

INHOUDSTAFEL

DEEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN	5
HOOFDSTUK 1.1. TOEPASSINGSGEBIED	5
HOOFDSTUK 1.2. ALGEMENE BEPALINGEN	5
DEEL 2. DE LOOPBAAN	5
HOOFDSTUK 2.1. DE PROCEDURES VOOR DE VERVULLING VAN FUNCTIES	5
HOOFDSTUK 2.2. DE AANWERVING	6
AFDELING 2.2.1. De algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden	6
AFDELING 2.2.2. De aanwervingsprocedure	7
HOOFDSTUK 2.3. DE SELECTIEPROCEDURE	8
AFDELING 2.3.1. Algemene regels voor de selecties	8
AFDELING 2.3.2. Het verloop van de selectie	10
AFDELING 2.3.3. Wervingsreserves	10
HOOFDSTUK 2.4. SPECIFIEKE BEPALINGEN VOOR DE AANWERVING IN DE BETREKKINGEN DIE INGESTELD WORDEN TER UITVOERING VAN WERKGELEGENHEIDSMATREGELEN VAN DE HOGERE OVERHEID EN IN SOMMIGE TIJDELIJKE BETREKKINGEN	11
AFDELING 2.4.1. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor aanwerving in sommige betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden	11
AFDELING 2.4.2. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor sommige tijdelijke betrekkingen: aanwerving van vervangers en aanwervingen in contractuele betrekkingen waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal twee jaar beperkt is.	11
AFDELING 2.4.3. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor de aanwerving van studenten.	12
HOOFDSTUK 2.5. DE AANWERVING VAN PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP	13
HOOFDSTUK 2.6. DE PROCEDURE VOOR SELECTIE EN AANWERVING BIJ KNELPUNTBEROEPEN	13
HOOFDSTUK 2.7. DE PROCEDURE VOOR SELECTIE EN AANWERVING IN HET KADER VAN HET STRUCTUREEL ZIJ-INSTROOMKANAAL	14
HOOFDSTUK 2.8. DE INDIENSTTREDING	14
HOOFDSTUK 2.9. DE PROEFTIJD MET HET OOG OP DE VASTE AANSTELLING IN STATUTAIR VERBAND EN INWERKTIJD CONTRACTUELEN	14
AFDELING 2.9.1. Algemene bepalingen	14
AFDELING 2.9.2. De duur van de proeftijd/inwerktijd en de beoordeling tijdens de proeftijd/inwerktijd	15
AFDELING 2.9.3. De vaste aanstelling in statutair verband	16
HOOFDSTUK 2.10. DE WAARDERING EN BEOORDELING TIJDENS DE LOOPBAAN	16
AFDELING 2.10.1. Algemene bepalingen	16
AFDELING 2.10.2. De beoordelaars en het systeem van waardering en beoordeling	17
AFDELING 2.10.3. De beoordelingsresultaten en de gevolgen van de beoordeling	18
AFDELING 2.10.4. Het beroep tegen de beoordeling	18
HOOFDSTUK 2.11. HET VORMINGSREGLEMENT	19
AFDELING 2.11.1. Algemene bepalingen	19
AFDELING 2.11.2. De vormingsplicht	20
AFDELING 2.11.3. Het vormingsrecht	21
HOOFDSTUK 2.12. DE ADMINISTRATIEVE ANCIËNNITEITEN	21
HOOFDSTUK 2.13. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN	23
AFDELING 2.13.1. Algemene bepalingen	23
AFDELING 2.13.2. De functionele loopbanen per niveau	23
HOOFDSTUK 2.14. DE BEVORDERING	24
AFDELING 2.14.1. Algemene bepalingen	24
AFDELING 2.14.2. De selectie	25

AFDELING 2.14.3.	Bevorderingsreserve	25
AFDELING 2.14.4.	De bevorderingsvoorwaarden per niveau en per rang	25
AFDELING 2.14.5.	De proeftijd/inwerktijd van het personeelslid na bevordering	27
AFDELING 2.14.6.	De bevordering	27
HOOFDSTUK 2.15.	DE VERVULLING VAN EEN VACATURE DOOR INTERNE PERSONEELSMOBILITEIT.	27
AFDELING 2.15.1.	Algemene bepalingen	27
AFDELING 2.15.2.	De voorwaarden en procedures voor de interne personeelsmobiliteit	27
HOOFDSTUK 2.16.	EXTERNE PERSONEELSMOBILITEIT	28
AFDELING 2.16.1.	Externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van overheden met hetzelfde werkingsgebied	28
AFDELING 2.16.2.	Externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van lokale en provinciale overheden en van de diensten van de Vlaamse overheid die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen diezelfde lokale provinciale overheden en diensten van de Vlaamse Overheid	30
HOOFDSTUK 2.17.	TERBESCHIKKINGSTELLING	31
HOOFDSTUK 2.18.	OVERDRACHT VAN PERSONEEL	32
AFDELING 2.18.1.	Algemene bepalingen	32
AFDELING 2.18.2.	Modaliteiten bij overdracht	32
HOOFDSTUK 2.19.	GEZAMENLIJKE SOLLICITATIEPROCEDURES EN GEMEENSCHAPPELIJKE WERVINGSRESERVES	32
AFDELING 2.19.1.	Gezamenlijke sollicitatieprocedure gemeente en OCMW	32
AFDELING 2.19.2.	Gezamenlijke sollicitatieprocedure van OCMW met andere overheden dan met de gemeente	32
DEEL 3.	DE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE	32
DEEL 4.	DE AMBTSHALVE HERPLAATSING	33
HOOFDSTUK 4.1.	DE AMBTSHALVE HERPLAATSING VAN HET VAST AANGESTELDE STATUTAIRE PERSONEELSLID IN EEN FUNCTIE VAN DEZELFDE RANG	33
HOOFDSTUK 4.2.	DE AMBTSHALVE HERPLAATSING VAN HET VAST AANGESTELDE STATUTAIRE PERSONEELSLID IN EEN FUNCTIE VAN EEN LAGERE GRAAD	34
HOOFDSTUK 4.3.	DE HERPLAATSING VAN HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID	34
DEEL 5.	HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN STATUTAIR PERSONEELSLID EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING	34
HOOFDSTUK 5.1.	HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN STATUTAIR PERSONEELSLID	34
HOOFDSTUK 5.2.	DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING VAN HET STATUTAIRE PERSONEELSLID	35
DEEL 6.	HET SALARIS	36
HOOFDSTUK 6.1.	ALGEMENE BEPALINGEN	36
HOOFDSTUK 6.2.	DE TOEKENNING VAN PERIODIEKE SALARISVERHOGINGEN DOOR DE OPBOUW VAN GELDELIJKE ANCIËNNITEIT	37
AFDELING 6.2.1.	Diensten bij een overheid	37
AFDELING 6.2.2.	Diensten in de privésector of als zelfstandige	37
AFDELING 6.2.3.	De valorisatie van de diensten	37
HOOFDSTUK 6.3.	BIJZONDERE BEPALINGEN	38
HOOFDSTUK 6.4.	DE BETALING VAN HET SALARIS	38
DEEL 7.	DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN	39
HOOFDSTUK 7.1.	ALGEMENE BEPALINGEN	39
HOOFDSTUK 7.2.	DE VERPLICHTE TOELAGEN	39
AFDELING 7.2.1.	De haard- en standplaatstoelage	39
AFDELING 7.2.2.	Het vakantiegeld	39
AFDELING 7.2.3.	De eindejaarstoelage	40
HOOFDSTUK 7.3.	DE ONREGELMATIGE PRESTATIES	41

AFDELING 7.3.1.	Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen	41
AFDELING 7.3.2.	De overuren	42
HOOFDSTUK 7.4.	DE ANDERE TOELAGEN	42
AFDELING 7.4.1.	De permanentietoelage	42
AFDELING 7.4.2.	De toelage voor het waarnemen van een hogere functie	42
AFDELING 7.4.3.	De attractiviteitspremie	42
AFDELING 7.4.4.	Het functiecomplement	43
HOOFDSTUK 7.5.	DE VERGOEDING VOOR REISKOSTEN	43
AFDELING 7.5.1.	Algemene bepalingen	43
AFDELING 7.5.2.	De vergoeding voor reiskosten	44
HOOFDSTUK 7.6.	DE SOCIALE VOORDELEN	44
AFDELING 7.6.1.	De maaltijdcheques	44
AFDELING 7.6.2.	De hospitalisatieverzekering	44
AFDELING 7.6.3.	De vergoeding van de kosten voor het woon- en werkverkeer	44
AFDELING 7.6.4.	De begrafenisvergoeding	45
AFDELING 7.6.5.	De geschenkencheque	45
HOOFDSTUK 7.7.	PERSOONLIJK GEBRUIK MOBIELE TELEFOON	45
DEEL 8.	VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	45
HOOFDSTUK 8.1.	ALGEMENE BEPALINGEN	45
HOOFDSTUK 8.2.	DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN	46
HOOFDSTUK 8.3.	DE FEESTDAGEN	47
HOOFDSTUK 8.4.	BEVALLINGSVERLOF, OPVANGVERLOF VOOR ADOPTIE OF PLEEGVOOGDIJ, PLEEGZORG- EN PLEEGOUDERVERLOF	47
AFDELING 8.4.1.	Bevallingsverlof	47
AFDELING 8.4.2.	Opvangverlof voor adoptie en pleegvoogdij	47
AFDELING 8.4.3.	Pleegzorgverlof en pleegouderverlof	48
<i>HOOFDSTUK 8.5.</i>	<i>HET VERLOF WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID</i>	48
<i>HOOFDSTUK 8.6.</i>	<i>DE DISPONIBILITEIT</i>	50
AFDELING 8.6.1.	Algemene bepalingen	50
AFDELING 8.6.2.	De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid	50
AFDELING 8.6.3.	De disponibiliteit wegens ambtsopheffing	50
HOOFDSTUK 8.7.	HET VERLOF VOOR OPDRACHT	51
HOOFDSTUK 8.8.	HET OMSTANDIGHEIDSVLOF	52
HOOFDSTUK 8.9.	ONBETAALD VERLOF ALS GUNST	54
HOOFDSTUK 8.10.	ONBETAALD VERLOF ALS RECHT	54
HOOFDSTUK 8.11.	THEMATISCHE VERLOVEN	55
AFDELING 8.11.1.	De federale thematische verloven van loopbaanonderbreking	55
AFDELING 8.11.2.	Vlaams zorgkrediet	55
HOOFDSTUK 8.12.	POLITIEK VERLOF	56
HOOFDSTUK 8.13.	VAKBONDSVERLOF	56
HOOFDSTUK 8.14.	DE DIENSTVRIJSTELLINGEN	56
HOOFDSTUK 8.15.	VRIJSTELLING ARBEIDSPRESTATIES	56
AFDELING 8.15.1.	Algemene bepalingen	56
AFDELING 8.15.2.	Vrijstelling van arbeidsprestaties	57
HOOFDSTUK 8.16.	HET QUARANTAINEVERLOF	59
DEEL 9.	SLOTBEPALINGEN	60
HOOFDSTUK 9.1.	OVERGANGSBEPALINGEN	60

AFDELING 9.1.1. Geldelijke waarborgen	60
AFDELING 9.1.2. Overgangsbepalingen	60
BIJLAGEN	62
BIJLAGE I Uitgewerkte salarisschalen	62
BIJLAGE II Aanvullende aanwervingsvoorwaarden	70
BIJLAGE III Loonschaal directeur woonzorgcentrum	74

DEEL 1. TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1.1. TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1.1.1.1.1.

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het personeel van het woonzorgcentrum Rozenberg, zowel dat in statutair dienstverband als dat in contractueel dienstverband, tenzij met gebruik van de definities in de punten 5 tot en met 9 van artikel 1.2.1.1.1. een specifieke personeelscategorie bedoeld wordt.

Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op de technisch assistent tewerkgesteld in het woonzorgcentrum en het personeel dat met toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976 tijdelijk tewerkgesteld wordt in een betrekking in het woonzorgcentrum Rozenberg.

Het protocolakkoord van 10 mei 2023 afgesloten in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 over het sociaal akkoord gesloten tussen de sociale partners van de lokale publieke sector betreffende de tewerkstelling in uitvoering van het intersectoraal kaderakkoord structureel instroomkanaal en het intersectoraal kaderakkoord betreffende het structureel instroomkanaal voor de zorg- en welzijnssectoren van 1 juli 2022 in bijlage 2 van dit sociaal akkoord, maken integraal deel uit van deze rechtspositieregeling.

HOOFDSTUK 1.2. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.2.1.1.1.

Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. OCMW: het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
2. het decreet: het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
3. rechtspositieregeling gemeentepersoneel: de plaatselijke rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vastgesteld met toepassing van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
4. rechtspositiebesluit OCMW-personeel: het besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
5. het personeelslid: zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid;
6. het statutaire personeelslid: zowel het vast aangestelde statutaire personeelslid als het statutaire personeelslid op proef;
7. het vast aangesteld statutaire personeelslid: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband, ook genoemd "in vast verband benoemd" in afdeling 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
8. het statutaire personeelslid op proef: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
9. het contractuele personeelslid: elk personeelslid dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
10. graad: benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een bepaalde functie;
11. functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;
12. competenties: de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie;
13. het hoofd van het personeel: de algemeen directeur;
14. de aanstellende overheid: het vast bureau of bij delegatie de algemeen directeur;
15. arbeidswet: de arbeidswet van 16 maart 1971;
16. jaarlijkse vakantiewet werknemers: wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971;
17. raad: de raad voor maatschappelijk welzijn;
18. het uitvoerend orgaan van het bestuur: het vast bureau;
19. Poolstok: Vlaams selectiecentrum voor het overheidspersoneel C.V.B.A., erkend extern selectiebureau.

Artikel 1.2.1.1.2.

De vergoeding voor de deskundigen, bepaald in artikel 2.3.1.1.11. en artikel 2.10.4.2.3., wordt vastgesteld op 30 euro per uur (index 148,59) en wordt verhoogd met de reiskosten conform artikel 7.5.2.1.2.

Deze vergoeding wordt niet uitbetaald aan:

- de personeelsleden van het OCMW van Oostrozebeke en van het gemeentebestuur van Oostrozebeke;
- deskundigen in opdracht van een bedrijf en met voorlegging van een factuur.

DEEL 2. DE LOOPBAAN

HOOFDSTUK 2.1. DE PROCEDURES VOOR DE VERVULLING VAN FUNCTIES

Artikel 2.1.1.1.1.

In toepassing van artikel 28 § 2 tweede lid van het rechtspositiebesluit OCMW-personeel bepaalt de aanstellende overheid bij de vacantverklaring van een functie volgens welke procedure ze vervuld wordt:

- door een aanwervingsprocedure;
- door een bevorderingsprocedure;
- door een procedure van interne personeelsmobiliteit;
- door een procedure van externe personeelsmobiliteit;
- door een combinatie van hogervermelde procedures.

Als er voor een functie een wervings- of bevorderingsreserve werd aangelegd, moet de aanstellende overheid enkel de functie vacant verklaren.

HOOFDSTUK 2.2. DE AANWERVING

AFDELING 2.2.1. De algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden

Artikel 2.2.1.1.1.

Om toegang te hebben tot een functie bij het OCMW moeten de kandidaten:

1. een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
2. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
3. medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie.

De medische geschiktheid wordt voorafgaand aan de indiensttreding vastgesteld door de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het onderzoek wordt door bemiddeling van de personeelsdienst aangevraagd.

Artikel 2.2.1.1.2.

De volgende statutaire functies zijn voorbehouden voor Belgen omdat uit de functiebeschrijving blijkt dat ze een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het OCMW: leden van het managementteam.

Voor de overige statutaire functies moeten de kandidaten Belg of burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat zijn.

Voor de contractuele functies moeten de kandidaten Belg zijn als de uit te oefenen functies een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het OCMW.

Artikel 2.2.1.1.3.

Het gedrag vermeld in punt 1 van artikel 2.2.1.1.1. wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister dat maximum drie maanden oud is en actueel is.

Als op het uittreksel uit het strafregister ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen die hij/zij samen met het uittreksel uit het strafregister aan het bestuur bezorgt. De aanstellende overheid oordeelt over de inhoud van het uittreksel uit het strafregister en neemt de toelichting van de sollicitant in overweging. Bij de beoordeling houdt de aanstellende overheid rekening met:

- het dienstbelang;
- de waardigheid van de desbetreffende openbare functie;
- de aard van de te begeven betrekking.

Artikel 2.2.1.1.4.

De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau.

De niveaus en de daarmee overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn:

- niveau A: ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs;
- niveau B: ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- niveau D: geen diplomavereiste, tenzij anders bepaald;
- niveau E: geen diplomavereiste.

De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau wordt door de Vlaamse minister bevoegd voor de Binnenlands Aangelegenheden, vastgesteld. Alleen de erkende diploma's of getuigschriften op die lijst komen bij aanwerving in aanmerking.

Voor het personeel dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en de directeur woonzorgcentrum gelden de regels over de indeling in niveaus, graden en rangen niet.

Artikel 2.2.1.1.5.

Om in aanmerking te komen voor aanwerving moeten de kandidaten:

1. voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
2. slagen voor de selectieprocedure;
3. voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is en in voorkomend geval voldoen aan de diplomavereiste opgelegd krachtens een reglementering van de hogere overheid;
4. minimaal 3 jaar relevante beroepservaring hebben voor functies in de hogere rangen van niveau A, minimaal 1 jaar relevante beroepservaring hebben voor functies in de hogere rangen van niveau B en C en minimaal 1 jaar relevante beroepservaring hebben voor functies in de technische hogere rang van niveau D.

Relevante beroepservaring is zowel ervaring bij een overheid, als in de privésector of als zelfstandige.

Artikel 2.2.1.1.6.

In uitzonderlijke gevallen kan de aanstellende overheid bij de vacantverklaring gemotiveerd op grond van vooraf vastgestelde, objectieve criteria afwijken van de diplomavereiste op voorwaarde dat:

- de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een specifiek diploma vergt en het algemene capaciteitsniveau en het potentieel van de kandidaten belangrijker zijn dan een diploma;
- het wegvallen van de diplomavereiste gecompenseerd wordt door een relevante beroepservaring van minstens 5 jaar;
- een specifieke selectieprocedure vastgesteld wordt en de kandidaten daarvoor slagen.

Artikel 2.2.1.1.7.

In toepassing van artikel 2.2.1.1.6. beslist de aanstellende overheid bij de vacantverklaring van de functie om geen diplomavereiste op te leggen.

De beslissing om geen diplomavereiste op te leggen, moet steunen op objectieve criteria als:

- gegevens van de regionale overheid over schaarste op de arbeidsmarkt om bepaalde betrekkingen te vervullen;
- bepaalde functiespecifieke criteria.

Artikel 2.2.1.1.8.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse functie nadat het geslaagd is voor selectieproeven, is vrijgesteld van nieuwe selectieproeven wanneer de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of wanneer de functie voltijds wordt. Als meerdere personeelsleden deeltijds werken in een betrekking van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren en ze maakt een keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

Artikel 2.2.1.1.9.

In afwijking van artikel 2.2.1.1.5. punt 2 kan een kandidaat die eerder heeft deelgenomen aan een gelijkwaardige selectieprocedure voor een functie bij het OCMW in dezelfde graad als de vacante functie gedeeltelijk of volledig vrijgesteld worden van de deelname aan de selectie als hij daarvoor al slaagde of geschikt werd bevonden. Er mag maximum drie jaar tussen datum laatste proces-verbaal selectie en datum beslissing vacantverklaring zijn. Voor de nieuwe selectie gelden in dat geval de resultaten die de kandidaat behaalde voor de eerder afgelegde overeenstemmende proeven.

Deze vrijstelling kan niet ingeroepen worden voor het mondelinge selectiegedeelte.

Met uitzondering van een vrijstelling voor het assessment (die automatisch van toepassing is), moet de kandidaat zich uitdrukkelijk op die vrijstelling beroepen. De kandidaat vraagt schriftelijk de gedeeltelijke of volledige vrijstelling aan de aanstellende overheid bij zijn kandidaatstelling. Die beslist over de vrijstelling en deelt de beslissing schriftelijk mee aan de kandidaat en aan de selectiecommissie.

Artikel 2.2.1.1.10.

De aanstellende overheid stelt in bijlage II de aanvullende aanwervingsvoorwaarden vast.

AFDELING 2.2.2. De aanwervingsprocedure

Artikel 2.2.2.1.1.

De aanstellende overheid beslist of een vacante betrekking wordt openverklaard. Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, vervuld op een van de volgende manieren:

- door een aanwervingsprocedure;
- door een bevorderingsprocedure;
- door een procedure van interne personeelsmobiliteit;
- door een procedure van externe personeelsmobiliteit;
- door een combinatie van de hogervermelde procedures.

In die beslissing vermeldt de aanstellende overheid tevens of er een wervings- of bevorderingsreserve zal worden aangelegd en de duur ervan.

Artikel 2.2.2.1.2.

Aan elke aanwerving gaat een externe en interne bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

De vacature wordt extern bekendgemaakt via de gemeentelijke website en eventueel één of meerdere van de overige externe bekendmakingskanalen.

De aanstellende overheid kiest de meest passende/geschikte wijze van de externe bekendmaking uitgezonderd:

- indien de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslist beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de vacature;
- indien het om een uitbreiding gaat van wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking in het organogram.

Mogelijke externe bekendmakingskanalen zijn websites (VDAB, ...), het gemeentelijk infoblad, twitter, facebook, digitale infoborden, uithangborden, digitale infoschermen, regionale kranten, nationale kranten,

De vacature wordt daarnaast ook intern bekendgemaakt en kandidaten uit het vrijwillig sollicitantenbestand, vroegere werknemers of stagiairs en scholen kunnen worden gecontacteerd. Mogelijke interne bekendmakingskanalen zijn: het intranet, uithangborden, digitale infoschermen, e-mail, brief,.....

Artikel 2.2.2.1.3.

Het vacaturebericht bevat ten minste:

- de naam van de betrekking en het brutojaarsalaris;
- de vermelding of de betrekking in statutair dan wel in contractueel dienstverband vervuld wordt;
- de vermelding of de betrekking voltijds dan wel deeltijds vervuld wordt;
- een beknopte weergave van de functievereisten zodat de kandidaten kunnen oordelen of ze in aanmerking komen;
- de wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan;
- de vermelding dat een wervingsreserve wordt aangelegd voor de duur van twee jaar;
- de vermelding van het contactpunt voor meer informatie (over de functie, de arbeidsvoorwaarden, de selectieprocedure, de functiebeschrijving en de eventueel meerekenbare anciënniteiten).

Artikel 2.2.2.1.4.

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens veertien kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn inbegrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

Artikel 2.2.2.1.5.

De datum van ontvangst van de kandidaturen wordt beschouwd als de datum waarop de kandidaturen zijn ingediend.

Artikel 2.2.2.1.6.

Aan elke aanwerving gaat een selectieprocedure vooraf.

Artikel 2.2.2.1.7.

Tenzij anders bepaald, moeten de kandidaten voor de deelname aan de selectieprocedure voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden, de selectie uitgezonderd. Ze leveren het bewijs daartoe aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 2.2.2.1.8. en artikel 2.2.2.1.11.

Artikel 2.2.2.1.8.

Voor de functies waarbij een diploma vereist is, levert de kandidaat het bewijs van diplomavereiste op straffe van uitsluiting van het examen op de uiterste datum gesteld voor het indienen van de kandidaturen.

Een kopie van het diploma volstaat als bewijsstuk voor deelname aan de selectieprocedure.

In afwijking van het 1ste lid worden laatstejaarsstudenten tot de selectieprocedure toegelaten als ze met hun kandidatuur een studiebewijs voorleggen en een verklaring dat ze binnen een termijn van 3 maanden zullen deelnemen aan de eindexamens voor het behalen van hun diploma. Ze leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste voor de aanstelling.

Artikel 2.2.2.1.9.

De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de voorgelegde diploma's.

Artikel 2.2.2.1.10.

De kandidaten die niet aan de diplomavereiste voldoen, worden definitief uitgesloten van de selectieprocedure.

De aanstellende overheid deelt die weigering zonder uitstel vooraf schriftelijk mee.

Artikel 2.2.2.1.11.

De geslaagde of geschikt bevonden kandidaten leveren na de selectie en voor de aanstelling de bewijsstukken dat ze voldoen aan de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden en zo nodig aan de specifieke voorwaarden.

Artikel 2.2.2.1.12.

De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de voorgelegde bewijsstukken.

Artikel 2.2.2.1.13.

In afwijking van artikel 2.2.2.1.11. worden kandidaten die aan alle aanwervingsvoorwaarden voldoen behalve aan de voorwaarde van een aanvullende opleiding tot de selectieprocedure toegelaten, als de aanwervingsvoorwaarden bepalen dat ze het attest of getuigschrift van de aanvullende opleiding voor de afloop van de proeftijd of voor de contractuelen binnen de kortst mogelijke periode na indienstreding moeten behalen in toepassing van artikel 2.9.2.1.4.

HOOFDSTUK 2.3. DE SELECTIEPROCEDURE

AFDELING 2.3.1. Algemene regels voor de selecties

Artikel 2.3.1.1.1.

De selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken. De selectiecriteria en de selectietechnieken worden afgestemd op de functiebeschrijving van de functie. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

Artikel 2.3.1.1.2.

De algemeen directeur stelt de functiebeschrijvingen vast. De functiebeschrijving bevat volgende punten:

- functietitel;
- doel van de functie;
- plaats in de organisatie;
 - departement;
 - afdeling;
 - dienst;
 - directe leidinggevende.
- graad en niveau;
- resultaatgebieden;
- verruimende bepalingen;
- competenties;
- beoordelingscriteria.

Artikel 2.3.1.1.3.

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie.

Artikel 2.3.1.1.4.

De aanstellende overheid kan beslissen om de selecties geheel of gedeeltelijk uit te besteden aan Poolstok of een ander erkend extern selectiebureau. Het erkend extern selectiebureau voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

Artikel 2.3.1.1.5.

Het bestuur kan een preselectie organiseren vanaf 20 kandidaten. Enkel kandidaten die hun deelname aan de preselectie bevestigen tegen de vooropgestelde datum worden toegelaten tot de preselectie

Artikel 2.3.1.1.6.

Indien een preselectie werd gehouden, worden de geslaagde kandidaten toegelaten tot de verdere selectieprocedure.

Artikel 2.3.1.1.7.

Punten die een kandidaat behaalde in een eventuele preselectieproef worden niet meegeteld voor de rangschikking van de kandidaten. Zij worden enkel gehanteerd om de kandidaten al dan niet toe te laten tot de verdere selectieprocedure.

Artikel 2.3.1.1.8.

Na de eventuele preselectie zijn één of meerdere van volgende selectietechnieken mogelijk:

- een CV-screening;
- een telefonische screening;
- een praktische proef;
- een schriftelijke proef;
- een competentieproef;
- een worksampleproef;
- een psychotechnische proef;
- een assessment;
- een gestructureerd interview;
- een mondelinge proef.

Artikel 2.3.1.1.9.

Indien de selectie geheel wordt uitbesteed aan een erkend extern selectiebureau zijn de onderstaande bepalingen over de selectiecommissie niet van toepassing.

Artikel 2.3.1.1.10.

De selectiecommissie wordt samengesteld door de aanstellende overheid.

Artikel 2.3.1.1.11.

Voor de samenstelling van de selectiecommissie gelden de volgende algemene regels:

- de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen (onder deskundig wordt verstaan dat de leden van de selectiecommissie over de specifieke deskundigheden moeten beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria);
- elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden;
- ten minste één derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen bestuur;
- de selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht;
- de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn en van het vast bureau en de algemeen directeur, als die de bevoegdheid van aanstellende overheid bij delegatie gekregen heeft, kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur.

De aanstellende overheid en de algemeen directeur, als die de bevoegdheid van aanstellende overheid bij delegatie gekregen heeft, kunnen, evenals de representatieve vakorganisaties wel als waarnemer op het examen aanwezig zijn. Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en het delibereren over de uitslag van de examens.

Artikel 2.3.1.1.12.

De leden van de selectiecommissie worden nominatief door de aanstellende overheid aangesteld. Zij kiezen in hun midden een voorzitter. Een door de algemeen directeur aangesteld personeelslid is de secretaris van de selectiecommissie.

Artikel 2.3.1.1.13.

O.a. psychotechnische proeven, assessments en andere tests worden afgenomen door een erkend extern selectiebureau of door een persoon die daartoe bevoegd is conform het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en het besluit van de Vlaamse regering van 10 december 2010 tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling.

Artikel 2.3.1.1.14.

De selectiecommissie kan geldig beraadslagen wanneer de meerderheid van de leden aanwezig is. De beslissingen worden bij eenvoudige meerderheid genomen.

Artikel 2.3.1.1.15.

Bij bloed- of aanverwantschap tot en met de tweede graad, tussen een lid van de selectiecommissie en een kandidaat, wordt het lid van de selectiecommissie vervangen.

Artikel 2.3.1.1.16.

De leden van de selectiecommissie respecteren de volgende gedragsregels en wettelijke voorschriften bij selecties:

- onafhankelijkheid;
- onpartijdigheid;
- non-discriminatie op grond van zogenaamd ras of huidskleur, nationaliteit of etnische achtergrond, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, gezondheidstoestand, voorkomen, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, politieke overtuiging, zoals bepaald in de non-discriminatiewetgeving;
- respect voor de vertrouwelijkheid van de gegevens van de kandidaten en voor hun private levenssfeer;
- geheimhouding van de vragen en, als dat van toepassing is, respect voor de anonimiteit van de proeven;
- verbod op belangenvermenging.

Artikel 2.3.1.1.17.

De kandidaten moeten voor iedere selectietechniek vijftig procent van de punten behalen of bij de psychotechnische proef, de competentieproef of het assessment geschikt worden bevonden, om tot een volgende selectietechniek in de selectieprocedure toegelaten te worden volgens de rangorde van de selectietechnieken die vooraf werden vastgesteld.

