

ALGEMEEN STATUUT VOOR HET VASTBENOEMD PERSONEEL

Algemene bepalingen

Art. 1

Het Algemeen statuut voor het vastbenoemd personeel is van toepassing op elk statutair personeelslid dat op grond van een benoeming door de directeur-generaal diensten verleent aan Pidpa en hiervoor bezoldigd wordt conform het geldelijk statuut.

Art. 2

Aan de personeelsleden, benoemd in dienst van Pidpa, wordt een standplaats toegewezen.

Zij kunnen steeds wegens dienstnoodwendigheden overgeplaatst worden. Bij een jobinvulling wordt rekening gehouden met de profielvereisten. In de mate van het mogelijke worden de wensen van de betrokkenen, zowel wat de aard van de werkzaamheden als de plaats/regio voor de uitvoering van het werk betreft, verwerkt bij de toewijzing van de job.

De directeur-generaal kan, wegens dienstnoodwendigheden, het personeelslid de verplichting opleggen te wonen binnen een bepaalde afstand hetzij van zijn standplaats, hetzij van de plaats waar het zijn functie dient waar te nemen.

Art. 3

Elk personeelslid bekomt alle relevante documenten die verband houden met zijn statutaire toestand en zijn geldelijk statuut.

Overgang naar statutaire tewerkstelling: benoemingsvoorwaarde

Art. 4

Na 5 jaar equivalent voltijdse ⁽¹⁾ contractuele tewerkstelling bij Pidpa, aangeworven met een contract van onbepaalde duur waarvan de ingangsdatum ligt voor 1 januari 2014, wordt, bij gunstige evaluatie, dit contract van onbepaalde duur omgezet in een benoeming als statutair personeelslid, mits aflegging van de voorgeschreven eed en voor zover het personeelslid aan de voorwaarden voldoet om statutair benoemd te worden uiterlijk per 31 december 2019.

Een benoeming als statutair personeelslid is niet mogelijk tijdens een periode waarvoor, hetzij tijdelijk, hetzij definitief aangepast 'licht werk' wordt voorgeschreven door een arts van de arbeidsgeneeskundige dienst waarbij Pidpa is aangesloten. Evenzo wordt de vaste benoeming uitgesteld voor de duur van een dergelijke

¹ Onder equivalent voltijdse prestaties wordt verstaan: het theoretisch aantal werkdagen voor een voltijdse werknemer, waarbij de volgende afwezigheden niet worden gelijkgesteld met een werkdag: diverse vormen van loopbaanonderbreking, verminderde prestaties en arbeidsongeschiktheid (uitgezonderd bevallingsverlof). De eerste 20 dagen arbeidsongeschiktheid (basis voltijdse prestaties), gecumuleerd over de 5 jaar, worden niet meegerekend.

tewerkstellingsperiode als lichte werker van zodra de periode(s) van 'licht werk' één kalendermaand of meer betreft.

Beëdiging

Art. 5

Elk personeelslid dient in handen van de directeur-generaal of zijn vervanger de bij het gemeentedecreet voorgeschreven eed te hebben afgelegd ⁽²⁾, ongeacht of hij deze eed reeds vroeger in een andere hoedanigheid zou hebben afgelegd.

Hiërarchische rangorde

Art. 6

De ranginneming in een graad wordt bepaald achtereenvolgens door:

1. - de gradengroepanciënniteit;
2. - de anciënniteit in het niveau;
3. - de dienstanciënniteit;
4. - de rangorde in de einduitslag van het betrokken examen;
5. - de leeftijd.

Deze ranginneming opent onder geen opzicht aanspraken voor het personeelslid; zij wordt als afgescheiden beschouwd ten aanzien van de anciënniteit voor de bezoldigingsregeling. Met deze ranginneming kan rekening gehouden worden bij het begeven van vacante plaatsen in functies die bij keuze en zonder vergelijkend examen worden begeven.

Proefperiode

Art. 7

Een statutair personeelslid dat aan een wervingsexamen deelneemt met het oog op een tewerkstelling binnen Pidpa in een andere groep van graden en in het betreffende examen gunstig gerangschikt is, kan, bij vacature, door de directeur-generaal tot de proefperiode worden toegelaten in de overeenstemmende wervingsgraad. Deze proefperiode bedraagt 1 jaar. Op gemotiveerd verzoek van het personeelslid kan, bij beslissing van de directeur-generaal, deze periode éénmaal verlengd worden met maximaal 1 jaar.

Bij gunstige evaluatie op het einde van de proefperiode zal het personeelslid in zijn nieuwe wervingsgraad benoemd worden. Bij ongunstige evaluatie op het einde van de proefperiode kan het personeelslid door een beslissing van de directeur-generaal terug in zijn vorige graad tewerkgesteld worden. In dit laatste geval wordt de anciënniteit in de wervingsgraad omgezet in anciënniteit in de vorige graad.

