



# GELDELIJK REGLEMENT

## **Inhoudstafel**

---

### **Hoofdstukken**

Hoofdstuk I: Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Hoofdstuk II: Geldelijk reglement

Hoofdstuk III: Slot- en overgangsbepalingen

### **Bijlagen**

Bijlage 1: Weddeschalen

## **Hoofdstuk I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen**

---

### **Artikel 1**

Dit geldelijk reglement is van toepassing op alle werknemers van de Intercommunale Leiedal, die het reglement onderschreven hebben, behoudens anders vermeld.

### **Artikel 2**

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

Organisatie: de Intercommunale Leiedal, zijnde de werkgever

Directie: de contractuele personeelsleden van de functiegroep A.

Werknemer: de contractuele medewerkers van de Intercommunale Leiedal.

### **Artikel 3**

Het bevoegd orgaan inzake de toepassing van onderhavig reglement is overeenkomstig de statuten van de Raad van bestuur van Leiedal.

De Raad van bestuur kan delegatie verlenen voor bepaalde bevoegdheden en bepaalt de modaliteiten van de delegatie.

### **Artikel 4**

Bij het inwerking treden van het administratief en geldelijk reglement worden deze ter ondertekening voor akkoord, voorgelegd aan alle in dienst zijnde werknemers.

Elke wijziging of aanvulling aan dit reglement wordt goedgekeurd door de Raad van bestuur.

De wijzigingen zullen deel uitmaken van de arbeidsovereenkomsten en zullen ter ondertekening voor akkoord aan de betrokken werknemers worden voorgelegd.

Indien de wijzigingen betrekking hebben op werknemers die behoren tot één bepaalde functiegroep, dienen ze enkel ondertekend te worden door de werknemers die behoren tot deze functiegroep

## **Hoofdstuk II. Het geldelijk reglement**

---

### **Titel 1. De weddeschalen**

#### **Artikel 5**

§ 1. De wedde van de werknemer wordt vastgesteld in de weddeschalen bestaande uit:  
een minimumwedde;  
weddentrappen die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen;  
een maximumwedde;

§2. De spreiding binnen eenzelfde schaal tussen minimum- en maximumwedde gebeurt over een periode van 20 jaar, op basis van 20 gelijke verhogingen. Deze jaarlijkse verhogingen worden automatisch toegekend op basis van de geldelijke anciënniteit. De jaarlijkse verhoging wordt echter geblokkeerd bij een ongunstige evaluatie (cfr. art. 36 uit het administratief reglement).

§ 3. Geldelijke anciënniteit is het aantal jaar dat een werknemer in dienst is bij de organisatie, vermeerderd met het aantal jaar toegekende nuttige ervaring bij de indiensttreding.

§ 4. Schaalanciënniteit bestaat uit de gepresteerde diensten die de werknemer heeft verricht in een bepaalde weddeschaal

§5. Subschaalanciënniteit bestaat uit de gepresteerde diensten die de werknemer heeft verricht in een bepaalde subschaal.

### **Titel 2. Vaststelling van de wedde**

#### **Artikel 6**

Het bevoegd orgaan kent bij de aanwerving de aanvangswedde toe voor elke werknemer, rekening houdend met:

- de functie binnen een welbepaalde functiegroep
- de nuttige ervaring, voor zover vereist bij de aanwervingsvoorwaarden. In dat geval kan het bevoegd orgaan geldelijke anciënniteit toekennen.

Indien de weerhouden kandidaat meer jaren nuttige ervaring heeft dan minimum vereist, dan bepaalt de Raad van bestuur hoeveel jaren in aanmerking worden genomen als geldelijke anciënniteit.

### **Titel 3. Uitbetaling van de wedde**

#### **Artikel 7**

De wedde van de werknemers wordt maandelijks en na vervallen termijn betaald.  
Een uitzondering wordt gemaakt voor de werknemers met een contract van onbepaalde duur die in dienst zijn op het ogenblik van de inwerkingtreding van het reglement (zie artikel 30).

Wanneer de wedde niet volledig verschuldigd is, wordt het verschuldigde bedrag berekend op basis van de gepresteerde werkdagen.

### **Artikel 8**

De uitbetalingen gebeuren uitsluitend per post- of bankrekeningnummer.

### **Artikel 9**

Wanneer een personeelslid op pensioen wordt gesteld of overlijdt, wordt de volle maandwedde van de lopende maand betaald aan betrokkene of aan zijn rechthebbenden, naar gelang het geval.

### **Artikel 10**

De wedden zijn gekoppeld aan de gezondheidsindex.

## **Titel 4. Vaststelling van de weddeschalen**

### **Artikel 11**

De uitgewerkte weddeschalen voor de diverse functiegroepen zijn opgenomen in bijlage 1 van dit geldelijk reglement. (bruto maandwedde à index april 2020)

### **Artikel 12**

Binnen de functiegroepen A, B, C, D en E zijn de volgende weddeschalen voorzien:

#### Functiegroep A: directiefuncties

Binnen de functiegroep A worden twee schaalniveaus onderscheiden die kunnen toegekend worden naargelang de managementverantwoordelijkheden worden uitgesplitst over meerdere personen.

#### a) schaal A: hoofdverantwoordelijkheid op niveau directie

Aanvangsschaal	A1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	A2
Doorgroeischaal	A2.1 tot A2.5

#### b) schaal AB: deelverantwoordelijke op niveau directie

Aanvangsschaal	AB1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	AB2
Doorgroeischaal	AB2.1 tot AB2.5

Functiegroep B

Binnen de functiegroep worden zes schaalniveaus onderscheiden.