Artikel 2.3.1.1.18.

De selectieprocedures resulteren in een bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten in volgorde van de behaalde punten of scores.

Artikel 2.3.1.1.19.

De algemene regels voor de selectietechnieken zijn:

- voor de functies van niveau A en B en de directeur woonzorgcentrum bevat elke selectie minstens drie selectietechnieken;
- voor de functies van niveau C (met uitzondering van de functies van gediplomeerd verpleegkundige, verpleegassistente en zorgkundige) bevat elke selectie minstens twee selectietechnieken;
- voor de functies van niveau D en E en de functies van gediplomeerd verpleegkundige, verpleegassistente en zorgkundige bevat elke selectie minstens één selectietechniek.

AFDELING 2.3.2. Het verloop van de selectie

Artikel 2.3.2.1.1.

De aanstellende overheid stelt de concrete selectieprocedure vast voor de aanvang ervan en zorgt voor de organisatie van de selectie.

Artikel 2.3.2.1.2.

Binnen de grenzen van de bepalingen in dit hoofdstuk bepaalt de aanstellende overheid bij de vacantverklaring van een betrekking:

- de wijze waarop de vacante betrekking begeven wordt binnen de mogelijkheden van artikel 2.2.2.1.1;
- of de diplomavereiste geschrapt wordt binnen de mogelijkheden van artikel 2.2.1.1.6;
- de wijze van externe bekendmaking binnen de mogelijkheden van artikel 2.2.2.1.2;
- de keuze van de selectietechnieken eventueel de keuze voor een preselectie binnen de mogelijkheden van artikel 2.3.1.1.5;
- het verloop van de selectie met inbegrip van de timing rekening houdend met artikel 2.2.2.1.4 en artikel 2.2.2.1.5;
- of de selectie al dan niet, geheel of gedeeltelijk, uitbesteed zal worden aan Poolstok of een ander erkend extern selectiebureau;
- indien de selectie niet of slechts gedeeltelijk extern wordt uitbesteed, de samenstelling van de selectiecommissie binnen de mogelijkheden van artikel 2.3.1.1.11;
- of er al dan niet een wervingsreserve wordt aangelegd en de geldigheidsduur;
- of een personeelslid al dan niet houder moet zijn van een rijbewijs B of dit behalen voor de statutairen tijdens de proefperiode of voor de contractuelen binnen de tien maanden na indiensttreding.

Artikel 2.3.2.1.3.

Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.

Voor de toepassing van artikel 2.2.1.1.6., behelst de selectieprocedure naast één of meerdere functiegerichte competentietests, ook een niveau- of capaciteitstest die onderzoekt of de kandidaten in staat zijn te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd. De kandidaten moeten zowel voor de niveau- of capaciteitstest als voor de functiegerichte competentietest slagen. Die tests worden afgenomen door een erkend selectiebureau conform het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en het besluit van de Vlaamse regering van 10 december 2010 tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling.

De aanstellende overheid kan beslissen dat de kandidaat die een attest of getuigschrift voorlegt waar uit blijkt dat hij voor dezelfde of voor een vergelijkbare functie bij dezelfde of bij een andere overheid al eerder geslaagd is voor een niveau- of capaciteitstest als vermeld in het tweede lid, het gunstige resultaat daarvan behoudt en wordt vrijgesteld van een nieuwe deelname aan een niveau- of capaciteitstest. De geldigheidsduur van de reeds afgelegde niveau- en capaciteitstest wordt vastgelegd op vijf jaar.

Artikel 2.3.2.1.4.

De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht.

Artikel 2.3.2.1.5.

De kandidaten worden ten minste zeven kalenderdagen vooraf schriftelijk op de hoogte gebracht van de datum en het uur waarop en de plaats waar de eerste selectieproef wordt afgenomen. Dat gebeurt via brief of e-mail, volgens de keuze van het communicatiemiddel dat de kandidaat heeft meegedeeld.

Als de selectieproef een preselectie bevat, worden de kandidaten daarvan op de hoogte gebracht.

Artikel 2.3.2.1.6.

De selectiecommissie maakt voor elke selectietechniek een verslag op. Het verslag vermeldt per kandidaat het resultaat.

De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een eindverslag op met vermelding van de deelresultaten van de kandidaten en van hun eindresultaat.

Artikel 2.3.2.1.7.

De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het bestuursdecreet van 7 december 2018.

AFDELING 2.3.3. Wervingsreserves

Artikel 2.3.3.1.1.

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring of er al dan niet een wervingsreserve wordt aangelegd en voor welke functie(s) deze geldt en hoe lang die geldig is. De geldigheidsduur van de wervingsreserve, met inbegrip van eventuele verlenging, bedraagt ten hoogste 24 maanden.

Artikel 2.3.3.1.2.

De geldigheidsduur van de wervingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

Artikel 2.3.3.1.3.

Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten worden in de wervingsreserve opgenomen en gerangschikt volgens hun behaalde resultaat.

Artikel 2.3.3.1.4.

De aanstellende overheid kan geen nieuwe aanwervingsprocedure organiseren zolang er voor dezelfde functie en/of graad nog kandidaten opgenomen zijn in een daarvoor nog geldige wervingsreserve.

De aanstellende overheid moet bij het invullen van een vacante functie eerst de oudste nog geldige wervingsreserve voor deze functie aanspreken. Zijn er geen geïnteresseerde kandidaten meer dan wordt de chronologisch volgende wervingsreserve aangesproken.

Artikel 2.3.3.1.5.

Na een selectie wordt telkens de eerst gerangschikte kandidaat van de wervingsreserve het eerst geraadpleegd om de vacature te vervullen.

Artikel 2.3.3.1.6.

De kandidaten die zijn opgenomen in een wervingsreserve worden hieruit geschrapt:

1. indien ze aangesteld worden;
2. na ontslag;
3. bij een negatieve beoordeling na een eerdere tewerkstelling in dezelfde functie (afdeling 2.4.2.);
4. op eigen verzoek;
5. indien ze een tweede maal aan een aangeboden passende betrekking verzaken;
6. indien ze niet binnen de gevraagde termijn reageren wanneer hen een functie wordt aangeboden;

De kandidaten die uit een wervingsreserve worden geschrapt, worden hiervan schriftelijk verwittigd.

Kandidaten kunnen weigeren en hun rangschikking in de werfreserve behouden indien hun een functie in een ander statuut of een tewerkstelling van een kortere termijn of een andere functie, dan deze waarvoor oorspronkelijk gesolliciteerd werd, aangeboden wordt, op voorwaarde dat zij binnen de gevraagde termijn hun weigering in die zin motiveren.

HOOFDSTUK 2.4. SPECIFIEKE BEPALINGEN VOOR DE AANWERVING IN DE BETREKKINGEN DIE INGESTELD WORDEN TER UITVOERING VAN WERKGELEGENHEIDSMATREGELEN VAN DE HOGERE OVERHEID EN IN SOMMIGE TIJDELIJKE BETREKKINGEN

AFDELING 2.4.1. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor aanwerving in sommige betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden

Artikel 2.4.1.1.1.

Voor de aanwerving in contractuele betrekkingen, die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden geldt het volgende.

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten voor de vacatures voor die betrekkingen op de volgende wijze:

- via bekendmaking conform artikel 2.2.2.1.2 en/of;
- via VDAB of andere organisaties voor de begeleiding van werkzoekenden.

Artikel 2.4.1.1.2.

De aanstellende overheid nodigt de kandidaten uit die voldoen aan de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, inclusief de diplomavereiste en in aanmerking komen voor deelname aan de selectieprocedure..

Artikel 2.4.1.1.3.

De selectie toetst de bekwaamheid van de kandidaten voor de functie

Artikel 2.4.1.1.4.

De selectie wordt uitgevoerd conform afdeling 2.3.1. en afdeling 2.3.2.

AFDELING 2.4.2. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor sommige tijdelijke betrekkingen: aanwerving van vervangers en aanwervingen in contractuele betrekkingen waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal twee jaar beperkt is.

Artikel 2.4.2.1.1.

Deze afdeling is van toepassing voor tijdelijke vervangingen van zwangerschaps- en ziekteverlof, voor de tijdelijke vervangingen voor thematische verloven en andere afwezigheden en voor de aanwerving in contractuele betrekkingen waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal twee jaar beperkt is.

Artikel 2.4.2.1.2.

Indien er een lopende wervingsreserve voor de functie en/of graad bestaat, put de aanstellende overheid uit deze wervingsreserve, uitgezonderd wanneer geen enkele van de nog op de wervingsreserve opgenomen kandidaten op de aangeboden functie wenst in te gaan.

De kandidaten worden geraadpleegd in volgorde van hun rangschikking en tegen de voorwaarde dat ze op korte termijn beschikbaar zijn.

Artikel 2.4.2.1.3.

Indien er geen wervingsreserve bestaat, geldt de hierna volgende procedure.

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten voor de vacatures voor die betrekkingen op de volgende wijze:

- via bekendmaking conform artikel 2.2.2.1.2.

Artikel 2.4.2.1.4.

In afwijking van artikel 2.3.1.1.19. kan de aanstellende overheid de selectietechnieken beperken tot één.

Artikel 2.4.2.1.5.

In afwijking van artikel 2.3.1.1.11. kan de selectiecommissie bestaan uit:

- personeelsleden van het eigen bestuur, met een graad die minstens van gelijke rang is als de vacante functie;

- ten minste twee leden.

De aanstellende overheid kan ook beslissen om de selecties geheel of gedeeltelijk uit te besteden aan Poolstok of een ander erkend extern selectiebureau.

Artikel 2.4.2.1.6.

De leden van de selectiecommissie worden nominatief door de aanstellende overheid aangesteld. Zij kiezen in hun midden een voorzitter. Een door de algemeen directeur aangesteld personeelslid is de secretaris van de selectiecommissie.

Artikel 2.4.2.1.7.

De kandidaten bezorgen een brief met bijhorend curriculum vitae binnen de gevraagde termijn.

De aanstellende overheid nodigt de kandidaten uit die voldoen aan de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, inclusief de diplomavereiste en in aanmerking komen voor deelname aan de selectieprocedure.

Artikel 2.4.2.1.8.

De selectie toetst de bekwaamheid van de kandidaten voor de functie.

Artikel 2.4.2.1.9.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Aan de geschikt bevonden kandidaten wordt gevraagd de bewijsstukken dat ze aan alle voorwaarden voldoen te bezorgen binnen een bepaalde termijn.

Artikel 2.4.2.1.10.

De artikelen 2.3.1.1.17 en 2.3.1.1.18 zijn van toepassing. De kandidaten worden in een bindende volgorde volgens het aantal punten opgenomen.

De aanstellende overheid kiest een kandidaat uit de geschikt bevonden kandidaten die de gevraagde bewijsstukken bezorgd hebben en waarbij de rangschikking opgesteld door de selectiecommissie wordt gerespecteerd.

Artikel 2.4.2.1.11.

De periode van vervanging kan uitgebreid worden bij andere afwezigheden die onmiddellijk aansluiten op de oorspronkelijke afwezigheid van het personeelslid.

AFDELING 2.4.3. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor de aanwerving van studenten.

Artikel 2.4.3.1.1.

Deze afdeling is van toepassing voor de tewerkstelling van studenten.

Artikel 2.4.3.1.2.

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten voor de vacatures voor die betrekkingen via de gemeentelijke website, twitter en facebook, het gemeentelijk infoblad, de digitale infoborden, de digitale infoschermen of het intranet. Het sollicitantenbestand studenten wordt geraadpleegd en er worden affiches uitgehangen in de gemeentelijke gebouwen alsook in de gebouwen van het OCMW. Vroegere jobstudenten of stagiairs en scholen kunnen worden gecontacteerd.

Artikel 2.4.3.1.3.

De kandidaturen worden ingediend binnen de vooropgestelde termijn via het sollicitatieformulier jobstudenten.

Artikel 2.4.3.1.4.

De selectie gebeurt op basis van de screening van het sollicitatieformulier jobstudenten. Bij de screening wordt rekening gehouden met criteria. De criteria zijn o.a.

- leeftijd;
- zoon of dochter, zus of broer van een personeelslid gemeente/OCMW of lid gemeenteraad/raad voor maatschappelijk welzijn;
- woonplaats van één van de ouders;
- kennis;
- rijbewijs B;
- ervaring;
- diploma's;
- studieloopbaan;
- tijdig indienen van het inschrijvingsformulier;
- gunstige evaluatie voor de functie in het voorafgaande jaar;
- geen einde studieloopbaan;
- kennis officepakket;
- oudste kandidaat geniet de voorkeur.

Artikel 2.4.3.1.5.

De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantverklaring per functie de volgorde van de criteria.

Artikel 2.4.3.1.6.

De aanstellende overheid kiest een kandidaat uit de geschikt bevonden kandidaten. De kandidaten worden op de hoogte gebracht van het besluit.

Artikel 2.4.3.1.7.

Er wordt een wervingsreserve aangelegd voor één jaar.

Indien bepaalde vakantiejobs niet kunnen ingevuld worden, kan de aanstellende overheid uit de wervingsreserve kandidaten van andere functies kiezen.

Artikel 2.4.3.1.8.

Tijdens het jaar kan er voor bepaalde diensten binnen het bestuur een beroep gedaan worden op studenten.

Deze worden gecontacteerd uit de wervingsreserve en/of zijn studenten met een positieve evaluatie tijdens hun vorige vakantiejob of een gunstige stagebeoordeling bij het bestuur.

Artikel 2.4.3.1.9.

Jobstudenten moeten zoals vermeld in artikel 2.2.1.1.3 een uittreksel uit het strafregister, dat maximum drie maanden oud is en actueel is, binnenbrengen.

HOOFDSTUK 2.5. DE AANWERVING VAN PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Artikel 2.5.1.1.1.

Ten minste 2 % van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, bestaat uit personen met een arbeidshandicap die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als personen met een handicap;
- ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- ze zijn in het bezit zijn van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- ze zijn slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 % uitgereikt door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of door zijn rechtsopvolger de Administratieve Gezondheidsdienst in het kader 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;
- ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

Artikel 2.5.1.1.2.

De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aanwervingsvoorwaarden bepaald in afdeling 2.2.1. evenals aan de eventuele specifieke voorwaarden.

Bij de toepassing van de selectieproeven worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door aangepaste faciliteiten aan hun specifieke arbeidshandicap verholpen.

HOOFDSTUK 2.6. DE PROCEDURE VOOR SELECTIE EN AANWERVING BIJ KNELPUNTBEROEPEN

Artikel 2.6.1.1.1.

De aanstellende overheid kiest voor de aanwerving van contractuele betrekkingen van niveau B, C, D en E (met uitzondering van de hogere graden) van onbepaalde duur bij knelpuntberoepen ofwel voor de gewone aanwervingsprocedure zoals vermeld onder afdeling 2.2.2. ofwel voor onderstaande procedure.

Artikel 2.6.1.1.2.

Indien er een lopende wervingsreserve voor de functie en/of graad bestaat, put de aanstellende overheid uit deze wervingsreserve.

De kandidaten worden voor de vervanging geraadpleegd in volgorde van hun rangschikking en tegen de voorwaarde dat ze op korte termijn beschikbaar zijn

Indien er geen wervingsreserve bestaat geldt de hierna volgende procedure.

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten voor de vacatures voor die betrekkingen op de volgende manieren:

- via bekendmaking conform artikel 2.2.2.1.2.

Artikel 2.6.1.1.3.

De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, inclusief de diplomavereiste, bepaald in afdeling 2.2.1. Laatstejaarsstudenten worden tot de selectieprocedure toegelaten als ze met hun kandidatuur een studiebewijs voorleggen en een verklaring dat ze binnen een termijn van 6 maanden zullen deelnemen aan de eindexamens voor het behalen van hun diploma. Ze leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste voor de aanstelling.

Artikel 2.6.1.1.4.

De aanstellende overheid nodigt de kandidaten uit die in aanmerking komen voor deelname aan de selectieprocedure.

Artikel 2.6.1.1.5.

De selectie toetst de bekwaamheid van de kandidaten voor de functie. Ze wordt uitgevoerd door een selectiecommissie bestaande uit:

- personeelsleden van het eigen bestuur of het gemeentebestuur met een graad die minstens van gelijke rang is als de vacante functie;
- ten minste twee leden waarvan één aangesteld wordt als secretaris van de selectiecommissie;

De selectie bestaat uit:

- een gestructureerd interview waarbij naar de motivatie, de belangstelling en de inzetbaarheid gepeild wordt;
- eventueel, een proef die de technische vaardigheden en/of de communicatievaardigheden toetst op het niveau van de functie.

Artikel 2.6.1.1.6.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Aan de geschikt bevonden kandidaten wordt gevraagd de bewijsstukken dat ze aan alle voorwaarden voldoen te bezorgen binnen een bepaalde termijn.

Artikel 2.6.1.1.7.

De aanstellende overheid kiest een kandidaat uit de geschikt bevonden kandidaten die de gevraagde bewijsstukken bezorgd hebben en waarbij de rangschikking opgesteld door de selectiecommissie wordt gerespecteerd.

HOOFDSTUK 2.7. DE PROCEDURE VOOR SELECTIE EN AANWERVING IN HET KADER VAN HET STRUCTUREEL ZIJ-INSTROOMKANAAL

Artikel 2.7.1.1.1.

De aanstellende overheid kiest bij de vacantverklaring van de functie van zorgkundige en logistiek medewerker in de zorg in het kader van het structureel zij-instroomkanaal, hiernavolgende (externe en/of interne) procedure.

Artikel 2.7.1.1.2.

De aanstellende overheid doet een oproep tot interne en/of externe kandidaten voor de vacatures voor die betrekkingen op de volgende manieren:

- via interne en/of externe bekendmaking conform artikel 2.2.2.1.2.;
- via melding aan vzw VIVO;
- enkel bij een externe procedure, via publicatie op de website van VDAB met vermelding 'IKA+functie' met gebruik van het bijhorende beroepssjabloon.

Artikel 2.7.1.1.3.

De kandidaten moeten:

- voldoen aan de algemene toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, bepaald in het artikel 2.2.1.1.1. en het artikel 2.2.1.1.3.;
- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden tot het onderwijs voor de gekozen kwalificerende opleiding;
- bereid zijn om een kwalificerend opleidingstraject volgen dat leidt tot de vereiste kwalificatie voor de betreffende functie;
- slagen voor de selectieprocedure.

Op het moment van de inschrijving voor het structureel instroomkanaal mogen de kandidaten niet reeds in opleiding zijn in een kwalificerend vormingstraject gefinancierd met middelen van de Fondsen Sociale Maribel of van sociale akkoorden voor de non-profitsectoren.

Artikel 2.7.1.1.4.

De aanstellende overheid nodigt de kandidaten uit die in aanmerking komen voor deelname aan de selectieprocedure.

Artikel 2.7.1.1.5.

De selectie toetst het groeipotentieel van de kandidaten richting de betreffende functie. De aanstellende overheid kan gebruik maken van bestaande ondersteunende selectie- en assessment tools die gebruikt worden in (zij-)instroom en doorstroom opleidingstrajecten.

De selectie wordt uitgevoerd:

- door een selectiecommissie bestaande uit minstens twee personeelsleden – waarvan één aangesteld wordt als secretaris – van het eigen bestuur of het gemeentebestuur met een graad die minstens van gelijke rang is als de vacante functie;
- of door het extern selectiebureau waarmee vzw VIVO samenwerkt.

Artikel 2.7.1.1.6.

De kandidaten worden op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Aan de geschikt bevonden kandidaten wordt gevraagd de bewijsstukken dat ze aan alle voorwaarden voldoen te bezorgen binnen een bepaalde termijn.

Artikel 2.7.1.1.7.

De aanstellende overheid kiest een kandidaat uit de geschikt bevonden kandidaten die de gevraagde bewijsstukken bezorgd hebben en waarbij de rangschikking opgesteld door de selectiecommissie wordt gerespecteerd.

HOOFDSTUK 2.8. DE INDIENSTTREDING

Artikel 2.8.1.1.1.

De aanstellende overheid bepaalt de datum van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.

Artikel 2.8.1.1.2.

Indien het geselecteerde personeelslid wegens een opzeggingstermijn bij een andere werkgever of wegens een andere geldige reden niet onmiddellijk in dienst kan treden, bepaalt de aanstellende overheid deze datum in onderling overleg met het geselecteerde personeelslid. Indien er geen overeenkomst is over de datum van indiensttreding is artikel 2.8.1.1.1. van toepassing.

Artikel 2.8.1.1.3.

Behalve in het geval van overmacht wordt een kandidaat die niet in dienst treedt binnen de vastgestelde termijn, geacht definitief aan zijn aanstelling te verzaken.

Artikel 2.8.1.1.4.

In toepassing van het decreet leggen de personeelsleden bij hun indiensttreding de volgende eed af in handen van de voorzitter van het vast bureau: "Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen". De weigering tot eedaflegging staat gelijk met het verzaken aan de aanstelling. Van de eedaflegging of de weigering ervan wordt een proces-verbaal opgemaakt.

HOOFDSTUK 2.9. DE PROEFTIJD MET HET OOG OP DE VASTE AANSTELLING IN STATUTAIR VERBAND EN INWERKTIJD CONTRACTUELEN

AFDELING 2.9.1. Algemene bepalingen

Artikel 2.9.1.1.1.

De proeftijd voor statutairen op proef en de inwerktijd voor contractuele personeelsleden beogen de integratie van het personeelslid op proef in het bestuur en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie te verifiëren.

Artikel 2.9.1.1.2.

De leidinggevende van het personeelslid maakt onder eindverantwoordelijkheid van de algemeen directeur de concrete afspraken voor de actieve inwerking van het personeelslid in zijn functie en zijn integratie in de diensten.

Artikel 2.9.1.1.3.

De functiebeschrijving en de beoordelingscriteria die van toepassing zijn voor de beoordeling van de proeftijd/inwerktijd worden schriftelijk bezorgd de dag van de indienstreding.

De afspraken, de vorming die nodig is voor de uitoefening van de functie en de beoordelingscriteria die van toepassing zijn voor de beoordeling van de proeftijd of inwerktijd, worden uiterlijk binnen een termijn van tien werkdagen na indienstreding geconcretiseerd in een gesprek met het personeelslid.

AFDELING 2.9.2. De duur van de proeftijd/inwerktijd en de beoordeling tijdens de proeftijd/inwerktijd

Artikel 2.9.2.1.1.

De duur van de proeftijd/inwerktijd is:

- voor functies van niveau A en directeur woonzorgcentrum: twaalf maanden;
- voor functies van niveau B: tien maanden;
- voor functies van niveau C: tien maanden;
- voor functies van niveau D: zes maanden;
- voor functies van niveau E: zes maanden.

Artikel 2.9.2.1.2.

Voor de berekening van de duur van de proeftijd/inwerktijd worden in aanmerking genomen:

- elke periode waarin het personeelslid effectief prestaties heeft verricht;
- de afwezigheden in het kader van het jaarlijks vakantieverlof, de feestdagen en voor deelname aan vormingsactiviteiten.

Artikel 2.9.2.1.3.

De proeftijd/inwerktijd wordt verlengd met de duur van de schorsingen als het totale aantal afwezigheden, met uitzondering van die vermeld in artikel 2.9.2.1.2., meer is dan:

- vijftientig werkdagen voor een proeftijd/inwerktijd van tien maanden of meer;
- vijftien werkdagen voor een proeftijd/inwerktijd van zes maanden.

Artikel 2.9.2.1.4.

Als de voorwaarden bepalen dat de kandidaten tijdens de proeftijd /inwerktijd een attest of getuigschrift kunnen behalen dan wordt de proeftijd/inwerktijd, in afwijking van artikel 2.9.2.1.1., vastgesteld rekening houdend met de normale studieduur die nodig is om het attest of getuigschrift te behalen.

Artikel 2.9.2.1.5.

De diensten die een kandidaat ononderbroken tot de datum van zijn statutaire aanstelling op proef in tijdelijk verband bij het bestuur heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld wordt, kunnen worden in aanmerking genomen voor de proeftijd op voorwaarde dat het personeelslid daarvoor een gunstig beoordelingsresultaat heeft gekregen.

Artikel 2.9.2.1.6.

Het personeelslid wordt beoordeeld door de eerste en tweede beoordelaar zoals vastgelegd in het besluit van de algemeen directeur.

Artikel 2.9.2.1.7.

Het personeelslid krijgt tijdens zijn proeftijd/inwerktijd feedback over zijn manier van functioneren. Bij aanwerving is er een startgesprek met de leidinggevende. Na maximaal drie maand en/of op vraag van de medewerker of leidinggevende vindt een waarderingsgesprek voor nieuwe medewerkers plaats tussen leidinggevende en medewerker. Dit gebeurt aan de hand van het daarvoor voorziene sjabloon.

Indien er geen breekpunten zijn volgt er 2 weken voor het einde van de inwerktijd/proeftijd een beoordelingsgesprek met de nieuwe medewerker. Dit gebeurt aan de hand van het daarvoor voorziene sjabloon.

Indien er breekpunten zijn volgt na minimaal 3 maand een beoordelingsgesprek nieuwe medewerker tussen de beoordelaars en medewerker. Dit gebeurt aan de hand van het daarvoor voorziene sjabloon.

Wanneer het personeelslid bij het waarderingsgesprek nieuwe medewerker breekpunten heeft worden afspraken gemaakt over het verbeteren van het functioneren met het oog op de beoordeling op het einde van de proeftijd/inwerktijd.

Medewerker en/of leidinggevende kunnen een extra waarderingsgesprek voor nieuwe medewerkers vragen tussendoor.

De leidinggevende maakt verslag op van het waarderingsgesprek nieuwe medewerker a.d.h.v. het sjabloon 'waarderingsgesprek nieuwe medewerker'. Het verslag wordt door de medewerker en leidinggevende ondertekend voor ontvangen en kan optioneel door medewerker en leidinggevende ondertekend worden voor akkoord met de afspraken. Dit sjabloon is tevens de basis voor de inhoud van het waarderingsgesprek nieuwe medewerkers. Er kunnen indien nodig aandachtspunten en breekpunten genoteerd worden in het verslag. Aandachtspunten geven aan waar de medewerker verder in kan groeien. Breekpunten zorgen ervoor dat het goede functioneren van de medewerker en/of het team en/of de organisatie in het gedrang komt.

Artikel 2.9.2.1.8.

Twee weken voor het beëindigen van de proeftijd/inwerktijd vindt een beoordelingsgesprek nieuwe medewerker plaats. Dit gebeurt aan de hand van het daarvoor voorziene sjabloon.

Na het beoordelingsgesprek stellen de beoordelaars de beoordeling van de proeftijd/inwerktijd vast in een kwalitatief beschrijvend verslag dat het resultaat afdoende onderbouwt. Het resultaat is gunstig of ongunstig.

De eerste en tweede beoordelaar streven naar een consensus over de eindconclusie van de beoordeling. Het standpunt van de beoordelaar met de hoogste rang is doorslaggevend als de twee beoordelaars niet tot overeenstemming komen over het beoordelingsresultaat.

Artikel 2.9.2.1.9.

Het personeelslid dat een ongunstige beoordeling nieuwe medewerker krijgt wordt ontslagen

Het ontslag wordt gegeven in overeenstemming met de bepalingen van hoofdstuk 5.2. De aanstellende overheid hoort het personeelslid vooraf.

Artikel 2.9.2.1.10.

De beoordelaars kunnen een verlenging van de proeftijd/inwerktijd voorstellen als uit de eindbeoordeling blijkt dat de duur van de proeftijd/inwerktijd niet volstaat om tot een gefundeerd beoordelingsresultaat te komen.

In voorkomend geval wordt het voorstel van verlenging gemotiveerd. De verlenging kan niet geweigerd worden.

Artikel 2.9.2.1.11.

De verlenging kan eenmaal worden toegepast voor de helft van de duur van de proeftijd/inwerktijd die werd vastgesteld in artikel 2.9.2.1.1.

De aanstellende overheid neemt akte van de verlenging van de proeftijd/inwerktijd

Artikel 2.9.2.1.12.

Na afloop van de proeftijd behoudt het statutaire personeelslid op proef zijn hoedanigheid van op proef aangesteld personeelslid tot de aanstellende overheid uiterlijk binnen een termijn van drie maanden na afloop van de proeftijd beslist over de vaste aanstelling of het ontslag.

Artikel 2.9.2.1.13.

Zoals vermeld in artikel 5.2.1.1.1. kan het statutaire personeelslid op proef dat tijdens de proeftijd na aanwerving in totaal gedurende drie maanden afwezig is wegens ziekte of invaliditeit, ontslagen worden.

Artikel 2.9.2.1.14

Dit artikel betreft personeelsleden die aangesteld zijn met een contract voor onbepaalde duur. Na een waarderingsgesprek voor nieuwe medewerkers met breekpunten wordt na minimum 3 maand een beoordelingsgesprek nieuwe medewerker gevoerd. Bij een ongunstige beoordeling tijdens de inwerktijd wordt het personeelslid ontslagen overeenkomstig de Wet op de Arbeidsovereenkomsten. De aanstellende overheid hoort het personeelslid vooraf.

Tijdens de inwerktijd kan het personeelslid steeds wegens dringende reden worden ontslagen overeenkomstig de Wet op de Arbeidsovereenkomsten.

Artikel 2.9.2.1.15.

Dit artikel betreft personeelsleden die aangesteld zijn met een contract voor bepaalde duur waarvan de duur minstens 6 maand bedraagt, rekening houdend met de duur van eventuele verlengingen of de totaliteit van de duurtijd van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Na een waarderingsgesprek met breekpunten volgt na minimum 3 maand een beoordelingsgesprek nieuwe medewerker. Bij een ongunstige beoordeling wordt het personeelslid ontslagen overeenkomstig de Wet op de Arbeidsovereenkomsten. De aanstellende overheid hoort het personeelslid vooraf.

AFDELING 2.9.3. De vaste aanstelling in statutair verband

Artikel 2.9.3.1.1.