Verandering van graad

Art. 8

Het personeelslid kan op zijn verzoek, bij vacature, verandering van graad bekomen. De directeur-generaal beslist of hierop al dan niet wordt ingegaan en zo meer dan één aanvraag voorhanden is, bepaalt hij zijn keuze onder de ingekomen aanvragen.

De verandering van graad kan eveneens, in het belang van de dienst, ambtshalve geschieden na voorafgaandelijke raadpleging van het betrokken personeelslid.

² De tekst ervan luidt: Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen.

Wederbenutting, wegens bijzondere medische redenen

Art. 9

De directeur-generaal kan, mits toepassing van het bepaalde in het organiek reglement en het arbeidsreglement, een personeelslid dat medisch ongeschikt wordt bevonden voor de verdere normale uitoefening van zijn functie, in een andere dienst tewerkstellen en met een andere taak belasten.

Die bijzondere medische ongeschiktheid kan zowel op verzoek van het personeelslid, mits getuigschrift van zijn behandelende geneesheer, als op initiatief van Pidpa worden vastgesteld. Het personeelslid kan tegen het onderzoeksresultaat per aangetekend schrijven beroep aantekenen bij de directeur-generaal binnen 10 kalenderdagen vanaf de ontvangst van de hem toegezonden kennisgeving.

Het personeelslid behoudt zijn graad. Het kan binnen de statutair gestelde voorwaarden deelnemen aan examens en screenings, voor zover zijn medische geschiktheid voor de betreffende functie is aangetoond na een nieuw geneeskundig onderzoek uitgevoerd door de arbeidsgeneesheer.

Rechten

Art. 10

Het personeelslid wordt steeds beschouwd als zijnde in dienstactiviteit, tenzij andersluidende bepalingen vermeld in het personeelsstatuut of in de toepasselijke reglementering inzake verloven en afwezigheden.

Art. 11

Wanneer Pidpa het personeelslid oproept met het oog op een verhoor, in de gevallen bepaald in dit statuut, heeft hij het recht zich te laten bijstaan, naar zijn keuze, door hetzij een advocaat, hetzij een afgevaardigde van een erkende syndicale organisatie. Zij kunnen zich desgevallend door een deskundige laten bijstaan.

Art. 12

Elke beslissing betreffende loon en vergoedingen wordt, behoudens andersluidende bepalingen opgenomen in dit statuut of de toepasselijke reglementeringen, genomen door de Raad van Bestuur.

In verband met die betaling wordt aan het personeelslid een document met de berekening en de verantwoording van de betalingen uitgereikt. Eventueel te veel ontvangen bedragen worden beschouwd als voorschotten op later uit te keren bedragen en bijgevolg op de volgende betalingen verrekend. Onrechtmatige betalingen die niet hun oorsprong vinden in de handelwijze van het personeelslid worden evenwel slechts verrekend binnen de perken van wat toegelaten is door de wetgeving op het derdenbeslag.

Sommen door Pidpa onverschuldigd uitbetaald inzake wedden, vergoedingen en uitkeringen zijn niet terugvorderbaar indien de terugbetaling daarvan niet gevraagd is binnen een termijn van vijf jaar na de ontvangst van het door Pidpa ten onrechte uitgekeerd bedrag. Deze verjaringstermijn is niet van toepassing indien de betaling het gevolg is van bedrieglijke handelingen of opzettelijk onvolledige verklaringen.

Art. 13

Elk personeelslid is ertoe gehouden in opdracht van de directeur-generaal, tijdelijk een ander gelijkwaardig of een lager gekwalificeerd met zijn bekwaamheid overeenstemmend werk te verrichten dan datgene waarvoor het aangesteld is. Elk personeelslid is ertoe gehouden in opdracht hetzij van de directeur-generaal, hetzij - wanneer het om een duur van minder dan dertig aaneengesloten kalenderdagen gaat - van de directie tijdelijk een hoger gekwalificeerde functie uit te oefenen mits de ter zake door de Raad van Bestuur goedgekeurde reglementering wordt toegepast.

Art. 14

Het personeelslid mag binnen de diensturen of tijdens een afwezigheid waarin het personeelslid zijn recht op (bevordering van) wedde of bevordering behoudt geen beroepsactiviteiten cumuleren zonder voorafgaande schriftelijke en steeds herroepbare machtiging van de directeur-generaal. Een cumulatie van beroepsactiviteiten is toegelaten in de overige gevallen voor zover deze activiteiten niet in strijd zijn met de geldende reglementeringen binnen Pidpa.

Onder beroepsactiviteit wordt verstaan elke bezigheid waarvan de opbrengst als een bedrijfsinkomen belastbaar is overeenkomstig het wetboek op de inkomstenbelastingen (uitgezonderd een openbaar mandaat van politieke aard), alsmede elke, zelfs onbezoldigde opdracht of dienst in particuliere organisaties met winst oogmerk.

