalingen van artikel 195 wordt in evenredige mate verminderd in het geval van een overdracht naar de zone in de loop van het jaar. Dit aantal vakantieverlofdagen wordt, daarenboven, verhoogd of verlaagd met het saldo van het jaarlijks verlof waarover hij beschikte voor de periode van het lopende jaar dat hij prestaties geleverd heeft als lid van het operationeel personeel van een openbare brandweerdienst.

Art. 321. De dagen jaarlijks vakantieverlof van het jaar voorafgaand aan de datum van de overdracht naar de zone die nog niet opgenomen werden op die datum, mogen overgedragen worden tot 31 december van het jaar waarin de datum van de overdracht valt.



Art. 322. § 1. Het beroepspersoneelslid kan ten persoonlijke titel zijn huidig verlofstelsel conform het gemeentelijk statuut dat op hem van toepassing is op 31 december 2014, behouden.

Het verlofstelsel omvat het aantal dagen jaarlijks verlof, het aantal feestdagen, de eventuele aanvullende dagen en de leeftijdsgebonden verhoging van de dagen jaarlijks verlof.

Onder het aantal dagen jaarlijkse vakantieverlof, vermeld in het eerste lid, worden niet begrepen de compensatiedagen toegekend aan het beroepspersoneelslid om zich in regel te stellen met het arbeidsuurrooster.

§ 2. Het uitzonderlijk verlof, vermeld in artikel 207, 2°, kan niet worden toegekend aan het beroepspersoneelslid waarop de maatregel, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, wordt toegepast indien dit uitzonderlijk verlof begrepen is in de dagen jaarlijks vakantieverlof, vermeld in paragraaf 1, eerste lid.

Art. 323. Een eventuele verlenging van de in boek 9 van dit besluit vermelde verloven en afwezigheden gebeurt overeenkomstig de voorwaarden en de modaliteiten van dit besluit.

Art. 324. De personeelsleden die, op de datum van de overdracht naar de zone een verlof genieten dat niet opgenomen is in boek 9 van dit besluit, blijven voor de duur ervan en met betrekking tot hun administratieve toestand onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren vóór de datum van deze overdracht.

Art. 325. Bij de overdracht naar de zone moet onder het aantal ziektedagen, vermeld in artikel 223, eerste lid, worden verstaan, het gecumuleerde aantal ziektedagen verkregen bij een openbare brandweerdienst; dit aantal mag niet meer bedragen dan eenentwintig dagen per jaar verminderd met het aantal reeds genomen ziektedagen.

Art. 326. De personeelsleden die op de datum van de overdracht naar de zone een verlof voorafgaand aan de pensionering genieten, blijven voor de duur hiervan en wat hun administratieve stand betreft, onderworpen aan de bepalingen die op hen van toepassing waren vóór van deze overdracht.

Art. 327. De personeelsleden die op de datum van de overdracht naar de zone beschikken over een door hun gemeente goedgekeurde aanvraag voor verlof voorafgaand aan het pensioen, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 juni 1999 betreffende de invoering van de mogelijkheid van een verlof voorafgaand aan de pensionering voor de operationele beroepspersoneelsleden van een openbaar brandweerkorps, kunnen het recht op dit verlof uitoefenen na hun overdracht overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 3 juni 1999.

Het wachtgeld wordt berekend op basis van het geldelijk statuut dat op het personeelslid van toepassing was vóór de overdracht naar de zone.

Art. 328. Gedurende een periode van zes maanden vanaf de overdracht naar de zone, kan de bekendmaking van de vacante betrekking, vermeld in artikel 36 en 54, op de website van de zone vervangen worden door enkel de aanplakking van de vacante betrekking in de posten van de zone.

Art. 329. De tuchtprocedures die hangende zijn bij de overdracht naar de zone worden verdergezet in overeenstemming met de bepalingen die van toepassing waren voor deze overdracht.

Art. 330. Bij de overdracht naar de zone, is de zone belast met het toepassen van de tuchtmaatregel die werd uitgesproken door de gemeentelijke overheid.