Het statutaire personeelslid op proef wordt vast aangesteld in statutair verband op voorwaarde dat het:

- voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden die voor de functie van toepassing zijn;
- de proeftijd heeft afgesloten met een gunstig resultaat voor de beoordeling.

Artikel 2.9.3.1.2.

Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het op proef werd aangesteld. De vaste aanstelling gebeurt uiterlijk binnen een termijn van drie maanden na afloop van de proeftijd en gaat in op de datum waarop de proeftijd effectief verstreken is.

HOOFDSTUK 2.10. DE WAARDERING EN BEOORDELING TIJDENS DE LOOPBAAN

AFDELING 2.10.1. Algemene bepalingen

Artikel 2.10.1.1.1.

De personeelsleden hebben tijdens hun loopbaan recht op feedback en worden beoordeeld wanneer dit nodig is. De basis van het systeem is continue, dagdagelijkse feedback. Jaarlijks is er minstens 1 waarderingsgesprek. Slechts bij slecht functioneren wordt overgegaan tot beoordeling. Bij beoordeling wordt een oordeel geformuleerd over de manier waarop een personeelslid functioneert.

Artikel 2.10.1.1.2.

De personeelsleden worden beoordeeld op ambtelijk niveau.

Artikel 2.10.1.1.3.

Onverminderd de regeling van de gevolgen van de beoordeling in onderafdeling 2.10.3.2., neemt de algemeen directeur naar aanleiding van de beoordeling in voorkomend geval de passende maatregelen met het oog op het verbeteren van de wijze waarop het betrokken personeelslid functioneert.

Artikel 2.10.1.1.4.

De algemeen directeur zorgt voor de interne organisatie van de beoordelingen binnen de bepaalde termijnen.

Artikel 2.10.1.1.5.

De beoordelaars leggen de beoordeling vast in een kwalitatief beschrijvend beoordelingsverslag dat het resultaat op afdoende wijze onderbouwt.

Artikel 2.10.1.1.6.

De personeelsleden worden geïnformeerd over alle aspecten van het evaluatiesysteem van waarden en beoordelen en over de beoordelingscriteria die op hen van toepassing zijn. Dit houdt o.a. in dat zij in het bezit gesteld worden van hun functiebeschrijving.

Artikel 2.10.1.1.7

De waardering van medewerkers na de proeftijd of inwerktijd neemt volgende vorm aan:

Er is dagdagelijkse continue feedback tussen de leidinggevende en medewerker.

Jaarlijks is er een waarderingsgesprek tussen de direct leidinggevende en de medewerker. Indien medewerker en/of leidinggevende hierom vragen kan een bijkomend waarderingsgesprek gevoerd worden.

Er kunnen indien nodige aandachtspunten en breekpunten genoteerd worden in het verslag. Aandachtspunten geven aan waar de medewerker verder in kan groeien. Breekpunten zorgen ervoor dat het goede functioneren van de medewerker en/of het team en/of de organisatie in het gedrang komt. Wanneer er zich breekpunten

voordoen volgt na minimaal 3 en maximaal 12 maanden een extra waarderingsgesprek (zie artikel 2.10.1.1.8.). Indien er zich geen breekpunten voordoen blijft de medewerker in het waarderingsstelsel en is er jaarlijks een waarderingsgesprek, naast de dagdagelijkse, continue feedback.

De leidinggevende maakt verslag op van het waarderingsgesprek a.d.h.v. het sjabloon 'waarderingsgesprek'. Het verslag wordt door de medewerker en leidinggevende ondertekend voor ontvangen en kan optioneel door medewerker en leidinggevende ondertekend worden voor akkoord met de afspraken.

Dit sjabloon is tevens de basis voor de inhoud van het waarderingsgesprek.

Centraal in de waardering staan volgende zes thema's:

- Takenpakket;
- Persoonlijke ontwikkeling;
- Mijn team en ik (indien van toepassing);
- Mijn leidinggevende en ik;
- Werkomstandigheden en materiaal;
- Welzijn.

In het waarderingsgesprek worden afspraken gemaakt voor de toekomst, worden desgevallend te behalen resultaten geformuleerd en wordt desgevallend gedefinieerd welke opleiding/ondersteuning de medewerker krijgt. Artikel 2.10.1.1.8.

Minimum 3 en maximum 12 maand na een waarderingsgesprek met breekpunten volgt een extra waarderingsgesprek tussen direct leidinggevende en medewerker.

Heet gesprek gaat over de zes thema's in zoverre er wijzigingen t.a.v. het voorafgaand waarderingsgesprek.

De direct leidinggevende bepaalt in hoeverre het oorspronkelijke breekpunt is weggewerkt en of er nieuwe breekpunten zijn. De leidinggevende bepaalt of er doorgedaan wordt naar beoordeling. Indien wel wordt collegiaal beslist (zie 2.10.1.1.9) of er daadwerkelijk overgegaan wordt tot beoordeling. De leidinggevende maakt verslag op a.d.h.v. het sjabloon 'extra waarderingsgesprek na breekpunten'. Dit verslag wordt door de medewerker en leidinggevende ondertekend voor ontvangen

Artikel 2.10.1.1.9.

Wanneer de direct leidinggevende in het extra waarderingsgesprek oordeelt dat er overgegaan wordt tot beoordeling, wordt zo snel mogelijk samengekomen met het beoordelingscomité (dit is de twee beoordelaars en het diensthoofd personeel, conform artikel 2.10.1.1.10). In de beslissing van de algemeen directeur zal per functie vermeld worden wie de beoordelaars en de leden van het beoordelingscomité zijn. Het beoordelingscomité beslist collegiaal of er tot beoordeling wordt overgegaan. Indien er geen akkoord is of indien er beslist wordt om niet tot beoordeling over te gaan keert de medewerker terug naar het basissysteem van de jaarlijkse waarderingsgesprekken.

Indien er akkoord is om tot beoordeling over te gaan wordt zo snel mogelijk een datum vastgelegd voor een planningsgesprek zoals omschreven in artikel 2.10.1.1.10.

Artikel 2.10.1.1.10.

Het planningsgesprek wordt gevoerd tussen de 2 beoordelaars (zie beslissing van de algemeen directeur) en de medewerker. Voor de inhoud en de verslaggeving van het planningsgesprek gebruiken de beoordelaars het sjabloon 'planningsgesprek'.

In het planningsgesprek wordt het breekpunt omschreven en worden afspraken gemaakt om tot een verbetering in het professioneel gedrag te komen.

Het verslag wordt opgemaakt door de 2^{de} beoordelaar en voor ontvangst ondertekend door beide beoordelaars en de medewerker.

Tijdens het planningsgesprek wordt een datum vastgelegd voor het eerste beoordelingsgesprek.

Artikel 2.10.1.1.11.

Minimum 3 maand en maximum 6 maand na het planningsgesprek volgt een eerste beoordelingsgesprek tussen de medewerker en de twee beoordelaars. Voor de inhoud en de verslaggeving van het eerste beoordelingsgesprek gebruiken de beoordelaars het sjabloon 'beoordelingsgesprek 1'.

Tijdens het eerste beoordelingsgesprek beoordelen de beoordelaars of er voldoende gewerkt werd aan het breekpunt. De medewerker heeft de mogelijkheid om hierop feedback te geven. De beoordelaars oordelen gunstig of ongunstig en motiveren dit.

Bij gunstig keert de medewerker terug naar het waarderingsmodel.

Bij ongunstig wordt een datum vastgelegd voor een tweede beoordelingsgesprek (zie artikel 2.10.1.1.12). Het verslag wordt door medewerker en de beoordelaars ondertekend voor ontvangst.

Tegen een ongunstige beoordeling is beroep mogelijk bij de beroepscommissie (zie afdeling 2.10.4).

Artikel 2.10.1.1.12.

Minimum 6 maand en maximum 9 maand na het eerste beoordelingsgesprek volgt een tweede beoordelingsgesprek. Voor de inhoud en de verslaggeving van het tweede beoordelingsgesprek gebruiken de beoordelaars het sjabloon 'beoordelingsgesprek 2'.

Tijdens het tweede beoordelingsgesprek beoordelen de beoordelaars of er voldoende gewerkt werd aan het breekpunt. De medewerker heeft de mogelijkheid om hierop feedback te geven. De beoordelaars oordelen gunstig of ongunstig en motiveren dit.

Bij gunstig keert de medewerker terug naar het waarderingsmodel.

Bij ongunstig wordt overgegaan tot ontsla.

Het verslag wordt door de medewerker en de beoordelaars ondertekend voor ontvangst.

Tegen een ongunstige beoordeling is beroep mogelijk bij de beroepscommissie (zie afdeling 2.10.4).

AFDELING 2.10.2. De beoordelaars en het systeem van waardering en beoordeling

Artikel 2.10.2.1.1.

De waarderingsgesprekken worden gevoerd door de direct leidinggevende en de medewerker. De beoordelingsgesprekken worden met de medewerker gevoerd door twee leidinggevendens, meer bepaald een eerste en een tweede beoordelaar, waarvan de eerste beoordelaar de rechtstreekse leidinggevende is en de tweede beoordelaar een leidinggevende van het eigen bestuur. De beoordelaars worden vastgesteld bij besluit

van de algemeen directeur. Indien één van de partijen dit wenst neemt ook het diensthoofd personeel deel aan het beoordelingsgesprek. De medewerker kan zich laten bijstaan door een derde, extern aan de organisatie. De algemeen directeur wijst de beoordelaars voor de verschillende diensten van het OCMW aan. Hij zorgt voor de opleiding van de beoordelaars en waakt over een eenduidige toepassing van het systeem van waardering en beoordeling binnen de diensten.

Artikel 2.10.2.1.2.

Elke beoordelaar moet een opleiding tot beoordelaar gevolgd hebben om te mogen beoordelen. Als een beoordelaar zelf ongunstig beoordeeld wordt, kan de algemeen directeur, al dan niet tijdelijk, een andere beoordelaar aanwijzen als dat op basis van de inhoud van de beoordeling aangewezen blijkt.

Artikel 2.10.2.1.3.

Het personeelslid heeft het recht zijn persoonlijk beoordelingsdossier te raadplegen en krijgt er op zijn verzoek een afschrift van.

AFDELING 2.10.3. De beoordelingsresultaten en de gevolgen van de beoordeling

ONDERAFDELING 2.10.3.1. De beoordelingsresultaten

Artikel 2.10.3.1.1.

Het beoordelingsresultaat is gunstig of ongunstig.

Artikel 2.10.3.1.2.

De eerste en tweede beoordelaar streven naar een consensus over de eindconclusie van de beoordeling. Het standpunt van de beoordelaar met de hoogste rang is doorslaggevend als de twee beoordelaars niet tot overeenstemming komen over het beoordelingsresultaat.

ONDERAFDELING 2.10.3.2. De gevolgen van de beoordeling

Artikel 2.10.3.2.1.

Eerste beoordelingsgesprek: bij een gunstige beoordeling keert de medewerker terug naar het waarderingsmodel. Bij een ongunstige beoordeling krijgt de medewerker minimum 6 en maximum 9 maand de tijd (te bepalen door de beoordelaars) om zijn functioneren bij te schaven. Daarna volgt een tweede beoordelingsgesprek.

Tweede beoordelingsgesprek: bij een gunstige beoordeling keert de medewerker terug naar het waarderingsmodel. Bij een ongunstige beoordeling volgt ontslag.

Artikel 2.10.3.2.2.

Om recht te hebben op de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan mag de medewerker in de laatste 12 maanden geen ongunstige beoordeling gekregen hebben.

Artikel 2.10.3.2.3.

De medewerker die in twee opeenvolgende beoordelingsgesprekken een ongunstige beoordeling krijgt wordt ontslagen. Tussen het eerste en tweede beoordelingsgesprek moet de werkgever instaan voor passende maatregelen als individuele coaching en vorming op maat.

Artikel 2.10.3.2.4.

De algemeen directeur formuleert het gemotiveerde voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid of herplaatsing wegens beroepsongeschiktheid op basis van het beoordelingsverslag van de tweede beoordeling met ongunstig gevolg.

Het personeelslid en zijn beoordelaars worden daarvan op de hoogte gebracht uiterlijk binnen een termijn van vijftien kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van de kennisgeving van het beoordelingsverslag met ongunstig gevolg.

Artikel 2.10.3.2.5.

De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid of herplaatsing wegens beroepsongeschiktheid. De aanstellende overheid hoort het personeelslid vooraf. De aanstellende overheid beslist over het ontslag uiterlijk binnen een termijn van vijfenveertig kalenderdagen volgend op de kennisgeving aan het personeelslid van het voorstel tot ontslag.

Het ontslag van het vast aangestelde statutaire personeelslid verloopt volgens de regels in hoofdstuk 5.2.

AFDELING 2.10.4. Het beroep tegen de beoordeling

ONDERAFDELING 2.10.4.1. Algemene bepalingen

Artikel 2.10.4.1.1.

Het personeelslid kan beroep aantekenen tegen de ongunstige beoordeling.

Artikel 2.10.4.1.2.

Het beroep wordt ingediend binnen de 15 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van de kopie van het definitief beoordelingsverslag. Het beroep wordt schriftelijk ingediend bij een beroepsinstantie. De naam en het adres van de contactpersoon van de beroepsinstantie worden aan het personeelslid meegedeeld.

ONDERAFDELING 2.10.4.2. Samenstelling van de beroepsinstantie

Artikel 2.10.4.2.1.

Leden van de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau, de algemeen directeur en de evaluator of beoordelaars van het personeelslid dat beroep aantekent, mogen geen deel uitmaken van de beroepsinstantie. De beroepsinstantie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht. Aanverwanten tot in de tweede graad van de persoon die beroep aantekent, worden geweerd.

Artikel 2.10.4.2.2.

Voor elke behandeling van een beroep bestaat de beroepsinstantie minimaal uit drie leden, de secretaris-notulist niet meegerekend.

Artikel 2.10.4.2.3.

De beroepsinstantie bestaat uit:

- voor personeelsleden niveau C, D en E:
 - de leden van het managementteam;
 - een externe consultant gespecialiseerd in coaching en evaluatie;
 - personeelsleden van een OCMW of een gemeentebestuur in een graad van niveau A of B met expertise in personeelsevaluatie of een leidinggevende.

- voor personeelsleden niveau A en B en directeur woonzorgcentrum:
 - drie externe deskundigen waar minstens één externe consultant gespecialiseerd in coaching en evaluatie; de overige externe deskundigen zijn personeelsleden van een OCMW of van een gemeentebestuur met expertise in personeelsevaluatie of een leidinggevende. Ze bekleden een functie van een hogere rang dan het personeelslid dat hoger beroep aantekent. Ze mogen geen personeelsleden zijn van het OCMW Oostrozebeke en gemeentebestuur Oostrozebeke.
- een secretaris-notulist.

Artikel 2.10.4.2.4.

De leden van de beroepsinstantie worden nominatief aangesteld door het vast bureau.

ONDERAFDELING 2.10.4.3. De werking van de beroepsinstantie

Artikel 2.10.4.3.1.

De meerderheid van de leden van de beroepsinstantie moet aanwezig zijn voor de behandeling van een beroep. De externe consultant, gespecialiseerd in coaching en evaluatie (in toepassing van artikel 2.10.4.2.3.) moet aanwezig zijn.

Artikel 2.10.4.3.2.

De beroepsinstantie wijst in haar midden een voorzitter aan. De voorzitter leidt de werkzaamheden van de beroepsinstantie. De beroepsinstantie onderzoekt het beroep en hoort de beoordelaars en het personeelslid.

Artikel 2.10.4.3.3.

De secretaris-notulist neemt niet deel aan de besprekingen en de eindbeoordeling over het beroep.

Artikel 2.10.4.3.4.

Het personeelslid en de beoordelaars worden gelijktijdig gehoord binnen een termijn van veertig kalenderdagen te rekenen vanaf de ontvangst van het beroep in een tegensprekelijke hoorzitting onder leiding van de voorzitter van de beroepsinstantie. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze. Het personeelslid wordt als laatste gehoord in zijn verdediging.

Artikel 2.10.4.3.5.

Van de hoorzitting wordt ter zitting een verslag gemaakt. Het verslag geeft de standpunten van de beoordelaars en het personeelslid weer. De secretaris-notulist en de voorzitter van de beroepsinstantie ondertekenen het verslag. Het verslag maakt deel uit van het beroepsdossier.

Artikel 2.10.4.3.6.

De beroepsinstantie beraadslaagt over haar bevindingen en formuleert eenparig een gemotiveerd advies aan de algemeen directeur tot bevestiging of aanpassing van de evaluatie en het evaluatieresultaat.

Als er geen eenparig gemotiveerd advies tot stand komt, worden de verschillende standpunten weergegeven en ter stemming aan de beroepsinstantie voorgelegd. Alle leden, behalve de secretaris-notulist, zijn daarbij stemgerechtigd. De stemming is geheim. Het meerderheidsstandpunt bepaalt het gemotiveerd advies.

Artikel 2.10.4.3.7.

Het gemotiveerd advies wordt schriftelijk aan de algemeen directeur bezorgd binnen de tien werkdagen na datum van de laatste hoorzitting. De algemeen directeur tekent het advies voor ontvangst.

ONDERAFDELING 2.10.4.4. Beslissing in beroep van de algemeen directeur

Artikel 2.10.4.4.1.

Binnen een termijn van vijftien werkdagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het gemotiveerd advies beslist de algemeen directeur over de bevestiging of de aanpassing van de beoordeling en het beoordelingsresultaat. De algemeen directeur deelt zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan:

- de voorzitter van de beroepsinstantie;
- het personeelslid;
- de beoordelaars.

Artikel 2.10.4.4.2.

Als de beroepsinstantie in een beroep als vermeld in artikel 2.10.4.1.1. geen advies formuleert binnen de termijn vastgesteld in artikel 2.10.4.3.7. dan krijgt het personeelslid het beoordelingsresultaat gunstig.

De algemeen directeur past de beoordeling en het beoordelingsresultaat in die zin aan.

Artikel 2.10.4.4.3.

Als de algemeen directeur geen beslissing neemt over de bevestiging of aanpassing van de beoordeling en van het beoordelingsresultaat vastgesteld in artikel 2.10.4.4.1., dan krijgt het personeelslid een gunstig beoordelingsresultaat.

HOOFDSTUK 2.11. HET VORMINGSREGLEMENT

AFDELING 2.11.1. Algemene bepalingen

Artikel 2.11.1.1.1.

Onder vorming wordt verstaan: elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het bestuur georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

Artikel 2.11.1.1.2.

De personeelsleden hebben recht op informatie en vorming zowel met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten.

Artikel 2.11.1.1.3.

De personeelsleden houden zich op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de materies waarmee zij beroepshalve belast zijn.

Artikel 2.11.1.1.4.

De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling of een implementatie van nieuwe werkmethodes en/of infrastructuur (conform artikel 192 van het decreet).

Artikel 2.11.1.1.5.

De vormingsverantwoordelijke zorgt in samenwerking met de algemeen directeur voor de concrete invulling van het vormingsrecht en van de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

Artikel 2.11.1.1.6.

De vorming in het kader van het vormingsreglement, de vormingsplicht en de vorming die opgelegd wordt in het kader van de persoonlijke loopbaanontwikkeling binnen het bestuur, kan pas in aanmerking worden genomen wanneer zij met goed gevolg afgelegd werd.

Onder "met goed gevolg" wordt verstaan:

- het slagen voor examens of een proef over de gevolgde vorming;
- een attest waarop wordt vermeld dat de opleiding met vrucht (of een andere soortgelijke formulering) werd gevolgd indien de vormingsinstelling of het instituut geen examens of proeven organiseert.

Indien de vormingsinstelling of het instituut noch examens of proeven organiseert, noch een attest als hierboven bedoeld aflevert, zal het personeelslid het daartoe ontworpen formulier aan de vormingsverantwoordelijke bezorgen. Enkel dit formulier dat door de vormingsverantwoordelijke aanvaard moet worden, kan de notie "met goed gevolg" weergeven.

Bij interne vorming/opleiding zal de notie "met goed gevolg" blijken uit het door het bestuur afgeleverde vormingsattest, tenzij de instelling of organisatie die de opleiding verzorgt eigen attesten gebruikt. De notie "met goed gevolg" wordt toegekend door de lesgever(s)-trainer(s) in overleg met de algemeen directeur en de vormingsverantwoordelijke. Zij kunnen voor het vaststellen van die notie rekening houden met alle relevante elementen.

Artikel 2.11.1.1.7.

Als er meerdere personeelsleden in aanmerking komen voor een bepaalde vormingsactiviteit en een gelijktijdige deelname vanwege het dienstbelang niet mogelijk is, kan de algemeen directeur naar gelang van het geval, op basis van een van de volgende criteria voorrang geven:

- aan het personeelslid met een rechtstreeks functioneel belang bij de opleiding, zoals blijkt uit zijn functiebeschrijving, persoonlijke doelstellingen of planning;
- aan het personeelslid van wie uit de beoordeling blijkt dat het baat heeft bij de vormingsactiviteit;
- aan het personeelslid van wie uit de beoordeling blijkt dat het een bijzondere verdienste heeft op het domein van de vormingsactiviteit;
- aan het personeelslid dat zich in het kader van een taakverdeling specialiseert in de materie;
- aan het personeelslid met de laagste anciënniteit dat zich nog in de fase bevindt van kennisverwerving of de verwerving van vaardigheden met betrekking tot de functie;
- aan personeelsleden van een bepaalde dienst om functionele redenen.

Artikel 2.11.1.1.8.

Het personeelslid krijgt voor alle interne of externe vormingsactiviteiten waaraan het deelneemt op uitdrukkelijk verzoek van de algemeen directeur dienstvrijstelling en de periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Als de opgelegde vormingsactiviteit doorgaat buiten de werkuren, krijgt het personeelslid daarvoor een compensatie. De compensatie wordt genomen in afspraak met de leidinggevende rekening houdend met het dienstbelang.

Artikel 2.11.1.1.9.

Het bestuur draagt de kosten voor de deelname aan de opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat. Het bestuur stelt in de mate van het mogelijke een dienstvoertuig ter beschikking.

Artikel 2.11.1.1.10.

Het personeelslid dat om een ernstige reden niet kan deelnemen aan een aangevraagde en toegestane vormingsactiviteit, deelt dat zonder uitstel voor de aanvang van de vormingsactiviteit mee aan zijn leidinggevende. De leidinggevende kan een ander personeelslid in de mogelijkheid stellen om de vorming te volgen.

Artikel 2.11.1.1.11.

Het personeelslid dat aan een extern georganiseerde vormingsactiviteit deelneemt, geeft na afloop daarvan aan de vormingsverantwoordelijke een aanwezigheidsattest.

Artikel 2.11.1.1.12.

De mate waarin het personeelslid na deelname aan vormingsactiviteiten in zijn dagelijks werk toepassing maakt van de geleerde vaardigheden of van de verworven kennis, is een element in zijn beoordeling.

In elk geval moeten de personeelsleden de vormingsactiviteiten "met goed gevolg" afgelegd hebben in overeenstemming met artikel 2.11.1.1.6.

AFDELING 2.11.2. De vormingsplicht

Artikel 2.11.2.1.1.

Het personeelslid op proef neemt deel aan een leer- en onthaaltraject dat zijn integratie in het bestuur en zijn inwerking in de functie bevordert.

Het leertraject bestaat uit een onthaalpakket o.a. over de werking van het bestuur, kennismaking met de rechtspositieregeling en het arbeidsreglement.

Artikel 2.11.2.1.2.

Het personeelslid kan verplicht worden om vorming te volgen:

- om kennis te nemen van nieuwe wetgeving en nieuwe inzichten met betrekking tot zijn functie of dienst;
- om vertrouwd te worden met nieuwe informaticatoepassingen;
- na een procedure van interne personeelsmobiliteit, herplaatsing of bevordering om zich in te werken in de nieuwe functie;
- om vertrouwd te worden met het gebruik van nieuwe materialen;
- als de vorming een onderdeel is van een verbeterplan voor de werking van de dienst;
- om het individueel functioneren op het vlak van kennis of vaardigheden te verbeteren;

- om in aanmerking te komen voor een bevordering in overeenstemming met de specifieke bevorderingsvoorwaarden;
- ingevolge toepasselijke regelgeving.

Artikel 2.11.2.1.3.

De verplichting om aan vormingsactiviteiten deel te nemen gaat uit van de algemeen directeur in samenspraak met de vormingsverantwoordelijke.

De personeelsleden kunnen van de verplichting tot deelname aan de opgelegde vormingsactiviteit vrijgesteld worden als daar ernstige redenen voor zijn, andere dan overmacht. Het personeelslid dat meent een ernstige reden te hebben voor een vrijstelling van de verplichte deelname, vraagt die vrijstelling schriftelijk voor de start van de vormingsactiviteit aan bij de algemeen directeur. De algemeen directeur beslist over de eventuele vrijstelling.

AFDELING 2.11.3. Het vormingsrecht

Artikel 2.11.3.1.1.

Onder vormingsrecht wordt verstaan: het recht van het personeelslid om deel te nemen aan opleidings- en vormingsinitiatieven.

Artikel 2.11.3.1.2.

Het personeelslid dat wil deelnemen aan een vormingsactiviteit vraagt daartoe toestemming aan de algemeen directeur via zijn diensthoofd. Het personeelslid motiveert zijn aanvraag.

Artikel 2.11.3.1.3.

Het diensthoofd neemt kennis van de vormingsaanvraag, geeft er een advies over en bezorgt de vormingsaanvraag onmiddellijk aan de vormingsverantwoordelijke.

Artikel 2.11.3.1.4.

De vormingsverantwoordelijke toetst de aanvraag aan de vastgestelde vormingsbehoeften, de planning en de beschikbare middelen. Hij overlegt daarover zo nodig met de leidinggevende en/of het personeelslid.

De vormingsverantwoordelijke stelt aan de algemeen directeur voor om toestemming te geven of te weigeren voor deelname aan de vormingsactiviteit. De algemeen directeur beslist over de toestemming of de weigering. Hij motiveert zijn beslissing.

Artikel 2.11.3.1.5.

De toestemming voor deelname aan een vormingsactiviteit kan geweigerd worden op grond van de volgende algemene criteria:

- het dienstbelang, meer bepaald de minimale personeelsaanwezigheid die vereist is voor een goede werking van de dienst op het tijdstip dat de vormingsactiviteit doorgaat;
- het gebrek aan inhoudelijke relevantie of meerwaarde van de aanvraag voor het bestuur of voor het personeelslid in kwestie;
- praktische bezwaren zoals de prioriteiten in het vormingsplan, de bestaande voorrangsregels of een te hoge prijs.

Als de vorming om een van deze redenen geweigerd wordt, kan in overleg met het diensthoofd en het personeelslid een geschikt alternatief aangeboden worden.

Artikel 2.11.3.1.6.

Aan het goedkeuringsbesluit van de algemeen directeur kan een scholingsbeding gekoppeld worden. Dit gebeurt overeenkomstig de bepalingen en de voorwaarden opgenomen in artikel 22bis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Bij het contractuele personeelslid wordt het scholingsbeding toegevoegd als addendum bij zijn/haar arbeidsovereenkomst.

Ook voor de statutaire personeelsleden kan een scholingsbeding afgesloten worden (voorwaarden zoals opgenomen in artikel 22bis van de arbeidsovereenkomstenwet).

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de statutaire aanstelling, hetzij tijdens de proefperiode, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Het beding heeft evenmin uitwerking wanneer de éézijdige statutaire aanstelling wordt beëindigd door de werknemer omwille van een dringende reden of als gevolg van een herstructurering.

HOOFDSTUK 2.12. DE ADMINISTRatieve ANCIËNNITEITEN

Artikel 2.12.1.1.1.

Met administratieve anciënniteiten worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor het verloop van de loopbaan.

De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op het personeelslid:

- graadanciënniteit;
- niveauanciënniteit;
- dienstanciënniteit;
- schaalanciënniteit.

Voor het personeel dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en de directeur woonzorgcentrum gelden de regels over de schaalanciënniteit niet.

Artikel 2.12.1.1.2.

De administratieve anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze nemen een aanvang op de eerste dag van een maand. Als de diensten geen aanvang hebben genomen op de eerste dag van een maand of geen einde hebben genomen op de laatste dag van een maand, worden de gedeelten van maanden weggelaten.

Artikel 2.12.1.1.3.

De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling op proef in een bepaalde graad of een daarmee vergelijkbare graad.

Artikel 2.12.1.1.4.

De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling op proef in een of meer graden van een bepaald niveau of van een daarmee vergelijkbaar niveau.

Artikel 2.12.1.1.5.

De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die gepresteerd zijn bij een overheid.

Artikel 2.12.1.1.6.

De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij het bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling op proef in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die krachtens de rechtspositieregeling recht geven op een salaris geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit.

De volgende periodes van onbezoldigde volledige afwezigheid komen in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit:

- de voltijdse loopbaanonderbreking;
- de beschikbaarheid;
- het onbetaald verlof.

De schaalanciënniteit die voor de periodes van onbezoldigde volledige afwezigheid wordt toegekend, mag in het totaal niet meer belopen dan twaalf maanden.

Artikel 2.12.1.1.7.

Onder werkelijke diensten, conform dit hoofdstuk, worden alle diensten verstaan die recht geven op het salaris of die, wat het statutaire personeelslid betreft bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

Volgende periodes van verlof of afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit:

- jaarlijkse vakantiedagen;
- feestdagen;
- bevallingsverlof;
- vaderschapsverlof;
- opvangverlof voor adoptie of pleegvoogdij;
- pleegzorgverlof en pleegouderverlof;
- ziekteverlof (statutairen);
- verlof voor deeltijdse prestaties;
- verlof voor opdracht;
- onbetaald verlof;
- omstandigheidsverlof;
- dienstvrijstellingen;
- afwezigheid met overmacht;
- georganiseerde werkonderbreking;
- loopbaanonderbreking of –vermindering;
- Vlaams zorgkrediet;
- halftijdse vervroegde uittreding.

Artikel 2.12.1.1.8.