Art. 15

De directeur-generaal mag aan het bekleden van sommige functies, met het oog op het leveren van normale wacht-, onderhouds- en veiligheidsprestaties, de verplichting verbinden een gebouw door Pidpa ter beschikking gesteld te bewonen.

Het personeelslid waarop alinea 1 van toepassing is, moet zelf instaan voor de verzekering tegen brandgevaar van de eigen inboedel en tegen het verhaal van de geburen.

Art. 16

Het personeel geniet het bevallingsverlof en de borstvoedingspauze onder dezelfde voorwaarden als de arbeidswet, met dien verstande dat het bevallingsverlof en de borstvoedingspauze voor het statutaire personeelslid met dienstactiviteit wordt gelijkgesteld.

Het bevallingsverlof wordt bekomen op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift dat de vermoedelijke bevallingsdatum vermeldt. Het bevallingsverlof gaat ten laatste in op de dag van de bevalling.

Om het recht op borstvoedingspauze te genieten dient de dienst HR twee weken op voorhand schriftelijk te worden ingelicht en dient een attest te worden voorgelegd waaruit blijkt dat betrokkene borstvoeding geeft.

Art. 17

Voor de ganse duur van zijn loopbaan kan het personeelslid dat wegens ziekte verhinderd is zijn functie normaal uit te oefenen, ziekteverlof krijgen tot maximum 21 werkdagen per 12 maanden dienstanciënniteit als benoemd personeelslid bij Pidpa.

Als het personeelslid nog geen 36 maanden benoemd is, bekomt het voor deze periode een ziekteverlof van 63 werkdagen.

Het aantal dagen wordt echter verminderd in evenredigheid met de tijdens de beschouwde periode van 12 maanden niet-verrichte prestaties, wanneer het personeelslid in de loop van die periode:

- a) afwezig is geweest wegens ziekte, met uitzondering van het ziekteverlof ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
- b) een of meer volgende verloven heeft genoten:
 - het verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan;
 - het verlof voor verminderde prestaties;
 - de verloven voor deelneming aan een verkiezingscampagne.
- c) in de gevallen waar het personeelslid zich in een stand van non-activiteit bevindt.

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

Bij de berekening van het aantal dagen ziekteverlof zal een afronding gebeuren naar een onmiddellijk hogere eenheid indien het resultaat geen geheel getal vormt.

Art. 18

Het personeelslid kan niet definitief ongeschikt worden verklaard wegens ziekte of een letsel alvorens het de gezamenlijke ziekteverloven heeft uitgeput waarvan sprake in voorgaand artikel. De vaststelling van deze al dan niet definitieve ongeschiktheid geschiedt door Medex.

Art. 19

In afwijking van art. 17, wordt verlof wegens ziekte of ongeval toegestaan zonder duurbepanking, naar aanleiding van een arbeidsongeval of beroepsziekte.

Art. 20

Op advies van de arbeidsgeneesheer en op verzoek van het personeelslid, kan de directeur-generaal het verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte toestaan.

Gedurende dit verlof kan het personeelslid zijn functie terug opnemen met halvedagprestaties. Het stelsel van halvedagprestaties geldt slechts voor een periode van maximum 30 kalenderdagen.

De halve afwezigheidsdagen worden met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Art. 21

Bij afwezigheid uit de dienst te wijten aan andere redenen dan vermeld in dit statuut of het arbeidsreglement, kan de directeur-generaal tot inhouding van wedde besluiten voor de duur van de afwezigheid, onverminderd de eventuele toepassing van tuchtstraffen.

Disponibiliteit

Art. 22

Het personeelslid dat het ziekteverlof, waarvan sprake in artikel 17, heeft opgebruikt komt van rechtswege in de stand disponibiliteit wegens ziekte terecht.

Het personeelslid ontvangt dan een wachtgeld dat gelijk is aan 60% van zijn laatste activiteitswedde. Dit bedrag mag in geen geval lager liggen dan:

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

Het personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte wordt ieder jaar opgeroepen voor een onderzoek door de arbeidsgeneesheer. Dit zelfde personeelslid kan eveneens onderworpen worden aan een onderzoek van Medex. Bij niet-verschijning op het in de oproep vermelde tijdstip wordt de uitkering van het wachtgeld geschorst tot het personeelslid verschijnt.

Het wachtgeld is gelijk aan de laatste activiteitswedde indien Medex de kwaal waaraan het personeelslid lijdt als een ernstige en langdurige ziekte erkent. Bovendien moet het personeelslid in disponibiliteit gesteld zijn voor een ononderbroken periode van ten minste 3 maanden.