Art. 331. Voor de vrijwillige officieren overgedragen naar de zone, begint de duur van de benoeming van zes jaar, vermeld in artikel 51, derde lid, op de datum van deze overdracht.

Voor de vrijwillige onderofficieren, korporaals en brandweermannen overgedragen naar de zone, heeft de eerste duurtijd van de benoeming betrekking op de resterende duur van hun benoeming als lid van een openbare brandweerdienst.

Art. 332. De officier-geneesheer evenals de monitor lichamelijke opvoeding, in dienst op het moment van de inwerkingtreding van dit besluit, kan de eretitel van zijn graad blijven dragen.



Art. 333. Zolang het samenwerkingsakkoord betreffende de materies vermeld in artikel 306, § 2, niet in werking getreden is, blijft de inhoud van de artikelen 5, 87, 88 en 308, evenals deze van de boeken 4 en 5, titel 1, geregeld door de besluiten van de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Voor zover het samenwerkingsakkoord, vermeld in artikel 306, § 2, niet in werking getreden is, zijn de titels 2 en 3 van boek 5 niet van toepassing op de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.

BOEK 17. - SLOTBEPALINGEN

Art. 334. De evaluatie van de uitvoering van dit besluit en zijn financiële impact wordt binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van dit besluit uitgevoerd door de begeleidingscommissie voor de hervorming van de civiele veiligheid, vermeld in artikel 16 van de wet van 15 mei 2007.

Art. 335. § 1. Worden opgeheven :

- 1° het koninklijk besluit van 8 november 1967 houdende, voor de vreedestijd, organisatie van de gemeentelijke en gewestelijke brandweerdiensten en coördinatie van de hulpverlening ingeval van brand;
- 2° het koninklijk besluit van 6 mei 1971 tot vaststelling van de modellen van gemeentelijke reglementeringen betreffende de organisatie van de gemeentelijke brandweerdiensten;
- 3° het koninklijk besluit van 19 april 1999 tot vaststelling van de geschiktheids- en bekwaamheidscriteria alsmede van de benoembaarheids- en bevorderingsvoorwaarden voor de officieren van de openbare brandweerdiensten;
- 4° het koninklijk besluit van 3 juni 1999 betreffende de invoering van de mogelijkheid van een verlof voorafgaand aan de pensionering voor de operationele beroepspersoneelsleden van een openbaar brandweerkorps.

§ 2. Het koninklijk besluit vermeld in de eerste paragraaf, 4° blijft van kracht ten opzichte van de personeelsleden die zich bevinden in een situatie vermeld in de artikelen 326 en 327, zo lang deze situatie aanhoudt.

§ 3. Zolang het samenwerkingsakkoord bedoeld in artikel 306, § 2, niet in werking is getreden, blijft het koninklijk besluit bedoeld in de eerste paragraaf, 3°, van toepassing op de operationele personeelsleden van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp.

§ 4. De koninklijke besluiten vermeld in de paragraaf 1, 1° tot 4°, blijven van kracht ten opzichte van de personeelsleden van de brandweerdiensten gelegen op het grondgebied van een prezone vermeld in artikel 336, tweede lid.

Art. 336. Treden in werking op 1 januari 2015 :

- 1° de artikelen 17, 106, 106/1 en 208 van de wet van 15 mei 2007;
- 2° dit besluit.

In afwijking van het eerste lid treedt dit besluit, voor de prezones vermeld in artikel 220, § 1, tweede lid, van de wet van 15 mei 2007, in werking op de datum bepaald door de raad waarop de brandweerdienst in de zone geïntegreerd wordt, en ten laatste op 1 januari 2016.

Art. 337. De minister bevoegd voor Binnenlandse Zaken is belast met de uitvoering van dit besluit.



BIJLAGE 1

De lichamelijke geschiktheid van de kandidaten wordt beoordeeld op basis van vier onderdelen:

- 1° Slagen voor een fysieke testbatterij;
- 2° Slagen voor een laddertest;
- 3° Slagen voor een uithoudingstest;
- 4° Houder zijn van een zwembrevet van minstens honderd meter.