Onder overheid, conform dit hoofdstuk, wordt verstaan:

- de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België, de publiekrechtelijke verenigingen waarvan ze deel uitmaken en de instellingen die eronder ressorteren;
- de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en gewesten en de internationale instellingen waarvan ze lid zijn;
- de diensten en instellingen en de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;
- de publiekrechtelijke en vrije universiteiten;
- elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

Artikel 2.12.1.1.9.

De diensten die gepresteerd werden bij een andere overheid dan het OCMW worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de administratieve anciënniteiten, met uitzondering van de schaalanciënniteit.

Die administratieve anciënniteiten worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van die diensten met de algemene en de specifieke voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die bij een andere overheid gepresteerd werden.

Als bewijsstukken worden aanvaard:

- attesten van de vroegere werkgever die bevestigen dat een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en hoelang, en die weergeven wat die functie concreet inhield;
- de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie;
- evaluaties over de uitoefening van de vroegere functie;
- zo nodig, attesten of getuigschriften van aanvullende vorming voor de functie;
- eigen opgemaakte ondertekende stukken met verklaring op eer van uitgevoerde taken.

Artikel 2.12.1.1.10.

Aan het personeelslid met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het

personeelslid wordt aangesteld en het een knelpuntenberoep is. Indien het geen knelpuntenberoep is, wordt maximum tien jaar graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit toegekend.

De bovenvermelde anciënniteiten worden toegekend op basis van een vergelijking van de beroepservaring met de voorwaarden en het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die in de privésector of als zelfstandige gepresteerd werden. Als bewijsstukken worden aanvaard:

- attesten van de vroegere werkgever die bevestigen dat een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en hoelang, en die weergeven wat die functie concreet inhield;
- de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie;
- evaluaties over de uitoefening van de vroegere functie;
- zo nodig, attesten of getuigschriften van aanvullende vorming voor de functie;
- eigen opgemaakte ondertekende stukken met verklaring op eer van uitgevoerde taken.

Artikel 2.12.1.1.11.

In afwijking van artikel 2.12.1.1.6. en artikel 2.12.1.1.9. wordt aan het personeelslid met beroepservaring bij een overheid ook schaalanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld.

Die schaalanciënniteit wordt toegekend op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die bij een andere overheid, gepresteerd werden. Als bewijsstukken worden aanvaard:

- attesten van de vroegere werkgever die bevestigen dat en hoelang een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en die weergeven wat dat inhield;
- de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie;
- evaluaties over de uitoefening van de vroegere functie;
- zo nodig, attesten of getuigschriften van aanvullende vorming;
- eigen opgemaakte ondertekende stukken met verklaring op eer van uitgevoerde taken.:

HOOFDSTUK 2.13. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN

AFDELING 2.13.1. Algemene bepalingen

Artikel 2.13.1.1.1.

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

Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders bepaald.

Voor het personeel dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en de directeur woonzorgcentrum gelden de regels over de functionele loopbaan niet.

AFDELING 2.13.2. De functionele loopbanen per niveau

Artikel 2.13.2.1.1.

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau A:

- voor de graden van rang Av: A1a-A2a-A3a:
 - van A1a naar A2a na 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - van A2a naar A3a na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
- voor de graden van rang Avb: A1a-A1b-A2a:
 - van A1a naar A1b na 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - van A1b naar A2a na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
- voor de graden van rang Ax: A4a-A4b: van A4a naar A4b na 9 jaar schaalanciënniteit in A4a en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
- voor de graden van rang Ay: A5a-A5b: van A5a naar A5b na 9 jaar schaalanciënniteit in A5a en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.

Artikel 2.13.2.1.2.

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau B:

- voor de graden van rang Bv:
 - B1-B2-B3:
 - van B1 naar B2 na 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - van B2 naar B3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
 - BV1-BV2-BV3:
 - van BV1 naar BV2 na 4 jaar schaalanciënniteit in BV1 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - van BV2 naar BV3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in BV1 en BV2 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.

- voor de graad van rang Bx: B4-B5: van B4 naar B5 na 9 jaar schaalanciënniteit in B4 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
- voor de graad van hoofdverpleegkundige van rang Bx: BV5.
- voor de graad van rusthuisdirecteur van rang Bz: B6-B7 (in overgang): van B6 naar B7 na 9 jaar schaalanciënniteit in en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.

Artikel 2.13.2.1.3.

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau C:

- voor een graad van rang Cv:
 - C1-C2-C3:
 - van C1 naar C2 na 4 jaar schaalanciënniteit in C1 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - van C2 naar C3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
 - C1-C2: van C1 naar C2 na 4 jaar schaalanciënniteit in C1 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
 - C3-C4: van C3 naar C4 na 9 jaar schaalanciënniteit in C3 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
- voor een graad van rang Cx: C4-C5: van C4 naar C5 na 9 jaar schaalanciënniteit in C4 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.

Artikel 2.13.2.1.4.

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau D:

- voor de graad van rang Dv: D1-D2-D3:
 - van D1 naar D2 na 4 jaar schaalanciënniteit in D1 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - van D2 naar D3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.
- voor de graad van rang Dx: schaal D4 –D5 (technisch hogere rang): van D4 naar D5 na 9 jaar schaalanciënniteit in D4 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling. Het betreft een functie waaraan de functiebeschrijving in hoofdzaak de leiding over een ploeg medewerkers verbindt, en de functiehouder van deze graad vervult effectief die leidinggevende functie.

Artikel 2.13.2.1.5.

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau E:

- voor de graad van rang Ev: E1-E2-E3:
 - van E1 naar E2 na 4 jaar schaalanciënniteit in E1 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - van E2 naar E3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2 en in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling.

HOOFDSTUK 2.14. DE BEVORDERING

AFDELING 2.14.1. Algemene bepalingen

Artikel 2.14.1.1.1.

De bevordering is de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en rangschikking van de graden in het organogram.

Artikel 2.14.1.1.2.

Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van het organogram.

Artikel 2.14.1.1.3.

Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

- de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
- de contractuele personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan één van de volgende criteria beantwoorden:
 - ze zijn voor 1 juli 2011 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen;
 - ze zijn na 1 juli 2011 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in de hoofdstukken 2.2. en 2.3. en ze hebben de inwerktijd beëindigd.

Artikel 2.14.1.1.4.

De aanstellende overheid brengt de personeelsleden van de interne vacature op de hoogte via de interne bekendmakingskanalen conform de bepalingen van het artikel 2.2.2.1.2. en doet een oproep tot kandidaatstelling. Het vacaturebericht wordt opgesteld conform artikel 2.2.2.1.3.

Artikel 2.14.1.1.5.

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens veertien kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn inbegrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

Artikel 2.14.1.1.6.

De kandidaturen worden ingediend via een sollicitatieformulier.

Artikel 2.14.1.1.7.

De datum van de ontvangst van de kandidaturen wordt beschouwd als de datum waarop de kandidaturen zijn ingediend.

Artikel 2.14.1.1.8.

De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.

Artikel 2.14.1.1.9.

Alleen kandidaten die voldoen aan de bevorderingsvoorwaarden worden toegelaten tot de selectieprocedure.

Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten door de aanstellende overheid schriftelijk op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn met vermelding van de reden daarvoor.

Artikel 2.14.1.1.10.

Om voor bevordering in aanmerking te komen moeten de kandidaten voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in afdeling 2.14.4.

Indien krachtens een reglementering van een hogere overheid het bezit van een bepaald diploma, getuigschrift of attest wordt opgelegd, moeten de kandidaten bijkomend voldoen aan die diplomavereiste om voor bevordering in aanmerking te komen.

Artikel 2.14.1.1.11.

De bepalingen vastgelegd in artikel 2.2.1.1.6. zijn van toepassing.

AFDELING 2.14.2. De selectie

Artikel 2.14.2.1.1.

De algemene bepalingen vastgesteld in hoofdstuk 2.3. met uitzondering van artikel 2.3.2.1.3. tweede alinea zijn van toepassing op de selecties in het kader van een bevorderingsprocedure.

AFDELING 2.14.3. Bevorderingsreserve

Artikel 2.14.3.1.1.

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of een bevorderingsreserve wordt aangelegd.

Artikel 2.14.3.1.2.

De duur van de bevorderingsreserve bedraagt drie jaar.

Artikel 2.14.3.1.3.

De geldigheidsduur van de bevorderingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

Artikel 2.14.3.1.4.

Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten worden in de bevorderingsreserve opgenomen en gerangschikt volgens hun behaalde resultaat.

Artikel 2.14.3.1.5.

De aanstellende overheid kan geen nieuwe aanwervingsprocedure organiseren zolang er voor dezelfde functie of graad nog kandidaten opgenomen zijn in een daarvoor nog geldige bevorderingsreserve.

Artikel 2.14.3.1.6.

Na een selectie wordt telkens de eerst gerangschikte kandidaat van de bevorderingsreserve het eerst geraadpleegd om de vacature te vervullen.

Artikel 2.14.3.1.7.

Een geraadpleegde kandidaat kan eenmaal een aangeboden betrekking weigeren zonder zijn plaats in de bevorderingsreserve te verliezen op voorwaarde dat hij zijn kandidatuur naar aanleiding van de weigering binnen de vastgestelde termijn bevestigt.

Artikel 2.14.3.1.8.

Bij een tweede weigering van een aangeboden betrekking wordt de kandidaat automatisch uit in de bevorderingsreserve geschrapt. Hij wordt daarvan op de hoogte gebracht.

AFDELING 2.14.4. De bevorderingsvoorwaarden per niveau en per rang

Artikel 2.14.4.1.1.

De voorwaarden voor bevordering naar of binnen niveau A zijn:

- voor een graad van rang Ay, schalen A5a-A5b (tweede hogere graad, lijnfunctie, staffunctie of expertfunctie):
 - titularis zijn van een graad van rang Ax of Av;
 - ten minste twee jaar niveaunciënniteit hebben in niveau A;
 - een diploma, getuigschrift of attest hebben dat toegang geeft tot niveau A of niveau B;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- voor een graad van rang Ax, schalen A4a-A4b (eerste hogere graad, lijnfunctie, staffunctie of expertfunctie):
 - titularis zijn van rang Av, schalen A1a-A3a/A1a-A2b;
 - ten minste twee jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Av;
 - een diploma, getuigschrift of attest hebben dat toegang geeft tot niveau A of niveau B;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- voor een graad van rang Av, schalen A1a-A3a/A1a-A2b; (basisgraad)
 - titularis zijn van een graad van niveau B of niveau C;
 - ten minste twee jaar graadanciënniteit hebben in een graad van niveau B of ten minste twee jaar graadanciënniteit hebben in een graad van niveau C of in beide niveaus samen;
 - als de functie een beschermde titel behelst of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 2.14.4.1.2.

De voorwaarden voor bevordering naar of binnen niveau B zijn:

- voor een graad van rang Bx, schalen B4-B5 (hogere graad, lijnfunctie):
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van minstens rang Bv, schalen B1-B3 en schalen BV1-BV3 of ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van minstens rang Cx, schalen C4-C5;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- voor een graad van rang Bv, schalen B1-B3 (basisgraad):
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van minstens rang Cv, schalen C1-C3, schalen C1-C2 en schalen C3-C4 of ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Dv, schalen D1-D3 of in beide samen;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- voor een graad van rang Bv, schalen BV1-BV3 (basisgraad):
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van minstens rang Cv, schalen C1-C2, schalen C3-C4, schalen C1-C3 of ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van minstens rang Dv, schalen D1-D3 of in beide samen;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- voor een graad van rang Bx, schaal BV5 (hogere graad):
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Bv, schalen BV1-BV3 of ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Cv, schalen C3-C4;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 2.14.4.1.3.

De voorwaarden voor bevordering naar of binnen niveau C zijn:

- voor een graad van rang Cx, schalen C4-C5 (lijnfunctie, staffunctie of expertfunctie)
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Cv of ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van Dx of Dv of in beide samen;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- voor een graad van rang Cv, schalen C1-C3:
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in niveau D of niveau E;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- voor een graad van rang Cv, schalen C3-C4:
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in niveau C of niveau D;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.

De indienstzijnde zorgkundige die na het behalen van een hoger diploma in aanmerking komt voor bevordering naar de graad van gediplomeerd (gebrevetteerd) verpleegkundige wordt vrijgesteld van de selectieprocedure.

Artikel 2.14.4.1.4.

De voorwaarden voor bevordering naar of binnen niveau D zijn:

- voor een graad van rang Dx, schaal D4-D5 (technische hogere rang):
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Dv;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.
- voor een graad van rang Dv, schalen D1-D3:
 - ten minste twee jaar niveauanciënniteit hebben in een graad van rang Ev;
 - als de functie een beschermd titel betreft of een specialisatie die een diploma, getuigschrift of attest vereist, voldoen aan de diplomaverreiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
 - in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling;
 - slagen voor de selectieprocedure.

AFDELING 2.14.5. De proeftijd/inwerktijd van het personeelslid na bevordering

Artikel 2.14.5.1.1.

De proeftijd/inwerktijd na bevordering beoogt de inwerking van het personeelslid in zijn nieuwe functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de nieuwe functie te verifiëren.

Artikel 2.14.5.1.2.

De leidinggevende van het personeelslid zorgt in overleg met de algemeen directeur voor de actieve inwerking van het personeelslid in zijn nieuwe functie.

Artikel 2.14.5.1.3.

Het personeelslid dat bevorderd wordt in een statutaire of contractuele betrekking van niveau A, B, C of D is onderworpen aan een proeftijd/inwerktijd.

Artikel 2.14.5.1.4.

Afdeling 2.9.2. en afdeling 2.9.3. zijn van toepassing op de proeftijd/inwerktijd na bevordering.

Artikel 2.14.5.1.5.

In geval van een ongunstig beoordelingsresultaat bij afloop van de proeftijd/inwerktijd gelden de bepalingen van artikel 4.2.1.1.1.

AFDELING 2.14.6. De bevordering

Artikel 2.14.6.1.1.

De aanstellende overheid bepaalt de datum van de bevordering van het geselecteerde personeelslid.

Artikel 2.14.6.1.2.

Het personeelslid dat zonder onderbreking tot de bevordering een graad bij wijze van hogere functie heeft waargenomen wordt in die graad bevorderd met ingang van de datum waarop de hogere functie vacant wordt.

De bevordering kan echter niet teruggaan tot voor de datum waarop de betrokkene aan alle voorwaarden om tot de graad te worden bevorderd, voldeed.

Artikel 2.14.6.1.3.

Het personeelslid dat werd bevorderd, moet de betrekking met de taken en verantwoordelijkheden eraan verbonden opnemen.

HOOFDSTUK 2.15. DE VERVULLING VAN EEN VACATURE DOOR INTERNE PERSONEELSMOBILITEIT.

AFDELING 2.15.1. Algemene bepalingen

Artikel 2.15.1.1.1.

Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van het organogram die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.

Artikel 2.15.1.1.2.

Voor deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

- de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
- de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
 - ze zijn voor 1 juli 2011 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen;
 - ze zijn na 1 juli 2011 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in afdeling 2.2.2. en hoofdstuk 2.3., en ze hebben de inwerktijd beëindigd.

Artikel 2.15.1.1.3.

De aanstellende overheid beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk, maar definitief.

De bepalingen over de proeftijd/inwerktijd zijn niet van toepassing na een procedure van interne personeelsmobiliteit.

AFDELING 2.15.2. De voorwaarden en procedures voor de interne personeelsmobiliteit

Artikel 2.15.2.1.1.

De kandidaten moeten ten minste:

- een graadanciënniteit van twee jaar hebben;
- in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling gekregen hebben;
- voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving;
- zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste of de kwalificatievereiste voor de functie of aan de aanvullende voorwaarden opgelegd door de financierende of subsidiërende overheid.

Artikel 2.15.2.1.2.

De aanstellende overheid brengt de personeelsleden van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling via de interne bekendmakingskanalen, conform de bepalingen van het artikel 2.2.2.1.2.

Artikel 2.15.2.1.3.

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens veertien kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn inbegrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.

Artikel 2.15.2.1.4.

Het vacaturebericht wordt opgesteld conform artikel 2.2.2.1.3.

Artikel 2.15.2.1.5.

De kandidaturen worden ingediend via een sollicitatieformulier.

Artikel 2.15.2.1.6.

De datum van de ontvangst van de kandidaturen wordt beschouwd als de datum waarop de kandidaturen zijn ingediend.

Artikel 2.15.2.1.7.

De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.

Artikel 2.15.2.1.8.

Alleen kandidaten die voldoen aan de voorwaarden, worden toegelaten tot de selectieprocedure. Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten door de aanstellende overheid schriftelijk op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn met vermelding van de reden daarvoor.

Artikel 2.15.2.1.9.

De vacature kan vervuld worden door functiewijziging of door graadverandering.

Bij functiewijziging komen de kandidaten in aanmerking die in dezelfde graad zijn aangesteld als de graad van de vacante functie.

Bij graadverandering komen de kandidaten in aanmerking die een andere graad bekleden van dezelfde rang, waaraan dezelfde salarisschalen en dezelfde functionele loopbaan verbonden zijn.

Artikel 2.15.2.1.10.

Als de functie vervuld wordt door functiewijziging dan worden de kandidaten onderworpen aan een gestructureerd interview door een selectiecommissie die nagaat of de kandidaat voldoet aan de competentievereisten voor de vacante functie.

Het interview is onder meer gebaseerd op:

- de selectiecriteria, afgeleid van de functiebeschrijving voor de vacante functie;
- een vooraf door de kandidaten ingevuld curriculum vitae-formulier.

Artikel 2.15.2.1.11.

Als de functie vervuld wordt door graadverandering dan worden de kandidaten onderworpen aan een selectieprocedure die bestaat uit:

- een gestructureerd interview gebaseerd op:
 - de selectiecriteria, afgeleid van de functiebeschrijving voor de vacante functie;
 - een vooraf door de kandidaten ingevuld curriculum vitae-formulier.
- naargelang van de aard van de functie ofwel:
 - een psychotechnische test;
 - één of meer specifieke vaardigheidstests, al dan niet met behulp van een assessment;
 - een praktische proef;
 - een schriftelijke proef.

De aanstellende overheid bepaalt de keuze uit de mogelijkheden.

Artikel 2.15.2.1.12.

Als de vacante functie zowel door functiewijziging als door graadverandering toegankelijk is, dan is artikel 2.15.2.1.11. van toepassing voor de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

Artikel 2.15.2.1.13.

Het personeelslid behoudt na de heraanstelling in een andere functie, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

Het personeelslid dat heraangesteld wordt in een functie waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, behoudt zijn schaalanciënniteit en wordt met die schaalanciënniteit ingeschaald in de overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan. Het personeelslid dat als gevolg van die inschaling een lager jaarsalaris zou krijgen, behoudt zijn vorig jaarsalaris op persoonlijke titel zolang dat gunstiger is.

De graadanciënniteit wordt na een graadverandering vastgesteld op basis van een vergelijking van de diensten in de vorige graad met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt op een wijze als bepaald in artikel 2.12.1.1.10.

Artikel 2.15.2.1.14.

De selectie gebeurt ofwel geheel of gedeeltelijk door Poolstok of een ander erkend extern selectiebureau ofwel door een selectiecommissie conform de bepalingen van hoofdstuk 2.3.

Artikel 2.15.2.1.15.

De selectiecommissie formuleert op basis van het interview een conclusie over de geschiktheid of de ongeschiktheid van de kandidaten en stelt een rangorde van geschikt bevonden kandidaten voor.

HOOFDSTUK 2.16. EXTERNE PERSONEELSMOBILITEIT

AFDELING 2.16.1. Externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van overheden met hetzelfde werkingsgebied

Artikel 2.16.1.1.1.

Deze afdeling is van toepassing op personeelsleden van het eigen gemeentebestuur.

Artikel 2.16.1.1.2.

De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden bedoeld in artikel 2.16.1.1.1. van deze rechtspositieregeling wordt verwezenlijkt op de volgende manieren :

1. door deelname aan de procedure voor interne personeelsmobiliteit;
2. door deelname aan de bevorderingsprocedure.

Bij de toepassing van de externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden bedoeld in artikel 2.16.1.1.1. van deze rechtspositieregeling worden dus niet alleen personeelsleden in dienst bij de gemeente uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante functie, maar ook de personeelsleden bedoeld in artikel 2.16.1.1.1. van deze rechtspositieregeling.

Artikel 2.16.1.1.3.

De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden bedoeld in artikel 2.16.1.1.1. van deze rechtspositieregeling is enkel van toepassing op de volgende functies:

1. de statutaire functies;
2. bestendige contractuele functies in het organogram.

Artikel 2.16.1.1.4. Kandidaten

De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of voor deelname aan de bevorderingsprocedure voor een vacature:

1. de vast aangestelde statutaire personeelsleden, ongeacht hun administratieve toestand;
2. de contractuele personeelsleden die beantwoorden aan de criteria om bij hun eigen overheid in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk aan de bevorderingsprocedure.

Artikel 2.16.1.1.5.

Als de aanstellende overheid bij de vacantieverklaring van een functie beslist, dat ze een beroep doet op externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden bedoeld in artikel 2.16.1.1.1. van deze rechtspositieregeling deelt ze haar beslissing mee aan de gemeente, samen met het verzoek aan het gemeentebestuur om de vacature intern bekend te maken.

Artikel 2.16.1.1.6. Bekendmaking vacature

De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de termijn voor de kandidaatstelling die van toepassing zijn bij de procedure van interne personeelsmobiliteit en bij de bevorderingsprocedure, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op kandidaten van het de gemeente.

De bekendmaking van de vacature door het gemeentebestuur gebeurt via de interne bekendmakingskanalen die in de plaatselijke rechtspositieregeling van de gemeente gebruikt worden bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit, respectievelijk de bevorderingsprocedure.

Artikel 2.16.1.1.7. Aanstellingsvoorwaarden

Het personeelslid van de gemeente dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de voorwaarden voor de interne personeelsmobiliteit.

Het personeelslid van het gemeentebestuur zich kandidaat stelt voor deelname aan de bevorderingsprocedure, moet voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan bevorderingsvoorwaarden voor de vacante functie.

Artikel 2.16.1.1.8. Selectie

Kandidaten van het gemeentebestuur moeten op dezelfde wijze als kandidaten van het OCMW:

1. aantonen dat ze voldoen aan de competentievereisten voor de vacante functie bij deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit;
2. slagen voor de selectieprocedure bij deelname aan de bevorderingsprocedure.

Artikel 2.16.1.1.9. Aanstelling

De geselecteerde kandidaat die overkomt van het gemeentebestuur, wordt aangesteld in de functie waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire functie wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele functie wordt in contractueel dienstverband aangesteld.

Artikel 2.16.1.1.10.

De aanstellende overheid bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.

De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid. Het personeelslid dat overkomt van het gemeentebestuur legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.

Artikel 2.16.1.1.11. Salarisschaal, schaalanciënniteit en geldelijke anciënniteit

§ 1. Het personeelslid dat overkomt van het gemeentebestuur als gevolg van deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit behoudt na zijn aanstelling in de nieuwe functie de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie, als met de nieuwe functie dezelfde functionele loopbaan verbonden is.

Als het personeelslid aangesteld wordt in een functie van dezelfde rang waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, dan behoudt het zijn schaalanciënniteit en wordt het met die schaalanciënniteit ingeschaald in de daarmee overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan.

§ 2. Het personeelslid dat overkomt van het gemeentebestuur als gevolg van deelname aan de bevorderingsprocedure krijgt na zijn aanstelling in de nieuwe functie de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is met de nieuwe functie. De schaalanciënniteit begint opnieuw vanaf nul te lopen.

De regeling van de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering naar een graad van een hoger niveau is ook van toepassing op het personeelslid dat als gevolg van een bevordering naar een graad van een hoger niveau overkomt van het gemeentebestuur.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1 wordt ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij het gemeentebestuur gevaloriseerd werd in de schaalanciënniteit, alleen gevaloriseerd in de schaalanciënniteit binnen de grenzen van de valorisatieregeling bij het OCMW zoals bepaald in artikel 2.12.1.1.11. van deze rechtspositieregeling. Ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij het gemeentebestuur gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit, wordt alleen gevaloriseerd in de geldelijke anciënniteit binnen de grenzen van de valorisatieregeling bij het OCMW zoals bepaald in Afdeling 6.2.2. van deze rechtspositieregeling.

Artikel 2.16.1.1.12. Andere administratieve anciënniteiten

De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven had bij het gemeentebestuur, worden volledig in aanmerking genomen voor de vaststelling van de niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit.

De regels voor de vaststelling van de graadanciënniteit na aanstelling in een andere graad bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op het personeelslid dat overkomt van het gemeentebestuur dat aangesteld wordt in een andere graad.

Na bevordering neemt de graadanciënniteit in de nieuwe graad een aanvang.

Artikel 2.16.1.1.13. Verloven en afwezigheden

Het personeelslid dat overkomt van het gemeentebestuur, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij het OCMW. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.

De regels over het ziektekrediet bij het OCMW zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziektekredietdagen bij het gemeentebestuur, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.

AFDELING 2.16.2. Externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van lokale en provinciale overheden en van de diensten van de Vlaamse overheid die niet hetzelfde werkingsgebied hebben en tussen diezelfde lokale provinciale overheden en diensten van de Vlaamse Overheid

Artikel 2.16.2.1.1.

Deze afdeling is van toepassing op personeelsleden van de volgende overheden:

1. de andere gemeenten dan de eigen gemeente;
2. de andere OCMW's dan het eigen OCMW. Deze afdeling is niet van toepassing op het personeel van het ziekenhuis in eigen beheer;
3. de OCMW-verenigingen, met uitzondering van de ziekenhuisverenigingen;
4. de andere autonome gemeentebedrijven (AGB) dan het eigen AGB;
5. de provincies;
6. de autonome provinciebedrijven;
7. de diensten van de Vlaamse overheid, waaronder verstaan wordt, de diensten die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Personeelsstatuut.

Artikel 2.16.2.1.2.

Bij toepassing van deze procedure van externe personeelsmobiliteit worden de personeelsleden bedoeld in artikel 2.16.2.1.1. van deze rechtspositieregeling of de personeelsleden van een bepaald segment van die overheidsarbeidsmarkt, uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de vacante functie.

Onder segment van die overheidsarbeidsmarkt wordt verstaan:

1. één of meer soorten lokale of provinciale overheden, als vermeld in artikel 2.16.2.1.1. van deze rechtspositieregeling;
2. de diensten van de Vlaamse overheid.

Artikel 2.16.2.1.3.

De procedure van externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden bedoeld in artikel 2.16.2.1.1. van deze rechtspositieregeling is van toepassing op de volgende functies:

1. statutaire functies;
2. bestendige contractuele functies in het organogram.

Artikel 2.16.2.1.4. Kandidaten

De volgende personeelsleden kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan een procedure van externe personeelsmobiliteit:

1. de vast aangestelde statutaire personeelsleden in een gelijkwaardige graad;
2. de contractuele personeelsleden in een gelijkwaardige graad die bij de eigen overheid werden aangeworven na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire functies.

Onder gelijkwaardige graad wordt verstaan:

1. voor personeelsleden uit de lokale en provinciale overheden vermeld in artikel 2.16.2.1.1., 1., 2., 3., 4., 5. en 6.: een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang in de hiërarchie van de graden waaraan dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel;
2. voor personeelsleden uit de hulpverleningszone of de politiezone of uit de diensten van de Vlaamse overheid: een graad van hetzelfde niveau en van dezelfde rang waaraan vergelijkbare salarisschalen verbonden zijn en met vergelijkbare voorwaarden en een vergelijkbaar functieprofiel.

Met dezelfde functionele loopbaan en salarisschalen in punt 1., worden gelijkgesteld:

1. de functionele loopbaan en salarisschalen A1a-A1b-A2a en A1a-A2a-A3a voor de basisgraad van niveau A;
2. de functionele loopbaan en salarisschalen A6a-A6b-A7a en A6a-A7a-A7b voor de specifieke basisgraad van niveau A.

Artikel 2.16.2.1.5.

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een functie of ze een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit. In voorkomend geval bepaalt ze op welk segment van de overheidsarbeidsmarkt ze een beroep doet.

Artikel 2.16.2.1.6. Bekendmaking vacature

De functies die vacant verklaard worden met het oog op de toepassing van de procedure van externe personeelsmobiliteit, worden meegedeeld aan Poolstok, dat zorgt voor de bekendmaking van de vacature op de eigen website.

Als de vacante functie gelijktijdig ook via andere procedures kan worden vervuld, gebeurt de bekendmaking hiervan volgens de in deze rechtspositieregeling bepaalde bekendmakingskanalen.

De regels over het vacaturebericht, over de wijze van kandidaatstelling en over de minimale termijn voor de kandidaatstelling die gelden bij aanwerving, zijn ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit.

Artikel 2.16.2.1.7. Aanstellingsvoorwaarden

Het personeelslid dat zich kandidaat stelt voor deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit, moet:

1. voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2.16.2.1.4. van deze rechtspositieregeling;
2. voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden;
3. voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
4. beschikken over een door de aanstellende overheid gevraagde specifieke ervaring in de gelijkwaardige graad;
5. een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie of in de 12 voorafgaande maanden geen ongunstige beoordeling hebben.
6. zo nodig, beschikken over het vereiste diploma.

De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.

De kandidaten moeten slagen voor een functiespecifieke selectie, die aantoont dat ze voldoen aan de competentievereisten, vastgesteld in de functiebeschrijving voor de functie.

Artikel 2.16.2.1.8. Aanstelling

De geselecteerde kandidaat die overkomt van een andere overheid, wordt aangesteld in de functie waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire functie wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele functie wordt in contractueel dienstverband aangesteld.

Het personeelslid wordt onderworpen aan een proeftijd/inwerktijd overeenkomstig artikel 2.9.2.1.1.

Artikel 2.16.2.1.9.

De aanstellende overheid bezorgt een kopie van de aanstellingsbeslissing aan de overheid van herkomst van de kandidaat.

De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.

Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid, legt bij zijn indiensttreding opnieuw de eed af.

Artikel 2.16.2.1.10. Salarisschaal, schaalanciënniteit en geldelijke anciënniteit

§ 1. Het personeelslid dat overkomt van een andere lokale of provinciale overheid behoudt na de aanstelling in een nieuwe functie als gevolg van deelname aan de procedure van externe personeelsmobiliteit de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

Het personeelslid dat overkomt van een hulpverleningszone, van een politiezone of van de diensten van de Vlaamse overheid, krijgt de functionele loopbaan die verbonden is met de graad waarin het wordt aangesteld. Het personeelslid wordt ingeschaald in een salarisschaal van die functionele loopbaan in overeenstemming met de al verworven geldelijke anciënniteit en met de gecumuleerde schaalanciënniteit, verworven in de functionele loopbaan van zijn graad van herkomst.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 wordt ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de schaalanciënniteit, alleen gevaloriseerd in de schaalanciënniteit binnen de grenzen van de valorisatieregeling bij de gemeente zoals bepaald in artikel 2.12.1.1.11 van deze rechtspositieregeling.

Ervaring in de privésector of als zelfstandige die bij de andere overheid gevaloriseerd werd in de geldelijke anciënniteit, wordt alleen gevaloriseerd in de geldelijke anciënniteit binnen de grenzen van de valorisatieregeling bij de gemeente zoals bepaald in afdeling 6.2.2. van deze rechtspositieregeling.

Artikel 2.16.2.1.11. Andere administratieve anciënniteiten

De niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit die het personeelslid verworven had bij de andere overheid, worden volledig in aanmerking genomen voor de vaststelling van de niveau-anciënniteit en de dienstanciënniteit. De regels voor de vaststelling van de graadanciënniteit na aanstelling in een andere graad bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit zijn ook van toepassing op het personeelslid dat met toepassing van de externe personeelsmobiliteit overkomt van de andere overheid en dat aangesteld wordt in een andere graad.

Artikel 2.16.2.1.12. Verloven en afwezigheden

Het personeelslid dat overkomt van een andere overheid, is onderworpen aan de regels over de jaarlijkse vakantie, de feestdagen en de andere verloven en afwezigheden die gelden bij de gemeente. Er zijn geen overgangsbepalingen van toepassing.

De regels over het ziektekrediet die gelden bij de gemeente zijn van toepassing, met dien verstande dat de jaren dienstactiviteit en de al opgenomen ziektekredietdagen bij de overheid van herkomst, meegerekend worden voor de vaststelling van het aantal dagen ziektekrediet.

Voor personeelsleden uit de diensten van de Vlaamse overheid, wordt het aantal ziektekredietdagen omgerekend van de 666-dagenregeling, naar de 21-dagenregeling. Hierbij wordt volgende omrekeningsformule gebruikt: het aantal dagen dienstactiviteit, maal 21 dagen/jaar = het nieuw aantal ziektekredietdagen, te verminderen met het aantal ziektekredietdagen dat al werd opgenomen.

HOOFDSTUK 2.17. TERBESCHIKKINGSTELLING

Artikel 2.17.1.1.1.

In toepassing van artikel 185 van het decreet kan de raad voor maatschappelijk welzijn statutair personeel ter beschikking stellen van de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, mits de geldende rechtspositieregeling van het OCMW-personeel nageleefd wordt en mits goedkeuring door de gemeenteraad.

Artikel 2.17.1.1.2.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn.

Artikel 2.17.1.1.3.

De aanstellende overheid beslist, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit een overeenkomst van terbeschikkingstelling.

HOOFDSTUK 2.18. OVERDRACHT VAN PERSONEEL

AFDELING 2.18.1. Algemene bepalingen

Artikel 2.18.1.1.1.

In toepassing van artikel 197 van het decreet kan de raad voor maatschappelijk welzijn personeel overdragen aan het gemeentebestuur, mits de geldende rechtspositieregeling van het OCMW-personeel nageleefd wordt en mits goedkeuring door de gemeenteraad.

Artikel 2.18.1.1.2.

Bij toepassing van artikel 2.18.1.1.1 wordt het betrokken personeelslid minstens 6 maanden voorafgaand aan de overdracht op de hoogte gebracht over de intentie van het OCMW-bestuur om artikel 2.18.1.1.1. toe te passen. In onderling akkoord kan een kortere termijn bepaald worden.

Artikel 2.18.1.1.3.

Het vast aangesteld statutair personeelslid kan bezwaar aantekenen bij de aanstellende overheid door middel van een bezwaarschrift. Dat bezwaarschrift moet binnen de maand tegen ontvangstbewijs worden afgegeven bij de algemeen directeur. De aanstellende overheid hoort het personeelslid binnen de maand te rekenen vanaf de afgifte van het bezwaarschrift. Het personeelslid kan zich hierbij laten bijstaan door een persoon naar keuze. Binnen een periode van 14 dagen te rekenen vanaf de hoorzitting wordt het personeelslid op de hoogte gebracht van het definitieve besluit van de aanstellende overheid. Het besluit wordt behoorlijk gemotiveerd.

Het contractueel personeelslid moet zich schriftelijk akkoord verklaren met de overdracht en krijgt een nieuwe arbeidsovereenkomst op het ogenblik van de overdracht

AFDELING 2.18.2. Modaliteiten bij overdracht

Artikel 2.18.2.1.1.

Het personeelslid dat overgedragen wordt naar het gemeentebestuur blijft voor de verdere duur van zijn loopbaan onder de rechtspositieregeling van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn vallen en behoudt alle geldelijke voordelen zoals deze in de rechtspositieregeling worden bepaald. Het betreft hierbij in het bijzonder het loon en de daaraan gekoppelde functionele loopbaan, alle opgebouwde en toegewezen anciënniteiten, de bepalingen inzake verloven en afwezigheden en de bepalingen inzake sociale voordelen.

Artikel 2.18.2.1.2.

Het personeelslid dat overgedragen wordt naar het gemeentebestuur valt na de overdracht onder de bepalingen van het gemeentebestuur wat betreft de beoordeling, de vorming en de interne personeelsmobiliteit.

Artikel 2.18.2.1.3.

Het personeelslid kan gedurende zijn verdere loopbaan op ieder moment beslissen om over te stappen naar de rechtspositieregeling van het gemeentebestuur.

HOOFDSTUK 2.19. GEZAMENLIJKE SOLLICITATIEPROCEDURES EN GEMEENSCHAPPELIJKE WERVINGSRESERVES

AFDELING 2.19.1. Gezamenlijke sollicitatieprocedure gemeente en OCMW

Artikel 2.19.1.1.1.

§ 1. Met toepassing van de artikelen 16 tot en met 20 van het Besluit van de Vlaamse regering van 20 mei 2011 over de externe personeelsmobiliteit kan de aanstellende overheid samen met de aanstellende overheid van het OCMW een gezamenlijke sollicitatieprocedure voeren.

De aanstellende overheden van gemeente en OCMW beslissen samen volgens welke procedure ze vervuld wordt:

1. door een aanwervingsprocedure;
2. door een bevorderingsprocedure, al dan niet in combinatie met de toepassing van hoofdstuk 2.16., Afdeling 2.16.1. van deze rechtspositieregeling;
3. door een procedure van interne personeelsmobiliteit, al dan niet in combinatie met de toepassing van hoofdstuk 2.16, afdeling 2.16.1 van deze rechtspositieregeling;
4. door een procedure van externe personeelsmobiliteit, conform hoofdstuk 2.16, afdeling 2.16.2. van deze rechtspositieregeling
5. door een combinatie van hogervermelde procedures.

De gemeenschappelijke sollicitatieprocedure bestaat uit een gezamenlijke externe oproep en een gezamenlijke selectie.

§ 2. Wanneer de aanstellende overheid gebruik maakt van de mogelijkheid omschreven in de eerste paragraaf, kan ze, samen met de aanstellende overheid van het OCMW, beslissen om een gezamenlijke wervingsreserve en/of een gezamenlijke bevorderingsreserve aan te leggen. In dat geval zijn afdeling 2.3.3. en afdeling 2.14.3. van deze rechtspositieregeling van toepassing.

AFDELING 2.19.2. Gezamenlijke sollicitatieprocedure van OCMW met andere overheden dan met de gemeente

Artikel 2.19.2.1.1.

De aanstellende overheid kan met één of meer overheden een samenwerkingsovereenkomst sluiten voor de gezamenlijke werving en selectie van hun personeel en, in voorkomend geval, voor het aanleggen van gemeenschappelijke wervingsreserves.

DEEL 3. DE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE

Artikel 3.1.1.1.1.

Als de titularis van een functie tijdelijk afwezig is of als de functie definitief vacant is, kan de aanstellende overheid beslissen dat de functie waargenomen wordt door een personeelslid van een lagere graad.

Onder lagere graad wordt elke graad verstaan die door bevordering rechtstreeks toegang geeft tot de waar te nemen functie.

De waarnemer moet niet aan de bevorderingsvoorwaarden voor de waar te nemen functie voldoen.

Artikel 3.1.1.1.2.

De aanstellende overheid beslist op voorstel van de algemeen directeur wie de hogere functie waarneemt na vergelijking van de kandidaten die hiervoor in aanmerking komen en zich kandidaat gesteld hebben.

Artikel 3.1.1.1.3.

De waarneming van een hogere functie in een betrekking die definitief vacant is, mag ten hoogste zes maanden duren. Die termijn mag, als het noodzakelijk is voor de goede werking van de dienst, verlengd worden op voorwaarde dat de procedure om de betrekking definitief te vervullen op het ogenblik van de verlenging ingezet is.

Artikel 3.1.1.1.4.

De waarnemer van de hogere functie beschikt over alle prerogatieven die verbonden zijn met de functie.

Artikel 3.1.1.1.5.

Een functie kan waargenomen worden zowel door een vast aangesteld personeelslid als door een contractueel personeelslid.

Artikel 3.1.1.1.6.

Indien de waarnemer van een hogere functie een vast aangesteld statutair personeelslid is, krijgt hij de toelage, vermeld in afdeling 7.4.3.

Artikel 3.1.1.1.7.

Een contractueel personeelslid in dienst dat met de waarneming instemt, komt voor de waarneming van een hogere functie in aanmerking onder dezelfde voorwaarden als het vast aangestelde statutaire personeelslid, met dien verstande dat:

- de waarneming in een betrekking die niet definitief vacant is, nooit langer dan twee jaar mag duren;
- aan de waarnemer voor de duur van de waarneming een salaris toegekend wordt in de salarisschaal die verbonden is met de hogere functie.

Artikel 3.1.1.1.8.

Er wordt een addendum gemaakt bij de bestaande arbeidsovereenkomst waaruit de instemming van de contractant blijkt.

DEEL 4. DE AMBTSHALVE HERPLAATSING

HOOFDSTUK 4.1. DE AMBTSHALVE HERPLAATSING VAN HET VAST AANGESTELDE STATUTAIRE PERSONEELSLID IN EEN FUNCTIE VAN DEZELFDE RANG

Artikel 4.1.1.1.1.

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang gebeurt op initiatief van het bestuur.

Ze houdt in dat het vast aangestelde statutaire personeelslid herplaatst wordt in een andere, passende functie van dezelfde graad of in een passende functie van een andere graad van dezelfde rang.

Artikel 4.1.1.1.2.

De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het vast aangestelde statutaire personeelslid. De herplaatsing is niet tijdelijk, maar definitief.

Het personeelslid wordt ten minste tien kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek, vermeld in het eerste lid, en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden.

Artikel 4.1.1.1.3.

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wordt toegepast als de betrekking van een vast aangesteld statutair personeelslid afgeschaft wordt en het personeelslid zijn betrekking niet in overgangsregeling behoudt en als de raad voor maatschappelijk welzijn geen stelsel van disponibiliteit wegens ambtsopheffing heeft vastgesteld.

Artikel 4.1.1.1.4.

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang kan ook toegepast worden als een vast aangesteld statutair personeelslid door de bevoegde gezondheidsdienst ongeschikt verklaard werd om zijn functie nog langer uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

Artikel 4.1.1.1.5.

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang kan ook toegepast worden voor een vast aangesteld personeelslid met een ongunstige beoordeling (in toepassing van artikel 2.10.3.2.5.) als eventueel alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid.

Het alternatief van de herplaatsing na een ongunstige evaluatie kan slechts toegepast worden als er een passende functie vacant is en als blijkt dat de beoordeling aantoont dat het personeelslid beschikt over competenties die in de andere functie beter tot hun recht komen.

Artikel 4.1.1.1.6.

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wegens afschaffing van de betrekking is alleen mogelijk in een vacante functie.

Artikel 4.1.1.1.7.

De ambtshalve herplaatsing wegens afschaffing van de betrekking heeft voorrang op de vervulling van de vacature door een procedure van aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit.

Artikel 4.1.1.1.8.

Als er meerdere overtallige personeelsleden in aanmerking komen voor ambtshalve herplaatsing in een vacature gelden in volgorde de volgende criteria om de voorrang van de personeelsleden te bepalen:

- het personeelslid dat het best beantwoordt aan de competentievereisten voor de vacante functie;

- het personeelslid met de hoogste dienstanciënniteit;
- het oudste personeelslid.

Artikel 4.1.1.1.9.

Het personeelslid behoudt na de ambtshalve herplaatsing de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

Als het personeelslid herplaatst wordt in een functie van een andere graad, wordt graadanciënniteit toegekend in overeenstemming met de bepalingen van artikel 2.12.1.1.9.

HOOFDSTUK 4.2. DE AMBTSHALVE HERPLAATSING VAN HET VAST AANGESTELDE STATUTAIRE PERSONEELSLID IN EEN FUNCTIE VAN EEN LAGERE GRAAD

Artikel 4.2.1.1.1.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat na een bevordering een ongunstig beoordelingsresultaat krijgt bij afloop van de proeftijd, wordt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie of in een andere, vacante functie van zijn vorige graad, als zijn vorige functie niet meer vacant is.

Het personeelslid krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in zijn vorige functie of graad.

De schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad tijdens de proeftijd, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

Artikel 4.2.1.1.2.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid kan op initiatief van het bestuur herplaatst worden in een functie van een lagere graad wanneer de bevoegde gezondheidsdienst het personeelslid niet langer geschikt acht om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt acht voor de uitoefening van een passende functie van een lagere graad.

Voor de vaststelling van het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit wordt rekening gehouden met het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het personeelslid verworven had in zijn vorige graad.

Artikel 4.2.1.1.3.

Een vast aangesteld statutair personeelslid dat om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan worden aangesteld in een vacante passende functie van een lagere graad. Die vorm van herplaatsing kan slechts éénmaal tijdens de loopbaan toegekend worden. Het personeelslid krijgt binnen de functionele loopbaan die verbonden is met zijn nieuwe graad, de salarisschaal waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil vertoont met het maximumbedrag van zijn vorige salarisschaal. Als aan de functie van de vorige graad een functionele loopbaan verbonden was, wordt de schaalanciënniteit die het betrokken personeelslid had opgebouwd in zijn laatste salarisschaal overgedragen op de nieuwe salarisschaal.

Artikel 4.2.1.1.4.

De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing vermeld in hoofdstuk 4.2. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid. De herplaatsing is niet tijdelijk, maar definitief.

Het betrokken personeelslid wordt ten minste tien kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek, vermeld in het eerste lid, en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden.

HOOFDSTUK 4.3. DE HERPLAATSING VAN HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID

Artikel 4.3.1.1.1.

Het contractuele personeelslid dat na een bevordering niet in aanmerking komt voor aanstelling in die functie, wordt als het daarmee instemt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie.

Op voorwaarde dat het contractuele personeelslid daarmee instemt en zover er in de contractuele betrekkingen van het organogram een passende functie van dezelfde rang vacant is, kan de herplaatsing om gezondheidsredenen en op eigen verzoek als vastgesteld voor de vast aangestelde statutaire personeelsleden onder dezelfde voorwaarden toegepast worden op contractuele personeelsleden.

DEEL 5. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN STATUTAIR PERSONEELSLID EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

HOOFDSTUK 5.1. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN STATUTAIR PERSONEELSLID

Artikel 5.1.1.1.1.

Het statutaire personeelslid kan zijn hoedanigheid van statutair personeelslid verliezen naar aanleiding van:

1. een tuchtstraf;
2. de vervoegde pensionering om medische redenen en wegens invaliditeit.

Naast de gevallen vermeld onder punt 1 en 2, en met behoud van toepassing van andere wettelijke en decretale bepalingen kan niemand de hoedanigheid van statutair personeelslid verliezen tenzij in de gevallen die bepaald zijn in artikel 5.1.1.1.2.

Artikel 5.1.1.1.2.

Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid als:

1. de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;
2. het statutaire personeelslid niet meer voldoet aan de voor zijn functie geldende nationaliteitsvereiste, of de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of zijn medische ongeschiktheid voor de functie behoorlijk werd vastgesteld;
3. het statutaire personeelslid zonder geldige reden de werkpost verlaat of na een toegelaten afwezigheid zonder geldige reden en na schriftelijke aanmaning het werk niet hervat na meer dan tien dagen;

4. het statutaire personeelslid zich in een toestand bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

De termijn, vermeld in punt 1, geldt niet in het geval van arglist of bedrog vanwege het statutaire personeelslid.

Artikel 5.1.1.1.3.

In de gevallen vermeld in artikel 5.1.1.1.2. wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

Het personeelslid van wie de aanstelling onregelmatig werd bevonden als vermeld in artikel 5.1.1.1.2. punt 1 na arglist of bedrog, wordt op staande voet ontslagen ongeacht het tijdstip waarop die onregelmatigheid werd vastgesteld.

Artikel 5.1.1.1.4.

De aanstellende overheid stelt het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid vast en beslist tot ontslag van het betrokken personeelslid. Het personeelslid wordt vooraf gehoord en kan zich laten bijstaan door een verdediger van zijn keuze.

Artikel 5.1.1.1.5.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief betekend. De brief deelt de beslissing en de redenen ervoor mee en vermeldt de ingangsdatum van het ontslag. Het ontslag gaat niet in met terugwerkende kracht. Het ontslag gaat in de eerste dag van de maand volgend op zijn betekening.

Artikel 5.1.1.1.6.

In afwijking van artikel 5.1.1.1.2. punt 1 voor wie de onregelmatigheid niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, krijgt een verbrekingsvergoeding. Het bedrag van de verbrekingsvergoeding is gelijk aan het loon van drie maanden per begonnen periode van vijf jaar dienstanciënniteit.

Artikel 5.1.1.1.7.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt bij zijn ontslag geïnformeerd over alle verplichtingen van bestuur en personeelslid die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

HOOFDSTUK 5.2. DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING VAN HET STATUTAIRE PERSONEELSLID

Artikel 5.2.1.1.1.

De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid op proef:

- het vrijwillige ontslag;
- de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na een beoordelingsgesprek nieuwe medewerker met een ongunstig beoordelingsresultaat van het statutair personeelslid op proef.

Het statutaire personeelslid op proef dat tijdens de proeftijd na aanwerving in totaal gedurende drie maanden afwezig is wegens ziekte of invaliditeit, kan ontslagen worden.

Artikel 5.2.1.1.2.

De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid:

1. het vrijwillige ontslag;
2. de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na twee opeenvolgende beoordelingsgesprekken met een ongunstig resultaat zoals vermeld in artikel 2.10.3.2.1.;
3. de pensionering ingevolge de toepassing van de pensioenwetgeving;
4. bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

In afwijking van het eerste lid, punt 4, kan de aanstellende overheid het vast aangestelde statutaire personeelslid na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd in dienst houden. Het statutaire dienstverband wordt verlengd op verzoek van de aanstellende overheid of op verzoek van het personeelslid. In het eerste geval is de uitdrukkelijke instemming van het personeelslid vereist. In het tweede geval is de uitdrukkelijke instemming van de aanstellende overheid vereist. In beide gevallen verleent de aanstellende overheid de verlenging voor een periode van hoogstens één jaar, telkens verlengbaar met hoogstens één jaar. Het betrokken personeelslid behoudt gedurende de volledige periode van de verlenging de hoedanigheid van vast aangesteld statutair personeelslid.

Artikel 5.2.1.1.3.

Het statutaire personeelslid dat vrijwillig ontslag neemt, stelt de aanstellende overheid daarvan schriftelijk tegen ontvangstbewijs in kennis en doet een voorstel van opzegtermijn en datum van ingang hiervan.

De aanstellende overheid neemt binnen de 14 kalenderdagen kennis van de aanvraag tot ontslag en brengt het personeelslid schriftelijk binnen de 14 kalenderdagen na kennisname op de hoogte of zij akkoord gaat met het voorstel. De opzegtermijn neemt een aanvang zodra de aanstellende overheid zich akkoord verklaard heeft met de opzegtermijn.

Indien de aanstellende overheid niet akkoord gaat met het voorstel van datum waarop het personeelslid de dienst effectief verlaat, wordt die datum vastgesteld in onderling akkoord tussen het personeelslid en de aanstellende overheid. Indien geen akkoord kan worden bereikt, worden de termijnen zoals omschreven in de wet op de arbeidsovereenkomsten toegepast rekening houdend met het statuut van arbeider of bediende.

Artikel 5.2.1.1.4.

Het statutaire personeelslid op proef dat wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn van dertig kalenderdagen te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag werd betekend.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief betekend waarbij het ontslag uitwerking heeft de eerste dag van de maand volgend op de betekening.

Artikel 5.2.1.1.5.

Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en

wordt het personeelslid geïnformeerd over alle verplichtingen van bestuur en personeelslid die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag.

Artikel 5.2.1.1.6.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn van drie maanden.

Die termijn wordt door geen enkele afwezigheid geschorst.

Artikel 5.2.1.1.7.

Het statutaire personeelslid, al dan niet op proef, dat ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt een dag of twee halve dagen dienstvrijstelling per week om te solliciteren. Het personeelslid stelt zijn leidinggevende op voorhand in kennis van de afwezigheid voor deelname aan de sollicitatieprocedure.

Artikel 5.2.1.1.8.

In onderling akkoord tussen het personeelslid en de aanstellende overheid kan de opzeggingstermijn van het vast aangestelde statutaire personeelslid dat ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, worden ingekort.

DEEL 6. HET SALARIS

HOOFDSTUK 6.1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 6.1.1.1.1.

Het jaarsalaris van het personeel is vastgelegd in salarisschalen die bestaan uit:

- een minimumsalaris;
- de salaristrappen die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen;
- een maximumsalaris.

Artikel 6.1.1.1.2.

Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in artikel 6 van het rechtspositiebesluit OCMW-personeel, al dan niet gevolgd door een letter V, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a of b.

Het eerste lid is niet van toepassing op het personeel dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en de directeur woonzorgcentrum

Artikel 6.1.1.1.3.

Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in afdeling 2.13.2. verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode:

- niveau A:
 - basisgraad, rang Av, schalen A1a-A2a-A3a/A1a-A1b-A2a;
 - specifieke basisgraad, rang Avb, schalen A6a-A6b-A7a en schalen A6a-A7a-A7b;
 - eerste hogere graad, rang Ax, schalen A4a-A4b;
 - eerste hogere graad, rang Axb, schalen A8a-A8b;
 - tweede hogere graad, rang Ay, schalen A5a-A5b;
 - tweede hogere graad, rang Ayb, schalen A9a-A9b;
 - derde hogere graad, rang Az, schalen A10a-A10b.
- niveau B:
 - basisgraad, rang Bv, schalen B1-B2-B3;
 - basisgraad van verpleegkundige en van paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling, rang Bv, schalen BV1-BV2-BV3;
 - basisgraad van verpleegkundige in een andere dienst, rang Bv, schalen B1-B2-B3;
 - hogere graad, rang Bx, schalen B4-B5
 - hogere graad van hoofdverpleegkundige of van hoofdparamedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling, rang Bx, schaal BV5.
 - rusthuisdirecteur van niveau B, rang Bz (in overgang), schalen B6-B7.
- niveau C:
 - administratieve of technische basisgraad (verpleegassistent), rang Cv, schalen C1-C2-C3;
 - basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg met diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs, rang Cv, schalen C1-C2;
 - basisgraad van gebrevetteerd/gediplomeerd verpleegkundige, rang Cv, schalen C3-C4;
 - hogere graad, rang Cx, schalen C4-C5.
- niveau D:
 - administratieve of technische basisgraad, rang Dv, schalen D1-D2-D3;
 - basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg zonder diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs, rang Dv, schalen D1-D2-D3;
 - basisgraad van logistiek assistent in de ouderenzorg, rang Dv, schalen D1-D2-D3;
 - (technisch) hogere graad, rang Dx, schalen D4-D5.
- niveau E: basisgraad, rang Ev, schalen E1-E2-E3.

De uitgewerkte salarisschalen bevinden zich in bijlage I. In die salarisschalen zijn de extra jaarpremies, functiecomplementen of salarisbijslagen die na de datum van 1 januari 2008 door de federale overheid ingevoerd worden als onderdeel van het salaris voor sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen en die opgenomen zijn in de reglementering betreffende de financiering, niet

geïncorporeerd. Die extra jaarpremies, functiecomplementen en salarisbijslagen worden toegekend aan de personeelscategorieën, onder de voorwaarden en aan de bedragen vastgesteld in de onderrichtingen van de financierende federale overheid.

Artikel 6.1.1.1.4.

Het personeelslid wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad, zoals bepaald in artikel 6.1.1.1.3.

Het personeelslid ontvangt het salaris dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit. De geldelijke anciënniteit bestaat uit het aantal dienstjaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het salaris.

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

Het salaris van een deeltijds personeelslid wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.

De algemeen directeur stelt het individuele jaarsalaris van de personeelsleden vast.

Artikel 6.3.1.1.5.

De loonschaal van de directeur woonzorgcentrum wordt vastgesteld tussen volgend minimum en maximum: 28 346,64 – 43 523,21.

De uitgewerkte loonschaal van de directeur woonzorgcentrum is opgenomen in bijlage III bij dit besluit.

HOOFDSTUK 6.2. DE TOEKENNING VAN PERIODIEKE SALARISVERHOGINGEN DOOR DE OPBOUW VAN GELDELIJKE ANCIËNNITEIT

AFDELING 6.2.1. Diensten bij een overheid

Artikel 6.2.1.1.1.

Voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen komen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking die het personeelslid als titularis van een bezoldigde betrekking heeft geleverd in dienst van:

- de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België, de publiekrechtelijke verenigingen waarvan ze deel uitmaken en de instellingen die eronder ressorteren;
- de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en gewesten en de internationale instellingen waarvan ze lid zijn;
- de diensten en instellingen en de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;
- de publiekrechtelijke en vrije universiteiten;
- elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang, en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

Artikel 6.2.1.1.2.

Voor de toepassing van artikel 6.2.1.1.1. moet worden verstaan onder:

- werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens deze rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris;
- dienst van de staat: elke dienst zonder rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de wetgevende, de uitvoerende of de rechterlijke macht;
- andere overheid:
- elke dienst met rechtspersoonlijkheid die onder de uitvoerende macht ressorteert;
- elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

AFDELING 6.2.2. Diensten in de privésector of als zelfstandige

Artikel 6.2.2.1.1.

Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt tot maximum zes jaar meegerekend voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen op voorwaarde dat het bezit van de omschreven nuttige anciënniteit:

- formeel als voorwaarde voor de aanwerving werd gesteld ofwel;
- op beslissing van de aanstellende overheid de nuttige ervaring werd vermeld in de publicatie van de vacature.

Relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt voor de functies van directeur woonzorgcentrum, hoofdverpleegkundige, gediplomeerd en gegradueerd verpleegkundige, verpleegassistente en verzorgend personeelslid volledig in aanmerking genomen voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Artikel 6.2.2.1.2.

De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van die ervaring met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de beroepservaring.

De geldelijke anciënniteit die op die manier verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan.

AFDELING 6.2.3. De valorisatie van de diensten

Artikel 6.2.3.1.1.

De diensten die in overeenstemming met artikel 79 tot en met 81 van het rechtspositiebesluit OCMW-personeel gepresteerd werden, worden vanaf 1 januari 2008 voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

Voor diensten gepresteerd voor 1 januari 2008 geldt de regeling die op dat ogenblik van toepassing was in de rechtspositieregeling.

Artikel 6.2.3.1.2.

De geldelijke anciënniteit verworven in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd. Ze is bovendien in actieve deeltijdse functies niet onderling cumuleerbaar voor de toekenning van de periodieke verhogingen.

Artikel 6.2.3.1.3.

De algemeen directeur stelt de duur vast van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs als interim of als tijdelijk personeelslid heeft gepresteerd aan de hand van het attest, verstrekt door de bevoegde autoriteiten.

De diensten vermeld op het attest die in tienden zijn betaald, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld. Het totale aantal zo gewerkte dagen wordt vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van de rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden. Met de rest wordt geen rekening gehouden.

De diensten vermeld op hetzelfde attest die bewijzen dat het personeelslid een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van driehonderd dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

Artikel 6.2.3.1.4.

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

HOOFDSTUK 6.3. BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 6.3.1.1.1.

Personeelsleden die na een onderbreking terug in dienst komen, behouden hun destijds verworven geldelijke anciënniteit. Indien zij terug in dienst komen in dezelfde graad bij het bestuur, behouden zij hun totale geldelijke en schaalanciënniteit.

Artikel 6.3.1.1.2.

Het personeelslid dat bevorderd wordt of via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau, krijgt in zijn nieuwe graad nooit een salaris dat lager is dan het salaris dat het in zijn vorige graad zou hebben gekregen.

Artikel 6.3.1.1.3.

Vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling heeft het personeelslid dat overgaat naar een graad van een hoger niveau na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100 %:

- 1 240 euro bij bevordering naar niveau A;
- 870 euro bij bevordering naar niveau B;
- 745 euro bij bevordering naar niveau C;
- 620 euro bij bevordering naar niveau D.

Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste het bedrag vermeld in het eerste lid hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd tot de minimale verhoging vermeld in het eerste lid bereikt wordt.

Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de graad waarnaar het personeelslid overgaat. Daartoe wordt telkens zijn oude salarisschaal, met inbegrip van de periodieke verhogingen maar zonder het verloop in de functionele loopbaan vergeleken met de nieuwe salarisschaal, met inbegrip van de toepassing van de periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan.

Artikel 6.3.1.1.4.

De minimale salarisverhoging vermeld in artikel 6.3.1.1.3. is ook van toepassing als een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau en wordt beschouwd als salaris.

HOOFDSTUK 6.4. DE BETALING VAN HET SALARIS

Artikel 6.4.1.1.1.

Het salaris volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen in overeenstemming met 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 salaris tegen 100 % wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Artikel 6.4.1.1.2.

Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt het vooruitbetaald. Het salaris van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

Artikel 6.4.1.1.3.

Het maandsalaris is gelijk aan 1/12 van het jaarsalaris. Het uurloon is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

Artikel 6.4.1.1.4.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid, het statutaire personeelslid op proef hoofdarbeider en de contractuele hoofdarbeider die in de loop van de maand in dienst treden, krijgen voor die maand zoveel dertigsten van de maand als er nog dagen zijn, te rekenen van en met de dag van indiensttreding.

Het statutaire personeelslid op proef handarbeider en de contractuele handarbeider die in de loop van de maand in dienst treden, krijgen voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen.

Artikel 6.4.1.1.5.

Als het personeelslid in de loop van de maand met pensioen gaat of overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

Artikel 6.4.1.1.6.

Alle onbezoldigde afwezigheden van het vast aangestelde statutaire personeelslid, het statutaire personeelslid op proef hoofdarbeider en de contractuele hoofdarbeider, worden berekend volgens het stelsel dat met dertigsten werkt. Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag ervan berekend door het volledige maandsalaris te vermenigvuldigen met een van de volgende breuken:

- indien het aantal gepresteerde kalenderdagen van die maand kleiner is dan of gelijk aan 15:
$$\frac{\text{teller} = \text{het aantal gepresteerde kalenderdagen}}{\text{noemer} = 30};$$
- indien het aantal gepresteerde dagen van die maand groter is dan 15:
$$\frac{\text{teller} = 30 - \text{het aantal niet-gepresteerde kalenderdagen}}{\text{noemer} = 30}.$$

In een maand met 31 dagen, telt 1 dag niet mee.

DEEL 7. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK 7.1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 7.1.1.1.1.

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder.

- toelage: een geldelijk voordeel dat een personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;
- vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt;
- sociale voordelen: alle voordelen in natura of in contanten die het OCMW aan de personeelsleden toekent;
- gezondheidsindex: het prijsindexcijfer dat berekend wordt voor de toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100 % worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
- volledige prestaties: prestaties die achtendertig uur per week bedragen.

Artikel 7.1.1.1.2.

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald.

HOOFDSTUK 7.2. DE VERPLICHTE TOELAGEN

AFDELING 7.2.1. De haard- en standplaatstoelage

Artikel 7.2.1.1.1.

Het personeelslid heeft krachtens het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel recht op een haard- en standplaatstoelage indien aan onderstaande voorwaarden is voldaan.

Artikel 7.2.1.1.2.

Het gehuwde personeelslid, het personeelslid dat samenleeft, of het alleenstaande personeelslid van wie één of meer kinderen die recht geven op kinderbeijslag deel uitmaken van het gezin, heeft recht op een haardtoelage van:

- 719,89 euro (100 %) wanneer het salaris 16 421,84 euro (100 %) niet overschrijdt;
- 359,95 euro (100 %) wanneer het salaris hoger is dan 16 421,84 euro (100 %), maar niet meer bedraagt dan 18 695,86 euro (100 %).

Artikel 7.2.1.1.3.

Het personeelslid dat geen recht heeft op een haardtoelage, ontvangt een standplaatstoelage van:

- 359,95 euro (100 %) op voorwaarde dat het salaris niet hoger is dan 16 421,84 euro (100 %);
- 179,98 euro (100 %) wanneer het salaris hoger is dan 16 421,84 euro (100 %) maar niet meer bedraagt dan 18 695,86 euro (100 %).

Artikel 7.2.1.1.4.

In het geval dat de twee echtgenoten of de twee personen die samenleven elk beantwoorden aan de voorwaarden om de haardtoelage te verkrijgen, wijzen ze in wederzijds akkoord diegene van de twee aan, aan wie de haardtoelage wordt uitbetaald. De standplaatstoelage wordt toegekend aan het personeelslid dat geen haardtoelage geniet.

Artikel 7.2.1.1.5.

Als het recht op de haard- en standplaatstoelage in de loop van een maand wijzigt, wordt voor de gehele maand het voordeligste stelsel toegepast.

Artikel 7.2.1.1.6.

De bezoldiging van het personeelslid wiens salaris hoger is dan 16 421,84 euro (100 %), respectievelijk 18 695,86 euro (100 %) mag niet kleiner zijn dan in het geval het salaris gelijk zou zijn aan dat bedrag. In voorkomend geval wordt een gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage toegekend.

Onder "bezoldiging" wordt in het eerste lid begrepen: het salaris verhoogd met de volledige of gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage, verminderd met de inhouding voor het wettelijk pensioen.

AFDELING 7.2.2. Het vakantiegeld

Artikel 7.2.2.1.1.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid ontvangt een vakantiegeld in overeenstemming met het besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

Artikel 7.2.2.1.2.

In toepassing van artikel 59 van de wet van 25 januari 1999 houdende sociale bepalingen ontvangt het op proef benoemde personeelslid een vakantiegeld in overeenstemming met titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers.

Artikel 7.2.2.1.3.

In toepassing van artikel 59 van de wet van 25 januari 1999 houdende sociale bepalingen ontvangt het contractueel aangestelde personeelslid een vakantiegeld in overeenstemming met titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers.

Artikel 7.2.2.1.4.

In afwijking op vorig artikel ontvangt het contractueel aangesteld personeelslid dat onder toepassing valt van het koninklijk besluit van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen, een vakantiegeld in overeenstemming met het besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

AFDELING 7.2.3. De eindejaarstoelage

Artikel 7.2.3.1.1.

In deze afdeling wordt verstaan onder:

- referentieperiode: de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar;
- jaarsalaris: het salaris op jaarbasis of, in voorkomend geval, het wachtgeld of de uitkering uitbetaald in plaats van een salaris, eventueel aangevuld met de haard- of standplaatstoelage of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

Artikel 7.2.3.1.2.

Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Artikel 7.2.3.1.3.

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend:

1. het forfaitaire gedeelte:

- a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2011 : 349,73 euro;
- b) vanaf 2012 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig;

2. het veranderlijke gedeelte:

3,6 procent van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

Als een personeelslid recht heeft op een attractiviteitspremie, wordt die voor de toepassing van het tweede lid, 1., in mindering gebracht van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het tweede lid, 1.

Artikel 7.2.3.1.4.

Het personeelslid ontvangt het volledige bedrag van de toelage, vermeld in artikel 7.2.3.1.3., als het als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

Als het personeelslid niet het volledige salaris heeft ontvangen als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties, wordt het bedrag van de toelage verminderd in verhouding tot het salaris dat het werkelijk heeft ontvangen.

De periodes waarin het personeelslid tijdens de referentieperiode als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof als vermeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, was of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, of omstandigheidsverlof genoot naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer, worden gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen.

Artikel 7.2.3.1.5.

De eindejaarstoelage wordt uiterlijk tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald.

Artikel 7.2.3.1.6.

De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een eindejaarstoelage in geld zoals omschreven in de rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de eindejaarstoelage.

Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaande lid is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest binnen de grenzen van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de eindejaarstoelage onverkort van toepassing.

Het personeelslid moet zijn keuze om de eindejaarstoelage geheel of gedeeltelijk om te zetten maken op een moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan. Wanneer het personeelslid kiest

voor een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage, vermindert hiermee het bruto bedrag van de eindejaarstoelage.

Indien het theoretisch budget meer was dan nodig voor de gekozen voordelen, wordt het saldo aan het personeelslid overgemaakt na afhouding van de noodzakelijke bijdragen en uiterlijk op het tijdstip zoals bepaald in artikel 7.2.3.1.5. In voorkomend geval worden die teruggestorte gelden beschouwd als een gewone premie in geld.

Artikel 7.2.3.1.7.

De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage aan het arbeidsreglement of de rechtspositieregeling.

HOOFDSTUK 7.3. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES

AFDELING 7.3.1. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

Artikel 7.3.1.1.1.

Het onderhouds- en keukenpersoneel (poetsvrouw, wasserijpersoneel, chef-kok, hulpkok, keukenhulp, bedeler thuisbezorgde maaltijden) dat prestaties verricht op zon- of feestdagen (voor personeelsleden in dienst op 1 januari 2011 zijn dat de feestdagen vastgesteld in artikel 9.1.2.1.9., voor de andere personeelsleden de feestdagen vastgesteld in artikel 8.3.1.1.1.) tussen 0 u. en 24 u., krijgt een toelage van 1/1976ste van de jaarwedde per gepresteerd uur. Prestaties vanaf 30 minuten worden afgerond tot één uur, prestaties van minder dan 30 minuten vallen weg.

Artikel 7.3.1.1.2.

Het onderhouds- en keukenpersoneel (poetsvrouw, wasserijpersoneel, chef-kok, hulpkok, keukenhulp, bedeler thuisbezorgde maaltijden) dat prestaties verricht op zaterdagen tussen 0 u. en 24 u., krijgt een toelage van 1,01037 euro (basis: indexcijfer 138,01 der consumptieprijzen 1981 = 100) pro rata de effectief uitgevoerde prestaties in die uurschijf.

Artikel 7.3.1.1.3.

Het verplegend, verzorgend en paramedisch personeel (hoofdverpleegkundige, gegradueerde verpleegkundige, gebrevetteerde verpleegkundige, verpleegassistente, verzorgend personeel, zorgkundige) dat buitengewone prestaties verricht onder de vorm van wisselende of onderbroken diensten met nacht-, zondag- en feestdagwerk (voor personeelsleden in dienst op 1 januari 2011 zijn dat de feestdagen vastgesteld in artikel 9.1.2.1.9., voor de andere personeelsleden de feestdagen vastgesteld in artikel 8.3.1.1.1.), krijgt een weddebijslag voor buitengewone dienstprestaties van 11 % van de werkelijke wedde.

Artikel 7.3.1.1.4.

Het paramedisch en animatiepersoneel (ergotherapeut, kinesitherapeut, animator, deskundige animatie en activatie, zorgkundige in de animatie, logistiek assistent) dat prestaties verricht op zaterdagen, zon- of feestdagen (voor personeelsleden in dienst op 1 januari 2011 zijn dat de feestdagen vastgesteld in artikel 9.1.2.1.9., voor de andere personeelsleden de feestdagen vastgesteld in artikel 8.3.1.1.1.) tussen 0 u. en 24 u., krijgt een vergoeding van 1,01037 euro (basis: indexcijfer 138,01 der consumptieprijzen 1981 = 100) pro rata de effectief uitgevoerde prestaties in die uurschijf.

Artikel 7.3.1.1.5.

Het verplegend en verzorgend personeel (hoofdverpleegkundige, gegradueerde verpleegkundige, gebrevetteerde verpleegkundige, verpleegassistente, verzorgend personeel, zorgkundige) dat prestaties verricht op zaterdagen, zon- of feestdagen (voor personeelsleden in dienst op 1 januari 2011 zijn dat de feestdagen vastgesteld in artikel 9.1.2.1.9., voor de andere personeelsleden de feestdagen vastgesteld in artikel 8.3.1.1.1.) tussen 6 u. en 19 u., krijgt een vergoeding van 1,01037 euro (basis: indexcijfer 138,01 der consumptieprijzen 1981 = 100) pro rata de effectief uitgevoerde prestaties in die uurschijf.

De toeslag wordt toegevoegd aan het basisbarema van 111 % en indien er voor een deel van een prestatie twee premies bestaan, wordt de hoogste premie toegekend.

Artikel 7.3.1.1.6.

Het voltallig personeel dat prestaties verricht tussen 19 u. en 20 u., krijgt een toelage voor avondwerk van 1,8184 euro (basis: indexcijfer 138,01 der consumptieprijzen 1981 = 100) pro rata de effectief uitgevoerde prestaties in die uurschijf.

De toeslag wordt toegevoegd aan het basisbarema van 111 % ongeacht de dag van de week (inclusief zaterdag, zon- en feestdag) en indien er voor een deel van een prestatie twee premies bestaan, wordt de hoogste premie toegekend.

Artikel 7.3.1.1.7.

Het verplegend en verzorgend personeel (hoofdverpleegkundige, gegradueerde verpleegkundige, gebrevetteerde verpleegkundige, verpleegassistente, verzorgend personeel, zorgkundige) dat in nachtdienst prestaties verricht tussen 20 u. en 6 u., krijgt een toelage voor nachtwerk van 1,8184 euro (basis: indexcijfer 138,01 der consumptieprijzen 1981 = 100) pro rata de effectief uitgevoerde prestaties in die uurschijf.

Alle gepresteerde uren tussen 20 u. en 6 u. worden beschouwd als nachturen ongeacht de dag van de week (inclusief zaterdag, zon- en feestdag).

Alle uren of delen van een uur van een prestatie die middernacht overschrijdt worden beschouwd en betaald als nachturen, zelfs indien de prestatie start voor 20 u. of eindigt na 6 u.

De toeslag wordt toegevoegd aan het basisbarema van 111 % ongeacht de dag van de week (inclusief zaterdag, zon- en feestdag) en indien er voor een deel van een prestatie twee premies bestaan, wordt de hoogste premie toegekend.

Artikel 7.3.1.1.8.

Alle toeslagen, met uitzondering van die vermeld in artikel 7.3.1.1.3., worden maandelijks na vervallen termijn uitbetaald.

Artikel 7.3.1.1.9.

De toeslag vermeld in artikel 7.3.1.1.3. wordt maandelijks met de maandwedde verrekend.

AFDELING 7.3.2. De overuren

Artikel 7.3.2.1.1.

Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van het diensthoofd of een lid van het managementteam geleverd worden bovenop de uren die op grond van de gewone arbeidsregeling op weekbasis door het personeelslid gepresteerd worden. Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust gelijk aan de duur van de overuren.

Artikel 7.3.2.1.2.

In toepassing van artikel 26bis van de arbeidswet neemt het personeelslid compenserende inhaalrust op binnen een periode van 1 jaar nadat de maximale wekelijkse arbeidsduur overschreden werd.

Artikel 7.3.2.1.3.

Als het personeelslid door omstandigheden buiten zijn wil geen inhaalrust kan opnemen binnen een periode van 1 jaar, worden de niet opgenomen uren uitbetaald volgens de bepalingen van de arbeidswet.

HOOFDSTUK 7.4. DE ANDERE TOELAGEN

AFDELING 7.4.1. De permanentietoelage

Artikel 7.4.1.1.1.

Het personeelslid dat door de algemeen directeur of het diensthoofd wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies ontvangt een permanentietoelage.

Artikel 7.4.1.1.2.

Het bedrag van de permanentietoelage bedraagt 2,01 euro tegen 100 % voor elk uur dat werkelijk aan de permanentie wordt besteed. Dat bedrag is gekoppeld aan de gezondheidsindex.

AFDELING 7.4.2. De toelage voor het waarnemen van een hogere functie

Artikel 7.4.2.1.1.

Voor de toekenning van de toelage met toepassing van deel 3, moet de waarneming van de hogere functie ten minste dertig opeenvolgende kalenderdagen beslaan.

Artikel 7.4.2.1.2.

De toelage is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat het vast aangesteld statutair personeelslid bij een bevordering in de waargenomen hogere functie zou ontvangen en het salaris dat het personeelslid in zijn werkelijke functie ontvangt.

Artikel 7.4.2.1.3.

In het salaris vermeld in artikel 7.4.2.1.2. zijn inbegrepen:

- de haard- en standplaatstoelage;
- elke andere salaristoelage.

AFDELING 7.4.3. De attractiviteitspremie

Artikel 7.4.3.1.1.

De attractiviteitspremie wordt toegekend in toepassing van het federaal gezondheidsakkoord van 18 juni 2005 dat van toepassing is op de werkgever en werknemers. Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk, statutaire en contractuele, arbeiders- en bediendepersoneel dat in functie van de financiering aan het RIZIV doorgegeven is via de webapplicatie, met inbegrip van het animatiepersoneel.

Het akkoord geeft uitvoering aan punt 13 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (publieke sector) van 18 juli 2005.

De bepalingen van het akkoord leggen de regels vast die op het bovenvermeld personeel inzake attractiviteitspremie van toepassing zijn.

Artikel 7.4.3.1.2.

Het bedrag van de attractiviteitspremie bestaat uit twee delen:

- het eerste deel heeft een waarde van 161,41 euro en wordt al toegekend onder de vorm van gelijkaardige rechten rekening houdend met de instructies van het gewestelijk toezicht;
- het tweede deel bestaat uit een forfaitair complement van 480 euro.

Het tweede deel wordt, vanaf de datum van inwerkingtreding, gekoppeld aan het indexcijfer van de gezondheidsindex van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van eens stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bedragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Artikel 7.4.3.1.3.

De werknemer ontvangt het volledige bedrag van het tweede deel van de premie indien hij titularis is van een betrekking met volledige prestaties die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van een volledige salaris tijdens de hele duur van de referentieperiode.

Worden gelijkgesteld met deze arbeidsprestaties de niet-gepresteerde dagen of uren voor zover zij aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding door de inrichting (ondermeer jaarlijkse vakantie, feestdagen, ziekteperiode gedekt door een gewaarborgd loon).

De niet-gepresteerde dagen of uren worden niet gelijkgesteld voor zover zij geen aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding door de inrichting (ondermeer ziekteperiode niet gedekt door een gewaarborgd loon, onbetaald verlof, enz.).

De periodes waarin het personeelslid in disponibiteit is gesteld wegens ziekte of gebrekkigheid worden evenmin gelijkgesteld.

De referentieperiode is de periode, gaande van 1 januari tot en met 30 september van het betrokken jaar. Iedere gepresteerde of daarmee gelijkgestelde maand tijdens de referentieperiode geeft recht op een negende van het tweede deel van de premie, toegekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 4.

Voor de toepassing van de vorige alinea worden enkel de maanden binnen de referentieperiode in aanmerking genomen waarin effectieve of gelijkgestelde prestaties zijn geleverd vóór de zestiende dag van de maand.

Artikel 7.4.3.1.4.

Als de werknemer het gehele tweede deel van de premie niet kan genieten in het raam van volledige arbeidsprestaties omdat hij in dienst werd genomen tijdens de referentieperiode of de instelling heeft verlaten in de loop van de referentieperiode, wordt het bedrag van het tweede deel van de premie vastgesteld naar rata van de tijdens de referentieperiode verrichte of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.

Artikel 7.4.3.1.5.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt het bedrag van het tweede deel van de premie berekend naar rata van de duur van de tijdens de referentieperiode verrichte of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.

Artikel 7.4.3.1.6.

Het tweede deel van de premie wordt in één keer uitbetaald in de loop van het laatste kwartaal van het in aanmerking genomen jaar of in de maand waarin de werknemer uit dienst treedt.

Artikel 7.4.3.1.7.

Het tweede deel van de premie is niet verschuldigd aan om dringende reden ontslagen werknemers, noch voor arbeidsprestaties die zijn verricht tijdens een proefperiode waaraan een einde werd gemaakt, noch voor arbeidsprestaties, verricht in het raam van een studentencontract, of een vervangingscontract voor het gedeelte waarvoor de vervangen werknemer de premie ontvangt.

Artikel 7.4.3.1.8.

De werknemers die zich in een proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling van de premie van het in aanmerking genomen jaar, hebben geen recht op het tweede deel van de premie

AFDELING 7.4.4. Het functiecomplement

Artikel 7.4.4.1.1.

Het functiecomplement wordt toegekend in toepassing van het federaal gezondheidsakkoord van 18 juli 2005 dat van toepassing is op de werkgever en werknemers. Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk, statutair en contractueel personeel.

Het akkoord geeft uitvoering aan punt 14 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (publieke sector) van 18 juli 2005.

Artikel 7.4.4.1.2.

Aan de hoofdverpleegkundige(n), de hoofdparamedici en de verpleegkundige coördinatoren die een geldelijke anciënniteit van 18 jaar of meer hebben en die voldoen aan alle voorwaarden voorzien in het financieringsbesluit, wordt maandelijks een functiecomplement van 68,07 euro, zijnde 816,87 euro op jaarbasis (bedragen aan gezondheidsindex 113,87), toegekend.

Dat besluit definieert de verpleegkundig coördinator en de hoofdparamedicus als volgt:

- verpleegkundig coördinator: de loontrekkende of statutaire verpleegkundige van een ROB, aangeduid teneinde de coördinatie te verzekeren in een zorgequipe van minstens 12 voltijds equivalenten, samengesteld uit verpleegkundig personeel, verzorgingspersoneel en personeel voor reactivering. Behoudens anders luidende bepalingen in de normen die van toepassing zijn op deze inrichting, wordt de aanduiding van deze verpleegkundig coördinator overgelaten aan de beoordeling van de beheerder;
- hoofdparamedicus: het loontrekkende of statutaire personeelslid voor reactivering van een instelling, aangeduid teneinde de coördinatie te verzekeren in een zorgequipe van minstens 12 voltijds equivalenten, samengesteld uit het personeel voor reactivering. Behoudens anders luidende bepalingen in de normen die van toepassing zijn op deze inrichting, wordt de aanduiding van deze hoofdparamedicus overgelaten aan de beoordeling van de beheerder.

Komen in aanmerking voor de financiering van het functiecomplement de verpleegkundig coördinatoren, hoofdparamedici en hoofdverpleegkundigen die aan de volgende voorwaarden beantwoorden:

- een contract hebben waarin de rol van verpleegkundig coördinator of van hoofdparamedicus is voorzien, of een contract hebben als hoofdverpleegkundige. Voor het statutair personeel moet de rol van verpleegkundig coördinator, van hoofdparamedicus of de functie van hoofdverpleegkundige blijken uit de benoemingsbeslissing tot aanstelling;
- op de laatste dag van de referentieperiode, voldoen aan een baremieke anciënniteit van minstens 17 jaar;
- een basisvorming van 24 uur gekregen hebben en jaarlijks een permanente vorming van acht uur volgen, waarvan het programma werd goedgekeurd door de FOD Volksgezondheid. De basisvorming bevat minstens volgende domeinen:
 - uurroosters, arbeidsduur en collectieve arbeidsverhoudingen;
 - welzijn op het werk;
 - beheer van een team.

Artikel 7.4.4.1.3.

Dit complement wordt gekoppeld aan het indexcijfer van de gezondheidsindex van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld 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.

HOOFDSTUK 7.5. DE VERGOEDING VOOR REISKOSTEN

AFDELING 7.5.1. Algemene bepalingen

Artikel 7.5.1.1.1.

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming en terug in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid.

Artikel 7.5.1.1.2.

Het diensthoofd of het lid van het managementteam geeft toestemming voor dienstreizen en beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

Artikel 7.5.1.1.3.

De kilometervergoeding zal per kwartaal en minstens eenmaal per jaar uitbetaald worden mits het voorleggen van een verklaring op erewoord gestaafd door een omstandige nota van het aantal kilometers voor de dienst afgelegd. De betrokkene is verplicht zijn verzekeringsmaatschappij in te lichten omtrent het gebruik van zijn persoonlijk voertuig ten behoeve van zijn werkgever.

AFDELING 7.5.2. De vergoeding voor reiskosten

Artikel 7.5.2.1.1.

Het personeelslid dat voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruikmaakt, heeft recht op een vergoeding voor reiskosten.

Artikel 7.5.2.1.2.

De vergoeding voor reiskosten gebeurt overeenkomstig het rechtspositiebesluit OCMW-personeel. De verhoogde vergoeding voor carpooling wordt niet toegekend.

Artikel 7.5.2.1.3.

Voor dienstreizen met het openbaar vervoer of per vliegtuig worden de reële kosten vergoed die het personeelslid bewijst.

HOOFDSTUK 7.6. DE SOCIALE VOORDELEN

AFDELING 7.6.1. De maaltijdcheques

Artikel 7.6.1.1.1.

Het personeelslid, met uitzondering van de jobstudent, heeft recht op maaltijdcheques. De waarde van een maaltijdcheque bedraagt met ingang van 1 januari 2021 voor een voltijds personeelslid 6,5 euro per gewerkte dag. De werkgeversbijdrage bedraagt 5,41 euro.

Aan alle personeelsleden van het OCMW van Oostrozebeke worden maaltijdcheques toegekend voor de dagen waarop effectief arbeidsprestaties geleverd worden.

Artikel 7.6.1.1.2.

Het aantal toe te kennen maaltijdcheques wordt als volgt bepaald: het totaal van het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal wordt gedeeld door het normaal aantal uren per dag. Indien de bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

Indien het op die wijze verkregen aantal maaltijdcheques groter is dan het maximum aantal werkbare dagen in het kwartaal van een voltijds tewerkgesteld personeelslid, wordt het beperkt tot dit laatste aantal.

Artikel 7.6.1.1.3.

De personeelsleden hebben recht op een maaltijdcheque voor compensatiedagen en dagen met vergoede dienstvrijstelling. Er is geen recht op een maaltijdcheque voor verlofdagen, ziektedagen, dagen omstandigheidsverlof en dagen dienstvrijstelling voor afwezigheid ingevolge het coronavirus.

Artikel 7.6.1.1.4.

De maaltijdcheques worden maandelijks en op naam van het personeelslid afgeleverd. Ze zijn één jaar geldig en kunnen enkel gebruikt worden voor de betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

AFDELING 7.6.2. De hospitalisatieverzekering

Artikel 7.6.2.1.1.

Het bestuur sluit een collectieve hospitalisatieverzekering af voor:

- de statutaire personeelsleden;
- de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde opdracht van zodra ze twaalf maanden dienstanciënniteit binnen het bestuur hebben bereikt.

De verzekeringspremie voor de personeelsleden wordt volledig ten laste genomen.

Het personeelslid ontvangt tijdig de nodige informatie in verband met de toepassingsvoorwaarden van de hospitalisatieverzekering.

Artikel 7.6.2.1.2.

De hospitalisatieverzekering wordt ook aangeboden aan de volgende categorieën:

- de gepensioneerde personeelsleden;
- de gezinsleden van de personeelsleden.

De premie voor die categorieën wordt niet ten laste genomen door het bestuur.

AFDELING 7.6.3. De vergoeding van de kosten voor het woon- en werkverkeer

Artikel 7.6.3.1.1.

Bij gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het treinabonnement volledig ten laste genomen van het bestuur.

Als het personeelslid in eerste klasse reist, betaalt het zelf de supplementaire kosten daarvoor.

Artikel 7.6.3.1.2.

Bij gebruik van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsingen van en naar het werk worden de kosten hiervoor volledig ten laste genomen van het bestuur.

Artikel 7.6.3.1.3.

Het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart door de bevoegde hogere overheid, ontvangt een vergoeding voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Die vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

Artikel 7.6.3.1.4.

Aan de personeelsleden die het woon-werkverkeer per fiets of met de speedpedelec, zoals vermeld in artikel 38, § 1, eerste lid, 14°, a), van het Wetboek van de inkomstenbelastingen van 10 april 1992, doen, met uitzondering van de jobstudenten, wordt het maximum bedrag per afgelegde kilometer voor de verplaatsing woonst-

werkplaats heen en terug toegekend. Onder verplaatsing woonst-werkplaats wordt begrepen de reëel afgelegde weg tussen de woonst en werkplaats, de afstand die in aanmerking wordt genomen is de meest logische weg tussen de woonst en de werkplaats. De afronding gebeurt maandelijks op het totale aantal kilometers, heen en terug samen. Afstanden van 500 meter en meer worden afgerond naar boven, afstanden van minder dan 500 meter worden afgerond naar beneden. De wijze van verplaatsingen naar het werk wordt dagelijks bijgehouden via het tijdsregistratiesysteem. Bij fraude door de aanvrager verliest deze voor 1 jaar, en bij herhaling permanent, het recht op de vergoeding. De uitbetaling van de vergoeding gebeurt per maand, het bedrag van de toegekende vergoeding wordt overgeschreven op het financieel rekeningnummer van het personeelslid waarop zijn salaris wordt gestort.

AFDELING 7.6.4. De begrafenisvergoeding

Artikel 7.6.4.1.1.

Als een personeelslid overlijdt, wordt aan de persoon of personen, vermeld in artikel 7.6.4.1.2., een begrafenisvergoeding toegekend die overeenstemt met het geïndexeerde maandsalaris van het personeelslid, eventueel verhoogd met de haard- en standplaatstoelage of met om het even welke andere salaristoelage. Het geïndexeerde maandsalaris wordt omgezet in een maandsalaris voor voltijdse prestaties als het overleden personeelslid deeltijds werkte.

De begrafenisvergoeding mag niet meer bedragen dan 1/12de van het bedrag vastgesteld met toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

De vergoeding wordt in voorkomend geval verminderd met het bedrag van een vergoeding die krachtens andere wettelijke of reglementaire bepalingen wordt toegekend.

Artikel 7.6.4.1.2.

De begrafenisvergoeding wordt betaald aan de persoon of de personen die de kosten voor de begrafenis hebben gedragen.

AFDELING 7.6.5. De geschenkencheque

Artikel 7.6.5.1.1.

Het personeelslid krijgt ieder jaar een nieuwjaarsgeschenk met een waarde van 10 euro.

Artikel 7.6.5.1.2.

Het nieuwjaarsgeschenk wordt gegeven in de vorm van een geschenkencheque.

Artikel 7.6.5.1.3.

Alle personeelsleden in dienst op 31 december krijgen deze geschenkencheque overhandigd.

HOOFDSTUK 7.7. PERSOONLIJK GEBRUIK MOBIELE TELEFOON

Artikel 7.7.1.1.1.