Art. 23

Het personeelslid kan in "disponibiliteit wegens ambtsontheffing in belang van de dienst" terechtkomen op voorstel van directeur-generaal. Van dat voorstel wordt aan het personeelslid kennis gegeven dat daartegen beroep kan aantekenen bij een in de schoot van het syndicaal overleg opgerichte commissie.

De betrokkene zal een wachtgeld genieten gelijk aan zijn laatste activiteitswedde. Dit wachtgeld wordt van het tweede jaar af verminderd tot zoveel maal 1/60^e van de laatste activiteitswedde als de belanghebbende dienstjaren telt op datum waarop hij in disponibiliteit is gesteld.

Het personeelslid blijft ter beschikking van Pidpa en kan, wanneer hij de vereiste beroeps- en lichamelijke geschiktheid bezit, in actieve dienst worden teruggeroepen. Indien hij zonder geldige reden weigert de aangeboden functie terug op te nemen wordt hij na een afwezigheid van 10 dagen geacht ontslag te nemen. De periode waarin het personeelslid zich in deze stand van disponibiliteit bevindt, wordt met een periode van non-activiteit gelijkgesteld.

Art. 24

Het personeelslid kan niet in de stand disponibiliteit gesteld worden of deze behouden indien het voldoet aan de voorwaarden om op rust te worden gesteld.

Art. 25

De stand disponibiliteit en de ontheffing ervan worden vastgesteld of uitgesproken door de directeur-generaal.

Over de aanvraag tot voortijdige beëindiging van de stand disponibiliteit doet de directeur-generaal eveneens uitspraak.

De directeur-generaal kan de herneming van de stand activiteit afhankelijk stellen van het resultaat van een medisch onderzoek uitgevoerd door de arbeidsgeneesheer.

Tuchtregering

Art. 26

Indien het personeelslid te kort komt aan de beroepsplichten, de waardigheid van het ambt in het gedrag brengt of de bepalingen en onderrichtingen van onderhavig statuut, van het arbeidsreglement of van andere binnen Pidpa geldende reglementeringen overtreedt, kunnen, ongeacht de toepassing van de strafwetten, volgende tuchtstraffen opgelegd worden:

1. lichte straffen:
 - de waarschuwing;
 - de berisping;
2. zware straffen:
 - de inhouding van wedde;
 - de schorsing;
 - de terugzetting in graad;
3. maximumstraffen:
 - het ontslag van ambtswege;
 - de afzetting.

Art. 27

De inhouding van wedde mag drie maanden wedde niet overschrijden. Zij mag niet meer dan 20% van de brutowedde bedragen. Pidpa garandeert aan de betrokkene een nettowedde gelijk aan het bedrag van het leefloon zoals dat wettelijk wordt vastgesteld.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit bedrag evenredig met de omvang van de prestaties beperkt.

Art. 28

De schorsing bij wijze van straf wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden. De schorsing bij wijze van straf heeft, zolang zij duurt, verlies van wedde tot gevolg. Pidpa garandeert aan de betrokkene een nettowedde gelijk aan het bedrag van het leefloon zoals dat wettelijk wordt vastgesteld.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit bedrag evenredig met de omvang van de prestaties beperkt.

De tuchtschorsing is met een periode van non-activiteit gelijkgesteld.

Art. 29

De terugzetting in graad bestaat in de toekenning van een graad waaraan een lagere weddeschaal verbonden is. In ieder geval moet de graad waarin de terugzetting plaats heeft voorkomen op het personeelskader.

Art. 30

~~Op verslag van de directeur-generaal kan~~ Een commissie bestaande uit minimaal 3 leden van de bestuursafvaardiging van het Bijzonder Onderhandelingscomité, hierna de 'bevoegde comissie' genoemd², ~~het Directiecomité kan - op verslag van de directeur-generaal -~~ aan de statutaire personeelsleden de tuchtstraffen vermeld in art. 26 opleggen, evenals de gevolgen verbonden aan een negatieve evaluatie³.

Art. 31

Geen enkele tuchtstraf mag worden opgelegd dan nadat het personeelslid in zijn middelen van verdediging gehoord is over alle feiten die hem ten laste gelegd worden.

Tijdens het verloop van de procedure mag de betrokkene zich laten bijstaan door een verdediger van zijn keuze.

Art. 32

Voorafgaandelijk aan de hoorzitting stelt de directeur-generaal een tuchtdossier samen. Het tuchtdossier bevat alle stukken die betrekking hebben op de ten laste gelegde feiten.