De onderdelen 1°, 2° en 3° worden afgelegd onder supervisie van een sportdeskundige.

Deel 1. - Fysieke testbatterij

De fysieke testbatterij bedoeld in 1° bestaat uit negen testonderdelen. De testonderdelen duren telkens maximum één minuut, waarna één minuut recuperatie. De minuut recuperatie wordt aangevuld met de ongebruikte tijd van de testminuut.

Tijdens de uitvoering van de testbatterij draagt de kandidaat een gewichtsvest van vijf kilogram met uniforme gewichtsverdeling.

De kandidaat is geslaagd indien hij tenminste acht punten behaalt op de negen testonderdelen samen en niet geëlimineerd werd naar aanleiding van één van de testonderdelen.

1. OPTREKKEN

De mannelijke kandidaat draagt een vest van 5 kg en hangt met gestrekte armen en handen in pronatie (duimen wijzen naar binnen) aan de balk. De balk wordt zo ingesteld dat de voeten de grond niet raken. Op het startsignaal trekt hij zich op tot het voorhoofd de balk raakt en laat zich terugzakken tot de gestrekte uitgangspositie.

Tijdens de oefening mag de balk niet gelost worden en mogen de voeten de grond niet raken.

De kandidaat voert deze oefening zo vaak mogelijk uit in één minuut.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van het aantal uitvoeringen (X):

Uitvoering	Punten
$X \leq 4$	-1
$5 \leq X \leq 7$	0
$8 \leq X \leq 10$	1
$11 \leq X \leq 12$	2
$13 \leq X \leq 14$	3
$X \geq 15$	4

De vrouwelijke kandidaat draagt een vest van 5 kg en hangt met gestrekte armen en handen in pronatie (duimen wijzen naar binnen) aan de balk. De balk wordt zo ingesteld dat de voeten de grond niet raken. Op het startsignaal trekt zij zich op tot haar kin boven de balk uitkomt en zij behoudt deze positie zo lang mogelijk.

Tijdens de oefening mag de balk niet gelost worden en mogen de voeten de grond niet raken.



Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

Tijd	Punten
$t < 20$ s	-1
$20 \text{ s} \leq t \leq 25$ s	0
$26 \text{ s} \leq t \leq 30$ s	1
$31 \text{ s} \leq t \leq 35$ s	2
$36 \text{ s} \leq t \leq 40$ s	3
$t > 40$ s	4

2. KLAUTEREN

De kandidaat neemt plaats achter de startlijn die zich op één meter van de honderdtachtig centimeter hoge balk bevindt en loopt naar de balk en klautert erover. Vervolgens loopt de kandidaat naar en rond de kegel die op zevenhonderdvijftig centimeter van de balk staat waarna hij terug naar de balk loopt en over de balk klimt en tot achter de startlijn loopt.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

Tijd	Punten
$t > 60$ s	0
$60 \text{ s} \geq t > 28$ s	1
$28 \text{ s} \geq t > 15$ s	2
$15 \text{ s} \geq t > 12$ s	3
$t \leq 12$ s	4

3. EVENWICHT

Via de ladder klimt de kandidaat op de honderdtachtig centimeter hoge en zeven tot tien centimeter cm brede balk waarna hij drie meter over de balk loopt, een draai van 180° maakt en drie meter terugstapt

De handen van de kandidaat zijn volledig vrij tijdens het stappen en draaien, er mag geen steun gezocht worden.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Bij het afvallen van de balk kan de kandidaat een tweede poging ondernemen, indien dit binnen de tijd gebeurt.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

Tijd	Punten
$t > 60$ s	-1
$60 \text{ s} \geq t > 52$ s	0
$52 \text{ s} \geq t > 34$ s	1
$34 \text{ s} \geq t > 27$ s	2
$27 \text{ s} \geq t > 21$ s	3
$t \leq 21$ s	4



4. GEHURKT LOPEN

De kandidaat hurkt neer en legt met beide armen gekruist voor de borst een afstand van acht meter af (tot achter de lijn) en komt op dezelfde manier terug tot achter de startlijn.