De Raad van bestuur beslist welke schaal wordt toegepast, rekening houdend met de specifieke vereisten en verantwoordelijkheden die voor een bepaalde functie gesteld worden.

a) schaal BA - junior stafwerknemer (uitdovend eind 2023)

b) schaal BB - stafmedewerker -

Aanvangsschaal	BB1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	BB2
Doorgroeischaal	BB2.1 tot BB2.5

c) schaal BC - stafwerknemer =

Aanvangsschaal	BC1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	BC2
Doorgroeischaal	BC2.1 tot BC2.5

d) schaal BD - stafwerknemer +

Aanvangsschaal	BD1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	BD2
Doorgroeischaal	BD2.1 tot BD2.5

e) schaal BE - expert/generalist =

Aanvangsschaal	BE1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	BE2
Doorgroeischaal	BE2.1 tot BE2.5

f) schaal BEF- expert/generalist +

Aanvangsschaal	BEF1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	BEFT 1.12

g) schaal BF – (co-)coördinator

Aanvangsschaal	BF1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	BF2
Doorgroeischaal	BF2.1 tot BF2.5

Functiegroep C – inhoudelijk ondersteunende werknemers

Binnen de functiegroep C worden 6 schaalniveaus onderscheiden.

De Raad van bestuur beslist welke schaal wordt toegepast, rekening houdend met de specifieke vereisten en verantwoordelijkheden die voor een bepaalde functie gesteld worden.

a) schaal CA – deskundige -

Aanvangsschaal	CA1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	CA2
Doorgroeischaal	CA2.1 tot CA2.5

## b) schaal CAB – deskundige =

Aanvangsschaal	CAB
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	CAB 1.12

## c) schaal CB – deskundige +

Aanvangsschaal	CB1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	CB2
Doorgroeischaal	CB2.1 tot CB2.5

## d) schaal CC – hoofddeskundige =

Aanvangsschaal	CC
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	CC 1.12

## e) schaal CD – hoofddeskundige +

Aanvangsschaal	CD
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	CD 1.12

## f) schaal CE – stafmedewerker -

Aanvangsschaal	CE
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	CE 1.12

Functiegroep D – logistiek / administratief werknemers

Binnen de functiegroep D worden 5 schaalniveaus onderscheiden.

De Raad van bestuur beslist welke schaal wordt toegepast, rekening houdend met de specifieke vereisten en verantwoordelijkheden die voor een bepaalde functie gesteld worden.

## a) schaal DA

Aanvangsschaal	DA1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	DA2
Doorgroeischaal	DA2.1 tot DA2.5

## b) schaal DAB

Aanvangsschaal	DAB
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	DAB 1.12

## c) schaal DB

Aanvangsschaal	DB1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	DB2
Doorgroeischaal	DB2.1 tot DB2.5

## d) schaal DC

Aanvangsschaal	DC
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	DC 1.12

## e) schaal DD

Aanvangsschaal	DD
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	DD 1.12

Functiegroep E – praktisch uitvoerend werknemer

Aanvangsschaal	E1
Na max. 39 jaar schaalanciënniteit	E2
Doorgroeischaal	E2.1 tot E2.5

**Artikel 13**

De eerste twee weddeschalen zijn de basisweddeschalen die de functionele loopbaan vormen. De evolutie van de eerste naar de tweede weddenschaal verloopt over dertien driejarige fasen m.a.w. over 39 jaar. Men moet dus over minstens 3 jaar subschaalanciënniteit beschikken om de volgende subschaal te bekomen.

Uitzondering op deze regel is omschreven in artikel 26 van het administratief reglement.

Conform art. 18 - 3° van het administratief reglement is een versnelde doorstroming mogelijk, waarbij de tweede weddenschaal bekomen wordt op een kortere periode dan 39 jaar (naargelang het aantal vermelde doorstromingen die werden toegekend).

**Artikel 14**

In de doorgroeischaal zijn 5 subschalen voorzien. De toekenning van een subschaal binnen de doorgroeischaal is geregeld in art. 20 van het administratief reglement.

**Titel 5 Promotieschalen*****Afdeling 1 Promotie binnen eenzelfde functiegroep*****Artikel 15**

De promotie binnen eenzelfde functiegroep betekent dat de werknemer doorgroeit naar een hoger schaalniveau binnen dezelfde functiegroep.

Voorbeeld:

- van schaal BB naar schaal BC
- van schaal CA naar schaal CAB
- van schaal DA naar schaal DAB

Bij deze promotie blijft de geldelijke anciënniteit behouden. De subschaalanciënniteit moet opnieuw opgebouwd worden zodat, overeenkomstig art. 18 van het administratief reglement, na 3 jaar en mits een gunstige evaluatie de volgende subschaal kan toegekend worden.

## ***Afdeling 2 Groepoverschrijdende promotie***

### **Artikel 16**

Bij promotie van functiegroep D naar C, bekomt het personeelslid de C-weddenschaal met dezelfde numerieke code, met behoud van de geldelijke anciënniteit.

Bij promotie van functiegroep C naar B bekomt het personeelslid de B-weddenschaal met dezelfde numerieke code, met behoud van de geldelijke anciënniteit.

Bij promotie van functiegroep B naar A (d.w.z. A of AB) beslist het bevoegd orgaan over het toekennen van de weddenschaal binnen functiegroep A.

In alle gevallen moet de subschaalanciënniteit opnieuw opgebouwd worden zodat, overeenkomstig art. 18 van het administratief reglement, na 3 jaar en mits een gunstige evaluatie de volgende subschaal kan toegekend worden.

Aangepast door beslissing RVB 23/10/2020