Art. 33

Ten minste 12 werkdagen voor zijn verschijning wordt de betrokkene opgeroepen voor de hoorzitting, hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij door afgifte van de oproepingsbrief tegen ontvangstbewijs. De oproeping dient melding te maken van:

- 1) al de ten laste gelegde feiten;
- 2) het feit dat een tuchtstraf wordt overwogen en dat een tuchtdossier is aangelegd;
- 3) plaats, dag en uur van de hoorzitting;
- 4) het recht van de betrokkene zich te laten bijstaan door een verdediger van zijn keuze;
- 5) de plaats waar en de termijn waarbinnen het tuchtdossier kan worden ingezien;
- 6) het recht van de betrokkene de openbaarheid van de hoorzitting te vragen;
- 7) het recht om het horen van getuigen te vragen alsmede de openbaarheid van dat verhoor.

² Cf. beslissing Raad van Bestuur d.d. 16 oktober 2017.

³ De beslissing wordt genomen bij gewone meerderheid van de aanwezige leden. Wanneer de leden van het Bijzonder onderhandelingscomité nog niet werden aangeduid door de Raad van Bestuur, kiest de voorzitter – die van ambtswege deel uit maakt van het Bijzonder Onderhandelingscomité - leden uit de Raad van Bestuur om tot het vereist aantal leden te komen. Dit gebeurt ook wanneer het lid van het Bijzonder Onderhandelingscomité verhinderd is om binnen de voorgeschreven termijnen een geldige beslissing te nemen.

Art. 34

Vanaf de oproeping om voor de bevoegde commissie~~het Directiecomité~~ te verschijnen tot en met de dag vóór de dag van verschijning kunnen de betrokkene en zijn verdediger het tuchtdossier raadplegen en desgewenst de verdedigingsmiddelen schriftelijk mededelen aan ~~het Directiecomité~~deze commissie.

Art. 35

Van de hoorzitting wordt een proces-verbaal opgemaakt, dat getrouw de verklaringen van de gehoorde weergeeft. Indien het proces-verbaal op het einde van de hoorzitting wordt opgemaakt, wordt er onmiddellijk voorlezing van gedaan en wordt de betrokkene verzocht het te ondertekenen. Indien het proces-verbaal na de hoorzitting wordt opgemaakt, wordt het binnen acht dagen na de hoorzitting aan de betrokkene medegedeeld met verzoek het te ondertekenen.

In elk geval kan de betrokkene bij de ondertekening voorbehoud formuleren; indien hij weigert te ondertekenen, wordt daarvan melding gemaakt. Indien de betrokkene schriftelijk afstand heeft gedaan van de hoorzitting of zich niet aangemeld heeft op de hoorzitting, maakt ~~het Directiecomité~~de bevoegde commissie al naar gelang het geval een proces-verbaal van afstand of van niet-verschijnen op.

Het proces-verbaal van de hoorzitting, van afstand of van niet-verschijnen bevat de opsomming van alle vereiste procedurehandelingen en vermeldt bij iedere handeling of ze verricht is.

Art. 36

~~Het Directiecomité~~De bevoegde commissie kan ambtshalve of op verzoek van de betrokkene of van zijn verdediger getuigen horen. In dat geval heeft het verhoor van de getuigen plaats in aanwezigheid van de betrokkene en, op diens verzoek en met instemming van ~~het Directiecomité~~de bevoegde commissie, in het openbaar. De opgeroepen getuige kan zich ertegen verzetten dat hij in het openbaar wordt gehoord.

Art. 37

~~Het Directiecomité~~De bevoegde commissie doet binnen twee maanden na het afsluiten van het proces-verbaal van de laatste hoorzitting, van afstand of van niet-verschijnen, uitspraak over de op te leggen tuchtmaatregel. Indien geen uitspraak wordt gedaan binnen voormelde termijn wordt ~~het Directiecomité~~de bevoegde commissie geacht af te zien van vervolging voor de feiten die de betrokkene ten laste worden gelegd.

Enkel de leden van ~~het Directiecomité~~de bevoegde commissie, die permanent tijdens het geheel van de hoorzittingen aanwezig waren, mogen deelnemen aan de beraadslaging en aan de stemming over de op te leggen tuchtmaatregel.

De beslissing waarbij de tuchtstraf wordt opgelegd, wordt naar de vorm met redenen omkleed.

Art. 38

Van de met redenen omklede beslissing wordt zonder verwijl kennis gegeven aan de betrokkenen, hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij door overhandiging tegen ontvangstbewijs. Wordt van de beslissing geen kennis gegeven binnen de termijn van tien werkdagen, dan wordt ze als ingetrokken beschouwd. Tuchtvervolging voor dezelfde feiten kan niet worden ingesteld.

In de kennisgeving van de beslissing wordt melding gemaakt van de rechtsmiddelen en van de termijn waarbinnen ze uitgeoefend kunnen worden.

Art. 39

Onverminderd hun uitvoering worden de tuchtstraffen waarschuwing, berisping en inhouding van wedde van ambtswege in het persoonlijk dossier van de personeelsleden doorgehaald, na verloop van een termijn waarvan de duur is vastgesteld op:

- 1 jaar voor de waarschuwing;
- 18 maanden voor de berisping;
- 3 jaar voor de inhouding van de wedde.