Bij de uitvoering van deze oefening mag de hoek in de knie niet groter zijn dan 90° en mogen de handen niet op de grond geplaatst worden.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

Tijd	Punten
$t > 60$ s	eliminatie
$60 \text{ s} \geq t > 21$ s	-1
$21 \text{ s} \geq t > 19$ s	0
$19 \text{ s} \geq t > 16$ s	1
$16 \text{ s} \geq t > 14$ s	2
$14 \text{ s} \geq t > 12$ s	3
$t \leq 12$ s	4

5. OPDRUKKEN

De kandidaat ligt op zijn buik, met de handpalmen neerwaarts onder de schouders waarbij de duimen in volledige abductie zijn, en de tip van de duimen tegen de schouders komen.

De voeten van de kandidaat sluiten tegen elkaar aan en het lichaam vormt een plank: enkels - knieën - bekken - bovenlichaam vormen een statisch geheel.

Vanuit deze uitgangspositie brengt de kandidaat de armen telkens tot een hoek van 90° waarna hij de armen terug strekt. Dit is eenmaal opdrukken.

Enkel een correct uitgevoerde beweging wordt meegeteld, een onvolledige uitvoering telt niet.

De kandidaat voert deze oefening zo vaak mogelijk uit in één minuut.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van het aantal uitvoeringen (X):

Uitvoering	Punten
$X < 23$	-1
$23 \leq X < 26$	0
$26 \leq X < 33$	1
$33 \leq X < 40$	2
$40 \leq X < 50$	3
$X \geq 50$	4

6. ZEIL VERSLEPEN

De kandidaat neemt positie achter de startlijn. Hij neemt het zeil, dat gevuld is met zandzakjes met een totaal gewicht van tachtig kilogram, vast en sleept dit over een glad oppervlakte over een afstand van vijftien meter (tot achter de aankomstlijn), en keert ermee terug tot achter de startlijn. Het zeil wordt steeds tot volledig achter de lijn getrokken.



De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

Tijd	Punten
$t > 60 \text{ s}$	eliminatie
$60 \text{ s} \geq t > 33 \text{ s}$	-1
$33 \text{ s} \geq t > 31 \text{ s}$	0
$31 \text{ s} \geq t > 27 \text{ s}$	1
$27 \text{ s} \geq t > 23 \text{ s}$	2
$23 \text{ s} \geq t > 20 \text{ s}$	3
$t \leq 20 \text{ s}$	4

7. SLANG SLEPEN

De kandidaat neemt een gevulde slang vast bij de straalpijp -aan de andere kant is een koppeling met afsluiter- en sleept deze zo snel mogelijk over een afstand van vijftien meter. De slang heeft een diameter van zeventig millimeter en is twintig meter lang.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

Tijd	Punten
$t > 60 \text{ s}$	eliminatie
$60 \text{ s} \geq t > 11 \text{ s}$	-1
$11 \text{ s} \geq t > 9 \text{ s}$	0
$9 \text{ s} \geq t > 8 \text{ s}$	1
$8 \text{ s} \geq t > 7 \text{ s}$	2
$7 \text{ s} \geq t > 6 \text{ s}$	3
$t \leq 6 \text{ s}$	4

8. SLANG OPHALEN

De kandidaat neemt een slang vast en trekt deze zo snel mogelijk naar zich toe. De oefening wordt uitgevoerd met een niet-gevulde slang van vijfenveertig millimeter, met een straalpijp type 'lance robinet' en een lengte van twintig meter.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

Tijd	Punten
$t > 60 \text{ s}$	eliminatie
$60 \text{ s} \geq t > 19 \text{ s}$	-1
$19 \text{ s} \geq t > 18 \text{ s}$	0
$18 \text{ s} \geq t > 16 \text{ s}$	1



$16 \text{ s} \geq t > 14 \text{ s}$	2
$14 \text{ s} \geq t > 12 \text{ s}$	3
$t \leq 12 \text{ s}$	4

9. TRAPPENLOOP

De kandidaat loopt zo snel mogelijk de trappen op, hij doet dit trede per trede, met telkens één voet per trede. De handen moeten volledig vrij blijven, de balustrade of trapleuning mogen niet gebruikt worden.