Voor het persoonlijk gebruik van de kosteloos door het bestuur ter beschikking gestelde mobiele telefoon en/of internetaansluiting en/of mobiel telefoonabonnement wordt in hoofde van het personeelslid een voordeel alle aard verrekend.

Conform de bepalingen van het koninklijk besluit van 2 november 2017 tot wijziging van het KB/WIB 92, op het stuk van de voordelen van alle aard voor het persoonlijk gebruik van een kosteloos ter beschikking gestelde PC, tablet, internetaansluiting, mobiele telefoon of vast of mobiel telefoonabonnement, is het bedrag van dit voordeel momenteel vastgesteld op:

- 36 euro per jaar voor het persoonlijk gebruik van de kosteloos ter beschikking gestelde mobiele telefoon;
- 48 euro per jaar voor het persoonlijk gebruik van het kosteloos ter beschikking gestelde telefoonabonnement;
- 60 euro per jaar voor het persoonlijk gebruik van het kosteloos ter beschikking gestelde internet (dataverkeer).

Artikel 7.7.1.1.2.

De algemeen directeur beslist welke personeelsleden hiervoor in aanmerking komen op advies van het diensthoofd. Nadere regels en afspraken ter zake worden in het arbeidsreglement gespecificeerd.

DEEL 8. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK 8.1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 8.1.1.1.1.

Het statutaire personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

- dienstactiviteit;
- non-activiteit;
- beschikbaarheid.

Artikel 8.1.1.1.2.

Het statutaire personeelslid is in dienstactiviteit:

- bij behoud van het recht op salaris;
- bij afwezigheid ten gevolge van een preventieve schorsing zonder inhouding van salaris;
- bij een georganiseerde werkonderbreking behalve voor wat het recht op salaris betreft;
- bij afwezigheid in geval van overmacht: Het personeelslid mag om uitleg verzocht worden over de aard en de omstandigheden van de overmacht. Het personeelslid mag de overmacht aantonen met alle gebruikelijke rechtsmiddelen zoals documenten, attesten en eventueel getuigenverklaringen.

Artikel 8.1.1.1.3.

Het statutaire personeelslid is in non-activiteit:

- wanneer het geen recht heeft op zijn salaris tenzij in de gevallen die op dwingende wijze anders bepaald zijn in dit deel of anders bepaald bij wet, decreet of besluit;

- bij afwezigheid zonder toestemming of zonder geldige reden;
- bij afwezigheid ten gevolge van een preventieve schorsing met inhouding van salaris;
- bij afwezigheid ten gevolge van een tuchtstraf.

Artikel 8.1.1.1.4.

Het statutaire personeelslid kan niet in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing worden gesteld of gehouden, na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 8.1.1.1.5.

Alle verloven worden toegekend door, of onder de verantwoordelijkheid van, de algemeen directeur tenzij uitdrukkelijk anders bepaald in deze rechtspositieregeling.

HOOFDSTUK 8.2. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 8.2.1.1.1.

Het personeelslid heeft recht op 26 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar.

Artikel 8.2.1.1.2.

Het referentiejaar voor de berekening van de 26 werkdagen betaalde vakantie is voor:

- het contractuele personeel, het vakantiedienstjaar: de prestaties in het kalenderjaar dat het jaar voorafgaat waarin de vakantie moet worden toegekend.
- het statutair personeel, het vakantiejaar: prestaties in het kalenderjaar waarin de vakantie moet worden toegekend.

Artikel 8.2.1.1.3.

De vakantiedagen bestaan uit 20 wettelijke vakantiedagen en de overige vakantiedagen zijn bijkomende vakantiedagen.

Artikel 8.2.1.1.4.

Bij het opnemen van de vakantiedagen worden eerst de wettelijke vakantiedagen opgenomen en daarna de bijkomende vakantiedagen.

Het aantal bijkomende vakantiedagen dat niet opgenomen werd, wordt niet uitbetaald.

Overdracht van vakantiedagen van jaar x naar jaar x+1 kan enkel onder de voorwaarden bepaald in het arbeidsreglement en/of op besluit van de algemeen directeur.

Artikel 8.2.1.1.5.

De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van het personeelslid. De vakantiedagen moeten vooraf worden aangevraagd zoals vastgesteld in bijlage bij het arbeidsreglement. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan het personeelslid.

De aanvraag wordt ingediend bij de hiërarchische meerdere die door de algemeen directeur wordt aangeduid.

Artikel 8.2.1.1.6.

In afwijking van artikel 8.2.1.1.5. kan het personeelslid elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

Artikel 8.2.1.1.7.

Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op betaalde vakantie zoals bepaald in artikel 8.2.1.1.1. verhoudingsgewijze verminderd. De niet-gelijkgestelde afwezigheden zonder recht op salaris, die toegekend zijn in de vorm van werkdagen, worden vermenigvuldigd met 1,4 alvorens ze te verminderen.

Artikel 8.2.1.1.8.

Als die berekening leidt tot een niet geheel getal, wordt het aantal vakantiedagen waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven tot het eerstvolgende gehele getal.

Het verlof wordt in uren uitgedrukt die zo nodig afgerond worden naar de kleinst hogere verlofeenheid die kan worden genoten.

Als een personeelslid in de loop van eenzelfde jaar meerdere periodes van niet-gelijkgestelde afwezigheden zonder recht op salaris bekommt of één of meerdere wijzigingen van het aantal uren wekelijkse prestaties, dan wordt bij de berekening van het aantal vakantiedagen telkens rekening gehouden met de bedoelde afwezigheden of de deeltijdse prestaties alsof ze een geheel vormden.

Artikel 8.2.1.1.9.

Periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering worden gelijkgesteld met periodes met recht op salaris met een beperking tot 12 maanden.

Het aantal vakantiedagen wordt in dat geval niet verminderd.

Artikel 8.2.1.1.10.

Als een statutair personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd.

Artikel 8.2.1.1.11.

Periodes van beschikbaarheid wegens ziekte worden gelijkgesteld met periodes met recht op salaris.

Artikel 8.2.1.1.12.

Periodes van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing worden in het jaar van de wederindiensttreding gelijkgesteld met periodes met recht op salaris. Het aantal vakantiedagen wordt niet verminderd.

Artikel 8.2.1.1.13.

Als een statutair personeelslid ziek wordt voor de aanvang van een vakantiedag of een periode van vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort en worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet.

Artikel 8.2.1.1.14.

Als een statutair personeelslid tijdens zijn vakantie in het ziekenhuis opgenomen wordt, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname.

HOOFDSTUK 8.3. DE FEESTDAGEN

Artikel 8.3.1.1.1.

Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen:

- 1 januari;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 11 november;
- 25 december;

Artikel 8.3.1.1.2.

Een personeelslid dat moet werken op een feestdag, kan de op de feestdag gepresteerde uren op een andere dag opnemen.

Artikel 8.3.1.1.3.

Wanneer een feestdag samenvalt met een zaterdag of een zondag wordt een dag compensatieverlof verleend, die onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof kan worden genomen. Deze dag wordt berekend conform de bepalingen betreffende het jaarlijks vakantieverlof en verhoudingsgewijze verminderd voor deeltijdse personeelsleden.

Artikel 8.3.1.1.4.

De algemeen directeur kan echter die compensatiedagen vastleggen na voorafgaandelijk overleg met de representatieve vakorganisaties.

HOOFDSTUK 8.4. BEVALLINGSVERLOF, OPVANGVERLOF VOOR ADOPTIE OF PLEEGVOOGDIJ, PLEEGZORG- EN PLEEGOUDERVERLOF

AFDELING 8.4.1. Bevallingsverlof

Artikel 8.4.1.1.1.

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid volgens de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 8.4.1.1.2.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

Artikel 8.4.1.1.3.

Voor contractuele personeelsleden en statutaire personeelsleden op proef gelden eveneens de bepalingen van titel V van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 en titel III, hoofdstuk III van het koninklijk besluit van 3 juli 1978 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994).

(zie ook: koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapverlof in vaderschapverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder).

Artikel 8.4.1.1.4.

Bij verlenging van de postnatale rustperiode in overeenstemming met artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het vast aangestelde statutaire personeelslid tijdens de duur van die verlenging doorbetaald.

Artikel 8.4.1.1.5.

Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat meeouder is van het kind, recht op geboorteverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

Artikel 8.4.1.1.6.

Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutaire personeelslid dat meeouder is van het kind, recht op geboorteverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het geboorteverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

Het geboorteverlof, vermeld in dit artikel, is bezoldigd.

AFDELING 8.4.2. Opvangverlof voor adoptie en pleegvoogdij

Artikel 8.4.2.1.1.

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

Artikel 8.4.2.1.2.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

1. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Deze bijkomende weken worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

1. het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 %;
2. het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
3. het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Artikel 8.4.2.1.3.

Als maar één van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

Artikel 8.4.2.1.4.

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

Artikel 8.4.2.1.5.

Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

Artikel 8.4.2.1.6.

Het opvangverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode van één week of een veelvoud ervan.

Artikel 8.4.2.1.7.

Het recht op adoptieverlof voor het contractueel personeel wordt toegekend volgens de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

AFDELING 8.4.3. Pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Artikel 8.4.3.1.1.

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30 quater, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82 % van het brutosalaris.

Artikel 8.4.3.1.2.

Onder langdurige pleegzorg wordt verstaan: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

In geval van langdurige pleegzorg heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is, als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een éénmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Deze bijkomende weken worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan één van de volgende voorwaarden:

1. het kind heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 %;
2. het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
3. het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

Artikel 8.4.3.1.3.

Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82 % van het brutosalaris.

Artikel 8.4.3.1.4.

Aan het contractueel personeelslid wordt pleegzorg- en pleegouderverlof toegekend overeenkomstig de bepalingen van het artikel 30 quater (pleegzorg) en het artikel 30 sexies (pleegouder) van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

HOOFDSTUK 8.5. HET VERLOF WEGENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 8.5.1.1.1.

Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of een ongeval krijgt verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

In overeenstemming met artikel 31 van de arbeidsovereenkomstenwet wordt de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid geschorst.

Artikel 8.5.1.1.2.

De medische instantie die de controle op de bovenvermelde arbeidsongeschiktheid uitoefent, is het controleorgaan dat wordt aangeduid door de werkgever. De modaliteiten bij verlof wegens arbeidsongeschiktheid en de regels voor de controle zijn vastgelegd in het arbeidsreglement en de bijlagen.

In afwijking van het arbeidsreglement en de bijlagen, is het personeelslid er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid.

Artikel 8.5.1.1.3.

Het statutair personeelslid heeft recht op verlof wegens arbeidsongeschiktheid met behoud van het salaris volgens een stelsel van ziektekredietdagen.

De ziektekredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar voltijdse prestaties.

Artikel 8.5.1.1.4.

Bij aanvang wordt aan een voltijds statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van drieënzestig werkdagen toegestaan. Aanvullende ziektekredietdagen worden toegestaan vanaf het vierde en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektekrediet.

Artikel 8.5.1.1.5.

Bij de bepaling van het jaarlijkse ziektekrediet wordt verhoudingsgewijze rekening gehouden met de periodes van non-activiteit en van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing die geen recht geven op ziektekrediet.

Volgende afwezigheden tellen niet mee voor de opbouw van ziektekredietdagen:

- afwezigheid wegens één van de thematische verloven – hoofdstuk 8.11.;
- afwezigheid wegens onbetaald verlof – hoofdstukken 8.9. en 8.10.;
- afwezigheid wegens verlof voor opdracht.

Als de berekening leidt tot een niet geheel getal, wordt het aantal ziektekredietdagen afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

Artikel 8.5.1.1.6.

Ziektekredietdagen, opgebouwd bij één of meerdere vorige publieke werkgevers worden eveneens in rekening gebracht. De berekening gebeurt op dezelfde wijze als voor de periodes in dienst van het bestuur, en met aftrek van de bij de publieke werkgevers opgenomen ziektedagen.

Artikel 8.5.1.1.7.

Het statutair personeelslid zal tijdens een periode van verlof wegens arbeidsongeschiktheid recht hebben op loon voor de feestdagen en/of vervangingsdagen die vallen binnen de 30 dagen na de aanvang van de ziekte. De feestdagen en/of vervangingsdagen die vallen buiten deze periode van 30 dagen volgend op de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, worden daarentegen wel aangerekend op het nog beschikbare ziektekrediet.

Artikel 8.5.1.1.8.

Voor een personeelslid met een onregelmatige of deeltijdse werktijdregeling wordt de afwezigheid wegens ziekte pro rata berekend. Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal, wordt het aantal ziektedagen afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

Artikel 8.5.1.1.9.

Het statutair personeelslid dat tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling op pensioen werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioenuitkering van die overheid of die instelling ontvangt, kan voor het ziektekrediet, vermeld in artikel 8.5.1.1.3. tot en met artikel 8.5.1.1.6 is opgebruikt, definitief ongeschikt worden verklaard.

Artikel 8.5.1.1.10.

Een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van privéleven geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan in het kader van de re-integratie toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster. De toestemming wordt verleend voor een periode en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, en kan, als dat nodig is, verlengd worden volgens het advies van de preventie-adviseur-arbeidsarts, al dan niet voor onbepaalde duur.

Artikel 8.5.1.1.11.

De afwezigheid van het statutair personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting.

Het statutaire personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5 % van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd, met dien verstande dat het salaris van het statutaire personeelslid dat deeltijds herneemt nooit lager mag zijn dan het wachtgeld dat het zou krijgen als het in beschikbaarheid wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld overeenkomstig de bepalingen van het hoofdstuk 8.6.

Artikel 8.5.1.1.12.

Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt niet aangerekend op het ziektekrediet in de volgende gevallen:

1. na een arbeidsongeval;
2. na een ongeval op de weg naar en van het werk;
3. na een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de fout van een derde;
4. bij een beroepsziekte;
5. als het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft in een schadelijk arbeidsmilieu werkt en vrijgesteld wordt van arbeid, nadat vastgesteld is dat geen aangepast werk of een andere arbeidsplaats mogelijk is;
6. bij arbeidsongeschiktheid binnen de zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

In afwijking van het eerste lid worden de dagen afwezigheid vermeld in punt 1. tot en met punt 4. wel aangerekend op het ziektekrediet voor de toepassing van het artikel 8.5.1.1.13.

In de gevallen waarin de afwezigheid door de oorzaken, vermeld in punt 1. tot en met punt 4., te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt het statutair personeelslid het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot conform het eerste lid te kunnen verkrijgen, laten personeelsleden hun bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen treden die de getroffene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

Artikel 8.5.1.1.13.

Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is, kan het bestuur het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

HOOFDSTUK 8.6. DE DISPONIBILITEIT

AFDELING 8.6.1. Algemene bepalingen

Artikel 8.6.1.1.1.

De aanstellende overheid van het betrokken statutaire personeelslid neemt het besluit om het statutair personeelslid in disponibiliteit te stellen.

Artikel 8.6.1.1.2.

Een wachtgeld wordt toegekend aan de personeelsleden die in disponibiliteit worden gesteld.

Het wachtgeld wordt berekend op de bezoldigingsonderdelen die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.

Artikel 8.6.1.1.3.

De tijd die een statutair personeelslid doorbrengt in de stand disponibiliteit moet worden aangerekend als werkelijke dienst.

Elk statutair personeelslid dat in disponibiliteit werd gesteld, moet aan het uitvoerend orgaan een adres bekendmaken in één van de lidstaten van de Europese Unie, waar hem de besluiten die op hem betrekking hebben, kunnen worden bezorgd.

AFDELING 8.6.2. De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid

Artikel 8.6.2.1.1.

Een statutair personeelslid, dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, kan bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid worden gesteld op het ogenblik dat het personeelslid het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van deze rechtspositieregeling, heeft opgebruikt.

Artikel 8.6.2.1.2.

De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid houdt op telkens als de arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval ophoudt te bestaan, of als het betrokken statutair personeelslid, al dan niet vervroegd, op pensioen wordt gesteld.

Artikel 8.6.2.1.3.

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van ziekte of ongeval gelden dezelfde regels als voor een arbeidsongeschikt statutair personeelslid dat zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt.

Artikel 8.6.2.1.4.

Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of ongeval, behoudt zijn aanspraken op verhoging in salaris.

Artikel 8.6.2.1.5.

Het statutaire personeelslid dat in disponibiliteit is gesteld wegens arbeidsongeschiktheid krijgt een wachtgeld voor het afwezigheidspercentage dat gelijk is aan 60 % van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan het thematische verlof – hoofdstuk 8.11., noch aan het onbetaalde verlof – hoofdstukken 8.9. en 8.10.

Het laatste activiteitssalaris is het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in disponibiliteit is geplaatst.

Artikel 8.6.2.1.6.

Het bedrag van dat wachtgeld mag echter in geen geval minder bedragen dan:

- de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben verkregen met toepassing van de regeling voor contractuele werknemers in het kader van de sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit;
- het pensioen dat de betrokkene verkregen zou hebben bij vervroegde pensionering op dezelfde dag waarop de toestand van disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid ingaat.

AFDELING 8.6.3. De disponibiliteit wegens ambtsopheffing

Artikel 8.6.3.1.1.

De vast aangestelde statutaire personeelsleden die in disponibiliteit wegens ambtsopheffing zijn gesteld, behouden hun aanspraken op verhoging in salaris. Zij genieten een wachtgeld, gebaseerd op het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als zij nog in effectieve actieve dienst waren gebleven.

Artikel 8.6.3.1.2.

Het eerste en het tweede jaar is het wachtgeld gelijk aan het laatste activiteitssalaris en de ontwikkeling ervan, vermeld in artikel 8.6.3.1.1. Elk jaar dat daarop volgt, wordt het met 20 % vermindert. Het wachtgeld mag echter, binnen de grens van 40 / 40, niet lager zijn dan zoveel maal 1 / 40 van het laatste activiteitssalaris als het statutaire personeelslid, op de datum van de indisponibiliteitsstelling wegens ambtsopheffing, jaren werkelijke dienst in de openbare sector heeft.

Artikel 8.6.3.1.3.

Als tijdens de disponibiliteit wegens ambtsopheffing de organieke salarissen van het personeel worden gewijzigd, dan wordt het wachtgeld aangepast aan het nieuwe fictieve laatste activiteitssalaris, dat zal worden berekend rekening houdend met de omschakelingsprincipes van de herziening van de salarisschalen en uitgaande van het vroegere laatste activiteitssalaris dat als basis heeft gediend om het vroegere wachtgeld te berekenen.

Artikel 8.6.3.1.4.

In geen geval mag de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing in het totaal, en al dan niet met onderbroken periodes, de duur van de werkelijke overheidsdiensten van het statutaire personeelslid overtreffen, met inbegrip van de tijdelijke en contractuele diensten in de publieke sector, maar met uitsluiting van de militaire diensten die voor de vermelde overheidsdiensten werden volbracht.

Artikel 8.6.3.1.5.

Het statutaire personeelslid kan door het bestuur niet meer dan tweemaal in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing worden gesteld.

Artikel 8.6.3.1.6.

De statutaire personeelsleden in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing kunnen opnieuw in actieve dienst worden geroepen. Voor de vacante betrekkingen bij het gemeentebestuur, genieten zij de voorkeur, als zij beantwoorden aan de reglementaire voorwaarden om die betrekkingen te verkrijgen. Bij keuzemogelijkheid uit meerdere in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing gestelde statutaire personeelsleden moet met het aantal dienstjaren en met de voor de vacante betrekking vereiste bijzondere geschiktheden rekening worden gehouden.

Artikel 8.6.3.1.7.

Als een statutair personeelslid in beschikbaarheid wegens ambtsopheffing weer in actieve dienst geroepen wordt, dan moet dat zo spoedig mogelijk gebeuren. Het statutaire personeelslid kan echter het gemeentebestuur om een wachtermijn van een maand verzoeken, die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand van ontvangst van de individuele betekening van het besluit van het bestuur om een einde te stellen aan de beschikbaarheid wegens ambtsopheffing door toewijzing van een nieuwe statutaire betrekking.

Artikel 8.6.3.1.8.

Als het statutaire personeelslid tijdens zijn indisponibiliteitsstelling een andere beroepsactiviteit heeft gevonden, dan heeft hij recht op een uitstel van maximaal drie maanden, als hij opnieuw in actieve dienst wordt geroepen.

HOOFDSTUK 8.7. HET VERLOF VOOR OPDRACHT

Artikel 8.7.1.1.1.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid kan verlof krijgen om:

1. een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federale minister, staatssecretaris of regeringscommissaris, een lid van de regering van een gemeenschap of een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepen, een Europees commissaris;
2. op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad;
3. een externe opdracht uit te voeren waarvan de raad voor maatschappelijk welzijn het algemeen belang erkent. Onder een dergelijke opdracht wordt in ieder geval verstaan de uitoefening van nationale en internationale opdrachten, aangeboden door een regering of een internationale instelling, en de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

Artikel 8.7.1.1.2.

Onder externe opdracht conform artikel 8.7.1.1.1. punt 3, wordt onder meer bedoeld:

- een functie of opdracht uitoefenen in een gemeente;
- een functie of opdracht uitoefenen in een ander OCMW;
- een functie of opdracht uitoefenen in een autonoom gemeentebedrijf;
- een functie of opdracht uitoefenen in een gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap naar privaat recht, zoals bedoeld in hoofdstuk 3 van Titel 3 van deel 2 van het decreet over het lokaal bestuur (artikelen 245 tot 248);
- een functie of opdracht uitoefenen in een havenbedrijf in de zin van 2 maart 1999 houdende het beleid en het beheer van de zeehavens;
- een functie of opdracht uitoefenen in een intergemeentelijk samenwerkingsverband;
- een functie of opdracht uitoefenen in een vereniging van privaat recht.

Artikel 8.7.1.1.3.

Het verlof wordt toegestaan als een gunstmaatregel voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Artikel 8.7.1.1.4.

Het verlof voor opdracht moet schriftelijk aangevraagd worden bij de algemeen directeur ten minste drie maanden voorafgaand aan de gevraagde verlofperiode. Verlengingen moeten ook ten minste drie maanden vooraf aangevraagd worden.

De aanvraag vermeldt de begin- en einddatum en de reden voor de aanvraag van het verlof voor opdracht.

Het hoofd van het personeel of, bij delegatie, een ander personeelslid, beslist om de aanvraag te weigeren of goed te keuren.

Artikel 8.7.1.1.5.

Het verlof voor opdracht wordt toegekend voor maximum vijf jaar. Het verlof is onbezoldigd en wordt niet gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 8.7.1.1.6.

Het personeelslid behoudt het beoordelingsresultaat die hem werd toegekend bij zijn laatste beoordeling voor het begin van het verlof voor opdracht.

Artikel 8.7.1.1.7.

Het statutaire personeelslid kan het toegestane verlof voor opdracht te allen tijde opzeggen, mits eerbiediging van een termijn van minimum drie maanden tenzij de algemeen directeur een kortere termijn aanvaardt. Het hoofd van het personeel of, bij delegatie, een ander personeelslid, beslist om de opzegging te weigeren of goed te keuren.

HOOFDSTUK 8.8. HET OMSTANDIGHEIDSVLOF

Artikel 8.8.1.1.1.

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

1. huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	4 werkdagen, op te nemen in de week voor of na het huwelijk of het afleggen van de verklaring van wettelijke samenwoning. Het verlof kan op verzoek van het personeelslid gespreid worden over het burgerlijk en kerkelijk huwelijk. Het omstandigheidsverlof kan voor dezelfde partner slechts toegekend worden voor wettelijke samenwoning of voor het huwelijk (het kan eventueel ook gespreid worden over beide gebeurtenissen).
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid, voor een geboorte vanaf 1 januari 2021: voor een geboorte vanaf 1 januari 2023:	15 werkdagen; 20 werkdagen, op te nemen binnen de 4 maanden volgend op de dag van de bevalling. Als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagenrecht op een brutosalaris van 82 %. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26 230 euro tegen 100 %; Als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagenrecht op een brutosalaris van 82 %. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26 230 euro tegen 100 %. Bij het contractueel personeel wordt dit omstandigheidsverlof toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten (3 dagen ten laste van de werkgever, de bijkomende dagen ten laste van de mutualiteit). Het omstandigheidsverlof kan op verzoek van het personeelslid gespreid worden over niet opeenvolgende werkdagen.
3. overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg (pleegzorg conform artikel 8.4.3.1.2. waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft) op het moment van het overlijden of in het verleden:	10 werkdagen, waarvan de eerste 3 dagen op te nemen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis en de 7 resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
4. overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	4 werkdagen die op verzoek van het personeelslid gespreid kunnen worden opgenomen bvb. op de dag van de begrafenis, om de nodige formaliteiten te vervullen bij de notaris, vrederechter,
5. overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg (conform artikel 8.4.3.1.2. waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister	4 werkdagen die op verzoek van het personeelslid gespreid kunnen worden opgenomen bvb. op de dag van de begrafenis, om de nodige formaliteiten te vervullen bij de notaris, vrederechter,

van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft) op het moment van het overlijden:	
6. overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg (alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van de langdurige pleegzorg vermeld in artikel 8.4.3.1.2.) op het moment van het overlijden:	1 werkdag, op te nemen in de week voor of na het overlijden.
7. huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner:	2 werkdagen, op te nemen in de week voor of na het huwelijk. Het verlof kan op verzoek van het personeelslid gespreid worden over het burgerlijk en kerkelijk huwelijk.
8. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner:	2 werkdagen, die op verzoek van het personeelslid gespreid kunnen worden opgenomen bvb. op de dag van de begrafenis, om de nodige formaliteiten te vervullen bij de notaris, vrederechter,
9. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:	1 werkdag, op te nemen in de week voor of na het overlijden.
10. huwelijk van een bloed- of aanverwant: <ul style="list-style-type: none"> • in de eerste graad, die geen kind is; • in de tweede graad van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: 	de dag van het huwelijk
11. priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid:	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
12. plechtige communie van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag of de werkdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat
13. gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één werkdag
14. deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd

Artikel 8.8.1.1.2.

Het omstandigheidsverlof is een recht, maar het personeelslid is niet verplicht die verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

Artikel 8.8.1.1.3.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 8.8.1.1.4.

Om gerechtigd te zijn op het omstandigheidsverlof moet het personeelslid de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem/haar niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen. Het personeelslid is verplicht om een bewijsstuk ter verantwoording van het omstandigheidsverlof voor te leggen.

Artikel 8.8.1.1.5.

Het omstandigheidsverlof wordt enkel bezoldigd als het samenvalt met dagen waarop normaal gewerkt wordt. Het aantal werkdagen wordt omgezet in uren volgens de weekprestatie / 5 van het personeelslid.

HOOFDSTUK 8.9. ONBETAALD VERLOF ALS GUNST

Artikel 8.9.1.1.1.

Voor de personeelsleden is het opnemen van het 'onbetaald verlof als gunst' een recht:

- twintig dagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen al dan niet in aaneensluitende perioden;
- twee jaar gedurende de loopbaan, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand.

Artikel 8.9.1.1.2.

Het onbetaald verlof gedurende twintig dagen per kalenderjaar, moet schriftelijk aangevraagd worden bij de algemeen directeur ten minste één maand voorafgaand aan de gevraagde verlofperiode

Het onbetaald verlof van maximum twee jaar gedurende de loopbaan moet schriftelijk aangevraagd worden bij de algemeen directeur ten minste drie maanden voorafgaand aan de gevraagde verlofperiode.

Verlengingen moeten ook ten minste drie maanden vooraf aangevraagd worden.

De algemeen directeur kan een kortere termijn aanvaarden.

De aanvraag vermeldt de begin- en einddatum, het soort verlof, de prestatieverhouding en een voorstel van nieuw uurrooster.

Het hoofd van het personeel of, bij delegatie, een ander personeelslid, beslist om de modaliteiten van de aanvraag te weigeren of goed te keuren.

Artikel 8.9.1.1.3.

Het personeelslid kan het onbetaald gunstverlof te allen tijde opzeggen, mits eerbiediging van een termijn van minimum dertig dagen, tenzij de algemeen directeur een kortere termijn aanvaardt.

Artikel 8.9.1.1.4.

Het onbetaald verlof is onbezoldigd.

Artikel 8.9.1.1.5.

Voor een contractueel personeelslid wordt een onbetaald verlof beschouwd als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet als een wijziging van de lopende arbeidsovereenkomst.

Het onbetaald gunstverlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft.

Verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaald gunstverlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald gunstverlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

Artikel 8.9.1.1.6.

Tijdens het opnemen van onbetaald verlof blijven de deontologische regels die op het personeelslid van toepassing zijn onverkort van kracht ook op het gebied van onverenigbaarheden.

HOOFDSTUK 8.10. ONBETAALD VERLOF ALS RECHT

Artikel 8.10.1.1.1.

Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zodra het personeelslid 55 jaar is, verwerft het een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken, te nemen in periodes van minimaal een maand.

Artikel 8.10.1.1.2.

Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80 % of tot 50 % van een voltijdse betrekking. Dat deeltijdse onbetaalde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft hij altijd het recht om de prestaties te verminderen tot 80 % of tot 50 % van een voltijdse betrekking.

Artikel 8.10.1.1.3.

Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd/inwerktijd verbonden is, opneemt, wordt ambtshalve onbetaald verlof toegestaan voor maximaal de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling of de proeftijd/inwerktijd.

Artikel 8.10.1.1.4.

Het personeelslid richt zijn schriftelijke aanvraag ten minste drie maanden vooraf aan de algemeen directeur. Verlengingen moeten ook ten minste drie maanden vooraf aangevraagd worden.

De algemeen directeur kan een kortere termijn aanvaarden.

De aanvraag vermeldt de begin- en einddatum, het soort verlof, de prestatieverhouding en een voorstel van nieuw uurrooster.

Het hoofd van het personeel of, bij delegatie, een ander personeelslid, beslist om de modaliteiten van de aanvraag te weigeren of goed te keuren.

Artikel 8.10.1.1.5.

Voor een contractueel personeelslid wordt dit verlof beschouwd als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet als een wijziging van de lopende arbeidsovereenkomst.