Onverminderd hun uitvoering kunnen de tuchtstraffen schorsing en terugzetting in graad, op verzoek van de betrokkene, doorgehaald worden door ~~het Directiecomité~~ de bevoegde commissie na verloop van een termijn waarvan de duur is vastgesteld op:

- 4 jaar voor de schorsing;
- 5 jaar voor de terugzetting in graad.

~~Het Directiecomité~~ De bevoegde commissie kan de doorhaling, bedoeld in het tweede lid, alleen weigeren indien nieuwe gegevens aan het licht gekomen zijn die van aard zijn dergelijke weigering te rechtvaardigen.

De in dit artikel vermelde termijnen lopen vanaf de datum waarop de tuchtstraf werd uitgesproken.

Art. 40

Wanneer een personeelslid strafrechtelijk of tuchtrechtelijk vervolgd wordt en zijn aanwezigheid onverenigbaar is met het belang van de dienst, kan de betrokkene preventief geschorst worden bij wijze van ordemaatregel.

Art. 41

De voorzitter of, bij diens afwezigheid, een ~~ondervoorzitter~~ lid van de bevoegde commissie is bevoegd om preventief te schorsen.

Elke door de voorzitter of, bij diens afwezigheid, een ~~ondervoorzitter~~ lid van de bevoegde commissie uitgesproken preventieve schorsing vervalt dadelijk, indien zij door ~~het Directiecomité in de eerstvolgende vergadering~~ de bevoegde commissie niet wordt bekrachtigd binnen een termijn van 30 kalenderdagen.

Art. 42

De preventieve schorsing wordt uitgesproken voor een termijn van ten hoogste 4 maanden. In geval van strafrechtelijke vervolging kan de voorzitter of, bij diens afwezigheid, een ~~lid van de bevoegde commissie~~ ondervoorzitter deze termijn voor perioden van ten hoogste 4 maanden verlengen zolang de strafrechtelijke procedure duurt, mits inachtneming van de procedure bedoeld in art. 43. Indien binnen voormelde termijn geen tuchtstraf wordt opgelegd, vervallen alle effecten van de preventieve schorsing.

Art. 43

Wanneer het personeelslid strafrechtelijk of tuchtrechtelijk vervolgd wordt, kan de voorzitter of, bij diens afwezigheid, een ~~ondervoorzitter~~ lid van de bevoegde commissie beslissen dat die schorsing een inhouding van wedde en een ontzegging van de bevorderingsaanspraken in zich houdt.

De inhouding van wedde mag niet meer dan de helft ervan bedragen. Pidpa waarborgt aan de betrokkene een nettowedde gelijk aan het bedrag van het leefloon zoals dat wettelijk wordt vastgesteld. In geval van deeltijdse prestaties wordt dit bedrag evenredig met de omvang van de prestaties beperkt.

Art. 44

Vooraleer de voorzitter of, bij diens afwezigheid, een ~~ondervoorzitter~~ lid van de bevoegde commissie een preventieve schorsing kan uitspreken, dient hij de betrokkene te horen overeenkomstig de procedure bedoeld

in 31 t/m 38, met dien verstande dat de in art. 33 bepaalde termijn van 12 werkdagen teruggebracht wordt tot 5 werkdagen.

In hoogdringende gevallen kan de voorzitter of, bij diens afwezigheid, een ondervoorzitter-lid van de bevoegde commissie de preventieve schorsing onmiddellijk uitspreken, onder de verplichting de betrokkene na de uitspraak onverwijld te horen overeenkomstig de in eerste lid bedoelde procedure.

Art. 45

Van de beslissing, waarbij de preventieve schorsing wordt uitgesproken, wordt zonder verwijl aan de betrokkene kennis gegeven, hetzij bij ter post aangetekende brief hetzij door overhandiging tegen ontvangstbewijs. Wordt van de beslissing geen kennis gegeven binnen de termijn van tien werkdagen, dan wordt ze als ingetrokken beschouwd. Voor dezelfde feiten kan geen preventieve schorsing worden uitgesproken.

Art. 46

Indien aan de tuchtstraf een preventieve schorsing met behoud van de volledige wedde voorafgaat, dan gaat de tuchtstraf in op de dag dat ze uitgesproken wordt.

Indien, in aansluiting op een preventieve schorsing met inhouding van wedde en ontzegging van de bevorderingsaanspraken, de tuchtstraf waarschuwing of berisping opgelegd wordt, dan gaat de tuchtstraf in op de dag dat ze uitgesproken wordt; de preventieve schorsing wordt als ingetrokken beschouwd en de ingehouden wedde wordt door Pidpa aan de betrokkene terugbetaald.