De oefening wordt uitgevoerd op treden met een hoogte die mag variëren tussen de vijftien en negentien centimeter, waarbij het aantal treden uitgerekend wordt totdat de kandidaat tweeëntwintig meter en zestig centimeter gestegen is:

- 119 treden voor 19 cm;
- 126 treden voor 18 cm;
- 133 treden voor 17 cm;
- 141 treden voor 16 cm;
- 151 treden voor 15 cm.

De kandidaat voert deze oefening zo snel mogelijk uit.

Onderstaande tabel geeft het aantal punten weer in functie van de tijd (t):

Tijd	Punten
$t > 60 \text{ s}$	eliminatie
$60 \text{ s} \geq t > 53 \text{ s}$	-1
$53 \text{ s} \geq t > 51 \text{ s}$	0
$51 \text{ s} \geq t > 47 \text{ s}$	1
$47 \text{ s} \geq t > 43 \text{ s}$	2
$43 \text{ s} \geq t > 40 \text{ s}$	3
$t \leq 40 \text{ s}$	4

Deel 2. - Laddertest

Voor de uitvoering van de laddertest bedoeld in 2° wordt een autoladder van dertig meter uitgezet, zonder steun opgesteld onder een hoek van 70°. De kandidaat wordt op de reglementaire wijze verzekerd.

De kandidaat klimt op het startsignaal zonder hulp tot boven. Boven kijkt de kandidaat naar beneden, waarna hij na een non-verbaal signaal van de begeleider luid zijn naam roept. Nadien komt de kandidaat zonder hulp terug naar beneden. De test duurt maximum vijf minuten.

De kandidaat die niet slaagt voor deze test wordt uitgesloten van de lichamelijke geschiktheidproeven.

De testen worden voor alle kandidaten op hetzelfde of een gelijksoortig terrein en in vergelijkbare weersomstandigheden georganiseerd.



Deel 3.- Uithoudingstest

De uithoudingstest bedoeld in 3° bestaat uit een looptest. De kandidaat legt een zo groot mogelijke afstand af in twaalf minuten, waarbij minstens volgende afstanden worden afgelegd:

Leeftijd	Mannen	Vrouwen
18-29	2400m	2200m
30-39	2300m	2000m
40-49	2100m	1900m
50-59	2000m	1700m

De kandidaat die niet slaagt voor deze test wordt uitgesloten van de lichamelijke geschiktheidproeven.

De testen worden voor alle kandidaten op hetzelfde of een gelijksoortig terrein en in vergelijkbare weersomstandigheden georganiseerd.

Deel 4.- Houder zijn van een zwembrevet van minstens honderd meter.

Gezien om gevoegd te worden bij ons besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.



BIJLAGE 2

Medisch attest

1. In te vullen door het personeelslid (vóór raadpleging van de arts)

Rijksregisternummer :	Geboortedatum :
Naam (identiteitskaart) :	
Voornaam:	
Straat : Nr./Bus :	
Postcode : Gemeente :	
Eventueel, tijdelijke verblijfplaats (ziekenhuis, instelling, andere verblijfplaats tijdens de ziekte):	
Benaming van de instelling :	
Straat: Nr./Bus:	
Postcode : Gemeente :	
Gegevens werkgever	
Benaming en adres van de hulpverleningszone:	
.....	

2. In te vullen door de arts

<p>Ondergetekende, dokter in de geneeskunde, verklaart heden persoonlijk onderzocht te hebben:</p> <p>Mevr./M. : Voornaam :</p> <p>en haar/zijn werkongeschiktheid te hebben vastgesteld van tot inbegrepen.</p> <p>Diagnose:</p> <p>Deze werkongeschiktheid is te wijten aan :</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Ziekte<input type="checkbox"/> Hospitalisatie<input type="checkbox"/> Verlenging van ziekteperiode<input type="checkbox"/> Arbeidsongeval overkomen op<input type="checkbox"/> Verlenging van arbeidsongeval<input type="checkbox"/> Beroepsziekte<input type="checkbox"/> Zwangerschap <p>Het huis verlaten is:</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> toegelaten<input type="checkbox"/> verboden	<table border="1"><tr><td>Datum en handtekening</td></tr><tr><td>Stempel van de arts</td></tr></table>	Datum en handtekening	Stempel van de arts
Datum en handtekening			
Stempel van de arts			

Overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens hebben zowel het personeelslid als de behandelende geneesheer het recht mededeling te verkrijgen van de hen betreffende gegevens uit het bestand evenals het recht de verbetering ervan aan te vragen. Aanvullende gegevens over deze verwerking kunnen bekomen worden bij het door de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer gehouden openbaar register.



Te frankeren en te verzenden naar het medisch centrum dat uw dossier beheert.

Gezien om gevoegd te worden bij ons besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.



BIJLAGE 3

Huidige graad	Houder van het diploma niveau A	Behaalde brevetten en anciënniteit	Nieuwe graad
Onderluitenant	Ja		Kapitein *
Onderluitenant	Nee	Officier	Luitenant
Onderluitenant	Nee	Officier – Preventie	Luitenant
Onderluitenant	Nee	Officier – Preventie – Crisissituatiebeheer en minder dan 10 jaar anciënniteit als officier	Luitenant
Onderluitenant	Nee	Officier – Preventie – Crisissituatiebeheer en meer dan 10 jaar anciënniteit als officier	Kapitein
Luitenant	Ja		Kapitein **
Luitenant	Nee	Geen crisisituatiebeheer	Luitenant
Luitenant	Nee	Crisissituatiebeheer en minder dan 7 jaar anciënniteit als officier	Luitenant
Luitenant	Nee	Crisissituatiebeheer en meer dan 7 jaar anciënniteit als officier	Kapitein
Luitenant Dienstchef	Minder dan 5 jaar nuttige ervaring in de functie van dienstchef		Luitenant
	Meer dan 5 jaar nuttige ervaring in de functie van dienstchef		Kapitein
Kapitein	Ja	Geen Crisisituatiebeheer	Kapitein
Kapitein	Ja	Crisissituatiebeheer	Kapitein
Kapitein	Ja	Crisissituatiebeheer en Dienstchef	Majoor
Kapitein	Neen	Geen Crisisituatiebeheer	Kapitein
Kapitein	Neen	Crisissituatiebeheer	Kapitein
Kapitein	Neen	Crisissituatiebeheer en dienstchef en minder dan 10 jaar anciënniteit als officier	Kapitein
Kapitein	Neen	Crisissituatiebeheer en dienstchef en meer dan 10 jaar anciënniteit als officier	Majoor
Kapitein Dienstchef	Geen crisisituatiebeheer		Kapitein
	Crisissituatiebeheer en minder dan 3 jaar nuttige ervaring in de functie van dienstchef		Kapitein
	Crisissituatiebeheer en meer dan 3 jaar nuttige ervaring in de functie van dienstchef		Majoor
Kapitein-Commandant	Ja		Majoor
	Neen		Majoor
Kapitein-Commandant dienstchef	Ja		Kolonel



Huidige graad	Houder van het diploma niveau A	Behaalde brevetten en anciënniteit	Nieuwe graad
Majoor	Neen	Geen Crisisituatiebeheer	Majoor
Majoor	Neen	Crisisituatiebeheer	Majoor
Majoor	Ja	Crisisituatiebeheer en Dienstchef	Kolonel
Luitenant-kolonel	Ja	Dienstchef	Kolonel

- * Het personeelslid dat niet in het bezit is van het brevet van de module "preventie" van het brevet OFF2 en van het brevet van de module "crisissituatiebeheer" van het brevet OFF2 zal deze moeten behalen om bevorderd te kunnen worden in de graad van majoor.
- ** Het personeelslid dat niet in het bezit is van het brevet van de module "crisissituatiebeheer" van het brevet OFF2 zal deze moeten behalen om bevorderd te kunnen worden in de graad van majoor.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 19 april 2014 betreffende het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