Indien in aansluiting op een preventieve schorsing met inhouding van wedde en ontzegging van de bevorderingsaanspraken, de tuchtstraf inhouding van wedde, schorsing, terugzetting in graad, ontslag van ambtswege of afzetting opgelegd wordt, dan heeft de tuchtstraf uitwerking ten vroegste met ingang van de dag waarop de preventieve schorsing is ingegaan; het bedrag van de tijdens de preventieve schorsing ingehouden wedde wordt in mindering gebracht op het bedrag van het weddeverlies verbonden aan de tuchtstraf; indien het bedrag van de ingehouden wedde groter is dan het bedrag van het weddeverlies verbonden aan de tuchtstraf, wordt het verschil door Pidpa aan de betrokkene terugbetaald.

Art. 47

Pidpa kan geen tuchtrechtelijke vervolging meer instellen na verloop van een termijn van 6 maanden na de vaststelling of de kennisname van de strafbare feiten. In geval van strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, begint deze termijn te lopen de dag dat de tuchtverheid door de gerechtelijke overheid ervan in kennis gesteld wordt dat er een onherroepelijke beslissing uitgesproken is of dat de strafrechtelijke procedure niet voortgezet wordt.

Beëindiging

Art. 48

De directeur-generaal ontslaat ambtshalve en zonder opzegging de personeelsleden die:

- bij toepassing van een in kracht van gewijsde gegaan vonnis of arrest beroofd werden van het recht een openbaar ambt te bekleden.
- zonder geldige reden hun functie niet meer uitoefenen en meer dan 10 aaneensluitende werkdagen afwezig blijven.

Art. 49

Het personeelslid dat, ingevolge de geldende evaluatieprocedure, twee opeenvolgende ongunstige evaluaties heeft bekomen, kan door het Directiecomité de bevoegde commissie, zoals vastgesteld in art. 30 van het

personeelsstatuut, worden ontslagen na het verstrijken van de herzieningstermijn of na afhandeling van de herzieningsprocedure.

Bij dergelijk ontslag ontvangt het personeelslid een ontslagvergoeding. Het bedrag van deze vergoeding varieert volgens het aantal dienstjaren van het personeelslid bij Pidpa:

- het personeelslid met ten minste twintig jaren dienst heeft recht op een vergoeding gelijk aan twaalf maal zijn maandbezoldiging;
- het personeelslid met ten minste tien en minder dan twintig jaar dienst heeft recht op een vergoeding gelijk aan acht maal zijn maandbezoldiging;
- het personeelslid met minder dan tien jaar dienst heeft recht op een vergoeding gelijk aan zes maal zijn maandbezoldiging.

Onder maandbezoldiging wordt verstaan de actuele wedde van het personeelslid op het ogenblik van het ontslag.

Tevens zal Pidpa de nodige werknemers- en werkgeversbijdragen, bestemd voor de werkloosheids- en RIZIV-stelsels, sector uitkeringen, storten aan de bevoegde sociale zekerheidsinstantie opdat het ontslagen personeelslid de sociale voordelen kan genieten die door deze twee stelsels worden toegekend. Uiteraard wordt op de ontslagvergoeding de werknemersbijdrage voor deze stelsels ingehouden.

Art. 50

Het dienstverband van een personeelslid neemt eveneens een einde door:

- 1) de aanvaarding van het aangeboden ontslag overeenkomstig het bepaalde in art. 51;
- 2) het ontslag van ambtswege of de afzetting uitgesproken bij toepassing van art. 26;
- 3) de definitief vastgestelde lichaamsongeschiktheid met inachtneming van het bepaalde in art. 17 t/m 20;
- 4) het niet terug in activiteit treden na de datum vastgesteld voor wederindiensttreding na indisponibiliteitsstelling overeenkomstig art. 23 en 25;
- 5) de ambtshalve opruststelling op de 1^e dag van de maand volgend op de maand waarin het personeelslid, zonder dat het definitief ongeschikt is bevonden, komt tot een totaal van 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte te rekenen vanaf de leeftijd van 62 jaar en 6 maanden vanaf 1 januari 2017 (63 jaar vanaf 1 januari 2018);
- 6) het bereiken van de bij art. 54 vastgestelde leeftijdsgrens;
- 7) het overlijden.

Art. 51

Het personeelslid dient bij zijn aanvraag van ontslag een opzeggingstermijn van drie maanden, aanvangend de eerste van de maand volgend op de ontslagaanvraag, te respecteren. Dit ontslag dient schriftelijk gericht te worden aan de directeur-generaal, die van de hiervoor vermelde termijn kan afwijken in het voordeel van de werknemer

Art. 52

De vaststelling dat het personeelslid na uitputting van de in art. 50 par. 4 vastgelegde termijn zijn dienst niet hernomen heeft, gaat uit van de directeur-generaal.

Art. 53

De directeur-generaal kan op aanvraag van het personeelslid tot vervroegde pensionering beslissen.

Het personeelslid kan op zijn aanvraag de uitstapregeling bekomen conform de reglementering ter zake.

Art. 54

Het personeelslid wordt ambtshalve op pensioen gesteld op de volle leeftijd van 65 jaar ⁽⁴⁾ met aftreding op de eerste van de maand volgend op de verjaardag.

In afwijking hiervan is op het personeel van toepassing hetgeen bepaald wordt in de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen in de artikels 63 tot en met 66.

Eretitel

Art. 55

De Raad van Bestuur kan aan het personeelslid dat de dienst verlaat de eretitel van zijn graad toekennen.

Terbeschikkingstelling

Art. 56

In het raam van een specifiek project waarbij Pidpa een belangrijk geachte inbreng kan doen, dan wel belanghebbend is, kan Pidpa één of meerdere statutaire personeelsleden ter beschikking stellen voor het vervullen van taken bij een andere rechtspersoon, zijnde de terbeschikkinghouder.

De terbeschikkinghouder kan enkel een andere openbare overheid zijn, dan wel een private rechtspersoon waarin Pidpa deelneemt conform ~~art. 78 van~~ het decreet ~~houdende de intergemeentelijke samenwerking~~ lokaal bestuur of waarmee Pidpa een samenwerkingsovereenkomst heeft gesloten.

Pidpa en de terbeschikkinghouder leggen in een terbeschikkingstellingsovereenkomst de regeling inzake de arbeidsvoorwaarden en de verrekening van de personeelskosten vast. Het terbeschikking gesteld personeelslid ondertekent deze overeenkomst voor kennisneming en houdt zich aan de vastgelegde afspraken.

Inzake de terbeschikkingstelling gelden volgende regels betreffende de rechten en plichten van het ter beschikking gestelde statutaire personeelslid als uitgangspunt:

- a) De beslissing tot terbeschikkingstelling dient te worden voorafgegaan door overleg ter zake met afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties.
- b) De beslissing tot terbeschikkingstelling dient te worden getroffen door ~~het Directiecomité~~ directeur-generaal van Pidpa.
- c) De beslissing tot terbeschikkingstelling is niet uitvoerbaar wanneer het betrokken statutaire personeelslid schriftelijk zijn gemotiveerd verzet tegen die beslissing heeft meegedeeld aan de ~~voorzitter van het Directiecomité~~ directeur-generaal en dit uiterlijk binnen een termijn van 10 kalenderdagen nadat hij kennis heeft gekregen van die beslissing.
- d) Het administratief en geldelijk statuut van Pidpa blijft van toepassing op het ter beschikking gesteld personeelslid.

Pidpa staat in voor het personeelsdossier en voor de personeelskosten van de ter beschikking gestelde personeelsleden. Pidpa blijft zowel het salaris als de werkgeversbijdragen betalen.

De beslissing tot terbeschikkingstelling brengt geen wijziging in de bevoegdheid tot het benoemen, het bevorderen en het al dan niet laten doorgroeien van het personeelslid.

Ook het evaluatiereglement blijft van toepassing op het personeelslid, in die zin dat bij een periode van terbeschikkingstelling de terbeschikkinghouder een opvolgingsnota opstelt over het functioneren van het personeelslid, waarbij de opdracht bij de terbeschikkinghouder wordt beschouwd als een

⁴ Wet van 10 augustus 2015 tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen en tot wijziging van de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd van het overlevingspensioen. Vanaf 2025: 66 jaar - vanaf 2030 67 jaar.

opdracht of een project onder de verantwoordelijkheid van een andere evaluator. Enkel Pidpa kan gevolgen verbinden aan een evaluatie.

Pidpa blijft steeds bevoegd voor kwesties als einde tewerkstelling (pensionering, ontslag,...) en tucht.

- e) De terbeschikkingstelling heeft steeds een tijdelijk karakter. Ofwel is er een terbeschikkingstelling voor een vooraf bepaalde duur ofwel voor een onbepaalde duur. Wat betreft de terbeschikkingstelling voor onbepaalde duur kunnen zowel Pidpa als de terbeschikkinghouder deze beëindigen na een opzeggingstermijn van minimum 3 kalendermaanden.

Pidpa en de terbeschikkinghouder kunnen eveneens in onderling akkoord te allen tijde de terbeschikkingstelling beëindigen.

Het personeelslid kan te allen tijde via de HR-dienst van Pidpa een gemotiveerde aanvraag indienen om de periode van terbeschikkingstelling tussentijds te beëindigen teneinde het verloop van de loopbaan volledig te kunnen garanderen zoals in een situatie zonder terbeschikkingstellingsregeling. De terbeschikkingstelling eindigt automatisch bij het einde van de statutaire tewerkstelling bij Pidpa.