Artikel 8.10.1.1.6.

Het onbetaald verlof als recht wordt ambtshalve opgeschort zodra het personeelslid verlof krijgt in verband met een bevalling, adoptie of pleegvoogdij, of ouderschap.

Artikel 8.10.1.1.7.

Tijdens een periode van onbetaald verlof als recht behoudt het personeelslid zijn aanspraken op bevordering. Bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan het toegestane onbetaald verlof als recht.

Artikel 8.10.1.1.8.

Het verlof is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Artikel 8.10.1.1.9.

Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaald verlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

Artikel 8.10.1.1.10.

Het personeelslid kan voor de toegestane verlofperiode verstreken is, het verlof opzeggen, mits eerbiediging van een termijn van minimum dertig dagen tenzij de algemeen directeur een kortere termijn aanvaardt.

Artikel 8.10.1.1.11.

Tijdens het opnemen van onbetaald verlof blijven de deontologische regels die op het personeelslid van toepassing zijn onverkort van kracht ook op het gebied van onverenigbaarheden.

HOOFDSTUK 8.11. THEMATISCHE VERLOVEN

AFDELING 8.11.1. De federale thematische verloven van loopbaanonderbreking

Artikel 8.11.1.1.1.

§ 1. Met toepassing van artikel 99 tot en met artikel 107bis van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen zijn de federale thematische verloven van loopbaanonderbreking van toepassing op het personeel.

Het gaat meer bepaald om:

1. ouderschapsverlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
2. medische bijstand, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
3. palliatief verlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen;
4. mantelzorgverlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

§ 2. Het personeelslid dat een beroep wil doen op de in § 1 bedoelde federale thematische verloven van loopbaanonderbreking vraagt ouderschapsverlof en verlof voor mantelzorg minstens 3 maanden op voorhand aan. Een verlenging wordt op dezelfde manier aangevraagd. In bepaalde gevallen kan de algemeen directeur een kortere termijn toestaan op aanvraag van het personeelslid.

Voor palliatief verlof en medische bijstand gebeurt de aanvraag minstens zeven kalenderdagen voor de ingangsdatum van de schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties, tenzij het hoofd van het personeel en het personeelslid schriftelijk of per mail een andere termijn overeenkomen. Een verlenging wordt op dezelfde manier aangevraagd.

De aanvraag vermeldt de begin- en einddatum, het soort verlof, de prestatieverhouding en een voorstel van nieuw uurrooster.

Het hoofd van het personeel of, bij delegatie, een ander personeelslid, beslist om de modaliteiten van de aanvraag te weigeren of goed te keuren.

Artikel 8.11.1.1.2.

De periodes van loopbaanonderbreking worden niet bezoldigd, maar worden voor het overige met dienstactiviteit gelijkgesteld.

AFDELING 8.11.2. Vlaams zorgkrediet

Artikel 8.11.2.1.1.

Met toepassing van artikel 99 van de Herstelwet houdende sociale bepalingen van 22 januari 1985 is het Vlaamse zorgkrediet van toepassing op het personeel.

In het kader van het Vlaamse zorgkrediet, zoals bepaald in het besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, kan een onderbrekingsuitkering worden toegekend, bij het onderbreken van de arbeidsprestaties om:

1. voor een kind te zorgen tot en met de leeftijd van twaalf jaar;
2. bijstand of verzorging te verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
3. palliatieve verzorging te verlenen;
4. zorg te dragen voor een kind met handicap;
5. een opleiding te volgen die voldoet aan bepaalde vereisten.

Artikel 8.11.2.1.2.

Het personeelslid dat een beroep wil doen op de in hierboven bedoelde verloven in het kader van het Vlaams zorgkrediet vraagt in de gevallen bedoeld in punt 1, 4 en 5 het verlof minstens 3 maanden op voorhand aan. Een verlenging wordt op dezelfde manier aangevraagd. In bepaalde gevallen kan de algemeen directeur een kortere termijn toestaan op aanvraag van het personeelslid.

Voor de verloven bedoeld in punt 2 en 3 gebeurt de aanvraag minstens zeven kalenderdagen voor de ingangsdatum van de schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties, tenzij het hoofd van het personeel en het personeelslid schriftelijk of per mail een andere termijn overeenkomen. Een verlenging wordt op dezelfde manier aangevraagd.

De aanvraag vermeldt de begin- en einddatum, het soort verlof, de prestatieverhouding en een voorstel van nieuw uurrooster.

Het hoofd van het personeel of, bij delegatie, een ander personeelslid, beslist om de modaliteiten van de aanvraag te weigeren of goed te keuren.

Artikel 8.11.2.1.3.

De periodes van onderbreking worden niet bezoldigd, maar worden voor het overige met dienstactiviteit gelijkgesteld.

HOOFDSTUK 8.12. POLITIEK VERLOF

Artikel 8.12.1.1.1.

Het politiek verlof wordt geregeld door het decreet van 14 maart 2003 houdende regeling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de provincies, gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn, alsook de openbare instellingen publiekrechtelijke verenigingen die onder hun controle of toezicht vallen en latere wijzigingen.

HOOFDSTUK 8.13. VAKBONDSVERLOF

Artikel 8.13.1.1.1.

Het vakbondsverlof wordt geregeld door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden voor haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot de uitvoering ervan, inclusief latere wijzigingen.

HOOFDSTUK 8.14. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN

Artikel 8.14.1.1.1.

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling:

- als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening op voorlegging van een attest van de hulporganisatie;
- als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar, op voorlegging van een attest van de hulporganisatie telkens bij begin en einde van het jaar.

Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:

- de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
- als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.

Na het einde van de kiesverrichtingen legt het personeelslid een attest voor waarop zijn aanwezigheid wordt bevestigd.

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling, op voorlegging van medische attest(en), voor het afstaan van:

- beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

Het personeelslid krijgt, maximaal tien keer per jaar, dienstvrijstelling op de dag waarop het bloed, plasma of bloedplaatjes geeft. De dienstvrijstelling geldt voor de tijd die nodig is voor de gift – beperkt tot 75 minuten voor bloedafname, 95 minuten voor afname van plasma en 145 minuten voor afname van bloedplaatjes – te verhogen met de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing naar en van het afnamecentrum. Voor personeelsleden met glijdende werkuren wordt enkel de stamtijd aangerekend als dienstvrijstelling.

Het vrouwelijke personeelslid krijgt dienstvrijstelling op voorlegging van een medisch attest voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap. Bij prenatale onderzoeken vermeldt het medisch attest de duur van de consultatie evenals de aanvang. Het diensthoofd wordt vooraf verwittigd. Voor personeelsleden met glijdende werkuren wordt enkel de stamtijd aangerekend als dienstvrijstelling.

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben op voorlegging van een medisch attest. Het medisch attest vermeldt de duur van de consultatie, de aanvang ervan en de eventuele aanvullende onderzoeken. Het diensthoofd wordt vooraf verwittigd. Voor personeelsleden met glijdende werkuren wordt enkel de stamtijd aangerekend als dienstvrijstelling.

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling om mindervaliden en zieken onbezoldigd te vergezellen en bij te staan tijdens vakantiereizen en –verblijven in België of in het buitenland. Die reizen en verblijven moeten georganiseerd zijn door een openbare instelling of door een privaatrechtelijke vereniging of instelling met als opdracht de zorg voor mindervaliden of zieken op zich te nemen en die daarvoor door de overheid wordt gesubsidieerd. De duur van deze dienstvrijstelling bedraagt maximaal vijf werkdagen per kalenderjaar. De verlofaanvraag moet gestaafd worden met een attest waarbij de vereniging of instelling verklaart dat de vakantiereis of het vakantieverblijf onder haar verantwoordelijkheid staat.

Artikel 8.14.1.1.2.

Tijdens een dienstvrijstelling is een personeelslid tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten. De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 8.14.1.1.3.

Het aantal dagen dienstvrijstelling wordt omgezet in uren volgens de weekprestatie / 5 van het personeelslid.

Artikel 8.14.1.1.4.

Het personeelslid richt zijn vraag tot de algemeen directeur.

HOOFDSTUK 8.15. VRIJSTELLING ARBEIDSPRESTATIES

AFDELING 8.15.1. Algemene bepalingen

Artikel 8.15.1.1.1.

De vrijstelling van arbeidsprestaties wordt toegekend in toepassing van het federaal gezondheidsakkoord van 18 juni 2005 in het kader van de eindeloopbaanproblematiek dat van toepassing is op de werkgever en werknemers. Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk, statutaire en contractuele, arbeiders- en bediendepersoneel.

Het akkoord geeft uitvoering aan punt 4 en 5 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (publieke sector) van 18 juli 2005.

AFDELING 8.15.2. Vrijstelling van arbeidsprestaties

Artikel 8.15.2.1.1.

Volgend personeel heeft ambtshalve recht op vrijstelling van arbeidsprestaties op voorwaarde dat het effectief de vermelde functie uitoefent:

- het personeel dat tot volgende groepen behoort:
 - het verpleegkundig personeel (inclusief de ziekenhuisassistenten en de sociaal verpleegkundigen) en het verzorgend personeel;
 - de kinesitherapeuten en ergotherapeuten;
 - de maatschappelijk assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
 - logistieke assistenten.

De hoofdverpleegkundigen en gegradueerde verpleegkundigen die rechtstreeks bovenstaande personeelsgroepen omkaderen, genieten eveneens ambtshalve van de vrijstelling van arbeidsprestaties.

- het gelijkgesteld personeel:

De werknemers die niet behoren tot bovenstaande lijst en gedurende de referentieperiode van 24 maanden die voorafgaat aan de maand waarin zij de leeftijd van 45, 50 of 55 jaar bereiken, minstens 200 uren prestaties hebben verricht bij dezelfde werkgever, in één of meerdere functies, waarvoor een vergoeding voor onregelmatige prestaties (zondag, zaterdag, feestdag, nachtdienst of onderbroken diensten), of een andere bij akkoord vastgelegde vergoeding werd betaald of de overeenstemmende compensatierust werd toegekend.

De werknemer die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht bij dezelfde werkgever, op het ogenblik dat hij 45, 50 of 55 jaar wordt, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en dus het recht op de vrijstelling van arbeidsprestaties van zodra hij alsnog binnen elke periode van 24 maanden die 200 uren heeft verricht, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 8.16.2.1.11.

Voor de berekening van die 200 uren worden de periodes van verantwoorde afwezigheid in aanmerking genomen op basis van het gemiddelde van de rest van de referentieperiode.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden deze 200 uren onregelmatige prestaties berekend naar rata van de arbeidsduur voorzien door het statuut of het contract op het ogenblik dat het recht geopend wordt.

Artikel 8.15.2.1.2.

Het voltijds personeel dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 96 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar.

Voor het deeltijds personeel dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule: $X = 96 \times Y/Z$ waarbij:

- X = het aantal uren vrijstelling van prestaties
- Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer
- Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling.

Artikel 8.15.2.1.3.

Het personeel kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 5,26 %, berekend op zijn loon.

Het gelijkgesteld personeel heeft geen mogelijkheid om te opteren voor de premie van 5,26 % en het behoud van prestaties. Evenwel behoudt het personeel dat voorheen ressorteerde onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord van 29 juni 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormeld akkoord, het recht op die premie.

Artikel 8.15.2.1.4.

De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire aanstelling.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden

Artikel 8.15.2.1.5.

In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de vastgelegde arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 8.15.2.1.6.

Het voltijds personeel dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 192 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, met inbegrip van de uren vrijstelling van prestaties bedoeld in artikel 8.16.2.1.1.

Voor het deeltijds personeel dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule: $X = 192 \times Y/Z$ waarbij:

- X = het aantal uren vrijstelling van prestaties
- Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer
- Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling.

Artikel 8.15.2.1.7.

Het personeel kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 10,52 %, berekend op zijn loon. Het gelijkgesteld personeel heeft geen mogelijkheid om te opteren voor de premie van 10,52 % en het behoud van prestaties. Evenwel behoudt het personeel dat voorheen ressorteerde onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord van 29 juni 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde akkoord, het recht op deze premie.

Artikel 8.15.2.1.8.

De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire aanstelling.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden

Artikel 8.15.2.1.9.

In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de vastgelegde arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 8.15.2.1.10.

Het voltijds personeel dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 288 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, met inbegrip van de uren vrijstelling van prestaties bedoeld in artikel 8.16.2.1.1. en 8.16.2.1.5. Voor het deeltijds personeel dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule: $X = 288 \times Y/Z$ waarbij:

- X = het aantal uren vrijstelling van prestaties
- Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer
- Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling.

Artikel 8.15.2.1.11.

Het personeel kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 15,78 %, berekend op zijn loon. Het gelijkgesteld personeel heeft geen mogelijkheid om te opteren voor de premie van 15,78 % en het behoud van prestaties.

Evenwel behoudt het personeel dat voorheen ressorteerde onder het toepassingsgebied van sectoraal akkoord van 29 juni 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde overeenkomst, het recht op deze premie.

Artikel 8.15.2.1.12.

De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire aanstelling. De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden.

Artikel 8.15.2.1.13.

In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 8.15.2.1.14.

De werkgever moet aan het verpleegkundig personeel evenals de hoofdverpleegkundigen en gegradueerde verpleegkundigen die hen omkaderen, in de loop van de 3e maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van respectievelijk 45, 50 of 55 jaar bereikt, de keuze voorleggen. De werknemer heeft één maand tijd om zijn keuze aan zijn werkgever mee te delen. De vrijstelling van prestaties of de toekenning van de premie gaat in vanaf de 1e dag van de maand waarin de voornoemde leeftijden worden bereikt. De werknemer heeft het recht om bij elke leeftijdssprong (50 en 55 jaar) zijn keuze te bepalen. De optie vrijstelling van prestaties is steeds definitief. De optie uitkering van een premie kan op elk ogenblik omgezet worden in vrijstelling van prestaties met inachtneming van een opzeggingstermijn van 2 maanden. Wanneer de optie vrijstelling van prestaties gevraagd wordt in de loop van een maand kan deze optie maar effectief ingaan vanaf de eerste dag van de maand volgend op het verstrijken van de opzeggingstermijn. Vanaf 50 jaar is een combinatie van vrijstelling van prestaties en uitkering van een premie mogelijk. Voor de werknemers op een tussenliggende leeftijd, dient de keuze te worden voorgelegd door de werkgever van zodra de werknemer aan alle voorwaarden voldoet. De werknemer heeft één maand de tijd om zijn keuze mee te delen. De vrijstelling of premie dient toegekend vanaf de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking van de keuze.

Artikel 8.15.2.1.15.

Voor alle andere personeelsgroepen gaat de vrijstelling van arbeidsprestaties automatisch in de eerste dag van de maand waarin de werknemer 45, 50 of 55 jaar wordt. Voor de werknemer op een tussenliggende leeftijd gaat de vrijstelling in de eerste dag van de maand volgend op deze waarin de werknemer aan alle voorwaarden voldoet. De optie uitkering van een premie kan op elk ogenblik omgezet worden in vrijstelling van prestaties met inachtneming van een opzeggingstermijn van 2 maanden. Wanneer de optie vrijstelling van prestaties gevraagd wordt in de loop van een maand kan deze optie maar effectief ingaan vanaf de eerste dag van de maand volgend op het verstrijken van de opzeggingstermijn.

Artikel 8.15.2.1.16.

De werknemer die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht, op het ogenblik waarop hij 45, 50 of 55 jaar wordt, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en geniet dus van de vrijstelling van arbeidsprestaties, van zodra hij alsnog binnen elke periode van 24 maanden bedeelde 200 uren heeft verricht. De werkgever verwittigt de werknemer van zodra de werknemer het quotum van 200 uren heeft bereikt. De vrijstelling van de

arbeidsprestaties gaat in de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand tijdens welke de werknemer die voorwaarde vervult.

Artikel 8.15.2.1.17.

De vrijstelling van prestaties, voortvloeiend uit dit akkoord wordt gerealiseerd onder de vorm van compensatiedagen. Een compensatiedag is gelijk aan het gemiddeld aantal arbeidsuren van het individuele prestatieregime per dag.

Artikel 8.15.2.1.18.

De modaliteit van toekenning van vrijstelling van prestaties onder de vorm van compensatiedagen kan gewijzigd worden door middel van wijziging van het arbeidsreglement.

Modaliteiten waarbij vrijstelling van prestaties gegeven wordt in kleinere eenheden dan een volledig uur zijn evenwel niet toegelaten.

Artikel 8.15.2.1.19.

De vrijstelling van prestaties wordt per kalendermaand genomen en op voorband vastgelegd in het werkrooster. Op het niveau van de instelling kunnen in het arbeidsreglement andere modaliteiten terzake afgesproken worden.

Artikel 8.15.2.1.20.

Alle rechten worden toegekend pro rata de arbeidstijd voorzien in de benoemingsakte of het contract en pro rata het aantal maanden van het jaar waarin het recht van toepassing is.

Artikel 8.15.2.1.21.

De maatregelen van dit akkoord zijn van toepassing op de werknemers die gebruik maken van een vorm van loopbaanonderbreking of van de halftijdse vervroegde uittreding of van de vrijwillige vierdagen week (wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector en uitvoeringsbesluiten).

Artikel 8.15.2.1.22.

Indien echter binnen de instelling, in toevoeging op het sectoraal akkoord van 29 juni 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek, een vrijstelling van arbeidsprestaties zoals voorzien voor het verpleegkundig en verzorgend of gelijkgesteld personeel, geheel of gedeeltelijk ook werd toegekend aan sommige andere personeelsgroepen, kunnen in geen geval meer dagen vrijstelling van arbeidsprestaties worden toegekend.

Artikel 8.15.2.1.23.

Gedurende de periodes van afwezigheid omwille van ziekte of om persoonlijke redenen (met uitzondering van jaarlijks vakantieverlof en feestdagen) wordt het recht op de voorziene voordelen opgeheven vanaf de 31ste opeenvolgende kalenderdag afwezigheid.

Artikel 8.15.2.1.24.

Voldoet deze werknemer niet meer aan de voorwaarden dan kan die geen bijkomende vrijstelling van arbeidsprestaties meer verwerven.

Artikel 8.15.2.1.25.

In afwijking van artikel 8.16.2.1.19. zal de werknemer die op zijn verzoek van functie wijzigt via een bijlage bij de arbeidsovereenkomst of een brief voor een statutair en hierdoor niet meer onder het toepassingsgebied ressorteert, de verworven rechten verliezen.

Artikel 8.15.2.1.26.

De partijen komen overeen dat de compenserende aanwerving ten gevolge van de maatregelen van eindeloopbaan prioritair per functiecategorie (verpleegkundige, verzorgende, paramedicus, werknemer, arbeider) dienen te gebeuren.

HOOFDSTUK 8.16. HET QUARANTAINEVERLOF

Artikel 8.16.1.1.1.

Het statutaire personeelslid, dat niet kan telewerken, ook niet in een andere gepaste functie, en waarvoor er geen oplossing gevonden kan worden door overuren of andere vormen van verlof op te nemen, krijgt quarantaineverlof in de hiernavolgende gevallen:

1. in de gevallen, vermeld in artikel 8, eerste lid, van de wet van 23 december 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie;
2. als dat personeelslid een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het personeelslid zich niet naar zijn werkplek kan begeven gedurende een bepaalde periode.

Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht slechts door één van hen worden uitgeoefend.

Artikel 8.16.1.1.2.

Om van dat recht gebruik te kunnen maken moet het personeelslid het bestuur onmiddellijk op de hoogte brengen:

- en een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen bezorgen. In dat attest bevestigt de betrokken instelling de sluiting van de klas, school of centrum voor opvang van gehandicapte personen als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken. Het attest vermeldt de periode waarvoor de sluiting van toepassing is;
- of een medisch certificaat tot bevestiging van quarantaine of isolatie van het kind;
- of een aanbeveling tot quarantaine of isolatie afgegeven door de bevoegde instantie.

De werknemer heeft dit recht gedurende de gehele periode waarop het attest of aanbeveling betrekking heeft.

Artikel 8.16.1.1.3.

Het quarantaineverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en telt mee als werkelijke dienst, vermeld in artikel 114 van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 en in artikel 80 van het besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010.

Het quarantaineverlof wordt voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen zoals vermeld in artikel 136, derde lid, van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007 en in artikel 99, derde lid, van het besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een

betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

Het quarantaineverlof telt mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen, vermeld in artikel 177, eerste lid, van het besluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007.

Artikel 8.16.1.1.4.

Het statutaire personeelslid heeft tijdens het quarantaineverlof, recht op een verloning die gelijk is aan 80 % van het brutosalaris, met een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro tegen 100 %. Het brutosalaris wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01. Het statutaire personeelslid in quarantaineverlof heeft geen recht op maaltijdcheques.

Artikel 8.16.1.1.5.

Het quarantaineverlof wordt toegekend door de algemeen directeur.

Artikel 8.16.1.1.6.

Voor het contractuele personeelslid zijn de bepalingen van de wet van 23 december 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie van toepassing.

DEEL 9. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK 9.1. OVERGANGSBEPALINGEN

AFDELING 9.1.1. Geldelijke waarborgen

Artikel 9.1.1.1.1.

Het personeelslid in dienst dat na 1 januari 1994 op grond van de vorige rechtspositieregeling zijn vroegere salarisschaal al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag heeft behouden, behoudt die salarisschaal en die toelage of bijslag, zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het met toepassing van deze rechtspositieregeling zou hebben.

AFDELING 9.1.2. Overgangsbepalingen

Artikel 9.1.2.1.1.

De personeelsleden in dienst op 31 december 2010, die onderstaande leeftijd bereikt hebben op 31 december 2010, genieten in afwijking van artikel 8.2.1.1.1. van volgende overgangsregeling voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW, dus voor elke ononderbroken tewerkstelling (een maximale onderbreking van drie maanden die niet te wijten was aan de werknemer) bij het OCMW inclusief bij bevordering, interne personeelsmobiliteit, de aanwerving in een andere functie en de overgang van contractueel naar statutair (of omgekeerd):

- van 45 jaar tot 49 jaar: 27 werkdagen betaalde vakantie;
- vanaf 50 jaar: 28 werkdagen betaalde vakantie.
- vanaf 60 jaar: 29 werkdagen betaalde vakantie;
- vanaf 61 jaar: 30 werkdagen betaalde vakantie;
- vanaf 62 jaar: 31 werkdagen betaalde vakantie;
- vanaf 63 jaar: 32 werkdagen betaalde vakantie;
- vanaf 64 jaar: 33 werkdagen betaalde vakantie.

Artikel 9.1.2.1.2.

Het personeelslid in dienst op 31 december 2010 behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW, dus voor elke ononderbroken tewerkstelling (een maximale onderbreking van drie maanden die niet te wijten was aan de werknemer) bij het OCMW inclusief bij bevordering, interne personeelsmobiliteit, de aanwerving in een andere functie en de overgang van contractueel naar statutair (of omgekeerd), de regeling over het aantal dagen jaarlijkse vakantie, die op 31 december 2010 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal jaarlijkse vakantiedagen hoger is dan de 26 werkdagen jaarlijkse vakantie vastgesteld in artikel 8.2.1.1.1.

Artikel 9.1.2.1.3.

Het personeelslid in dienst op 31 december 2010 behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW, dus voor elke ononderbroken tewerkstelling (een maximale onderbreking van drie maanden die niet te wijten was aan de werknemer) bij het OCMW inclusief bij bevordering, interne personeelsmobiliteit, de aanwerving in een andere functie en de overgang van contractueel naar statutair (of omgekeerd), de regeling over het aantal feestdagen, die op 31 december 2010 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal feestdagen hoger is dan de feestdagen vastgesteld in artikel 8.3.1.1.1.

Het gaat over onderstaande feestdagen die op 31 december 2010 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht waren:

- 1 januari;
- 2 januari;
- Paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- Pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- maandagvoormiddag van oktoberkermis;
- 1 november;
- 2 november;
- 11 november;
- 15 november;
- 25 december;

- 26 december.

BIJLAGEN

BIJLAGE I Uitgewerkte salarisschalen

salarisschalen	A1a	A1b	A2a	A3a	A4a	A4b
minimum	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
maximum	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100
verhoging	2x1x750	1x1x700	3x1x750	3x1x750	3x1x750	3x1x750
	1x1x700	2x1x750	2x3x1500	1x3x1450	1x3x1450	1x3x1500
	3x3x1500	2x3x1500	1x3x1450	3x3x1500	3x3x1500	1x3x1450
	1x3x1450	1x3x1450	2x3x1500	1x3x1450	1x3x1450	3x3x1500
	1x3x1500	2x3x1500	1x3x1250	2x3x1250	2x3x1250	1x3x1200
	2x3x1250	2x3x1250	1x3x1200			1x3x1250
0	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
1	22.600	23.800	24.800	27.050	27.050	28.700
2	23.350	24.550	25.550	27.800	27.800	29.450
3	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
4	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
5	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
6	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
7	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
8	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
9	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
10	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
11	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
12	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
13	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
14	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
15	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
16	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
17	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
18	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
19	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
20	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
21	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
22	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
23	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
24	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100

Salarisschalen	A5a	A5b	A6a	A6b	A7a	A7b
Minimum	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
Maximum	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250
Verhoging	3x1x1000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1750 1x3x1700	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x2450 1x3x2500 1x3x2450	3x1x1000 1x3x1950 1x3x2000 1x3x1500 1x3x1450 3x3x1500	2x1x1000 1x1x950 2x3x2000 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450	1x1x950 2x1x1000 1x3x2000 1x3x1950 3x3x1500 1x3x1450 1x3x1500	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1250
0	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
1	29.400	31.000	26.550	28.050	29.500	32.600
2	30.400	32.150	27.550	29.050	30.500	33.750
3	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
4	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
5	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
6	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
7	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
8	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
9	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
10	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
11	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
12	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
13	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
14	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
15	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
16	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
17	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
18	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
19	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
20	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
21	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
22	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
23	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
24	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250

Salarisschalen	A8a	A8b	A9a	A9b	A10a	A10b
Minimum	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
Maximum	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500
Verhoging	1x1x1150 2x1x1100 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1200 1x3x1250	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1250	3x1x1000 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 1x3x2000 1x3x750	3x1x1100 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 1x3x1250	1x3x2500 1x3x2200 2x3x2250 1x3x2200 1x3x2250 2x3x1000	1x3x1750 1x3x1700 2x3x1750 1x3x1700 1x3x1750 1x3x2250 1x3x2200
0	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
1	31.400	32.600	36.950	39.200	37.200	44.650
2	32.500	33.750	37.950	40.300	37.200	44.650
3	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
4	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
5	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
6	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
7	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
8	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
9	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
10	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
11	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
12	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
13	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
14	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
15	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
16	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
17	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
18	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
19	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
20	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
21	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
22	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
23	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
24	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500

Salarisschalen	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
Minimum	17 300	18 850	19 550	19 950	21 400	21 500	21 550
Maximum	23 350	26 450	29 150	29 750	32 500	34 600	35 600
Verhoging	1x1x500	1x1x600	1x1x800	1x1x800	1x1x900	1x1x1100	1x1x1200
	5x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950	1x2x1050	2x2x1150
	1x2x450	2x2x600	6x2x800	1x2x800	2x2x900	5x2x1100	1x2x1200
	4x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950	1x2x1050	3x2x1150
	1x2x600	1x2x600	2x2x800	2x2x800	2x2x900	3x2x1100	1x2x1200
		1x2x650	1x2x900	1x2x850	1x2x950	1x1x1100	2x2x1150
		2x2x600		2x2x800	2x2x900		2x2x1200
		1x2x650		1x2x850	1x2x950		
	1x2x600		2x2x800	1x2x1000			
	1x2x800						
0	17 300	18 850	19 550	19 950	21 400	21 500	21 550
1	17 800	19 450	20 350	20 750	22 300	22 600	22 750
2	17 800	19 450	20 350	20 750	22 300	22 600	22 750
3	18 300	20 100	21 100	21 600	23 250	23 650	23 900
4	18 300	20 100	21 100	21 600	23 250	23 650	23 900
5	18 800	20 700	21 900	22 400	24 150	24 750	25 050
6	18 800	20 700	21 900	22 400	24 150	24 750	25 050
7	19 300	21 300	22 700	23 250	25 050	25 850	26 250
8	19 300	21 300	22 700	23 250	25 050	25 850	26 250
9	19 800	21 950	23 500	24 050	26 000	26 950	27 400
10	19 800	21 950	23 500	24 050	26 000	26 950	27 400
11	20 300	22 550	24 300	24 850	26 900	28 050	28 550
12	20 300	22 550	24 300	24 850	26 900	28 050	28 550
13	20 750	23 200	25 100	25 700	27 800	29 150	29 700
14	20 750	23 200	25 100	25 700	27 800	29 150	29 700
15	21 250	23 800	25 900	26 500	28 750	30 200	30 900
16	21 250	23 800	25 900	26 500	28 750	30 200	30 900
17	21 750	24 400	26 650	27 300	29 650	31 300	32 050
18	21 750	24 400	26 650	27 300	29 650	31 300	32 050
19	22 250	25 050	27 450	28 150	30 550	32 400	33 200
20	22 250	25 050	27 450	28 150	30 550	32 400	33 200
21	22 750	25 650	28 250	28 950	31 500	33 500	34 400
22	22 750	25 650	28 250	28 950	31 500	33 500	34 400
23	23 350	26 450	29 150	29 750	32 500	34 600	35 600

Salarisschalen	BV1	BV2	BV3	BV5
Minimum	17 450	18 950	19 650	22 050
Maximum	23 450	26 550	29 250	33 350
Verhoging	1x1x450	1x1x650	1x1x800	1x1x950
	10x2x500	2x2x600	3x2x800	1x2x900
	1x2x550	1x2x650	1x2x750	5x2x950
		1x2x600	6x2x800	1x2x900
		1x2x650	1x2x850	4x2x950
		2x2x600		
		1x2x650		
		1x2x600		
		1x2x650		
		1x2x750		
0	17 450	18 950	19 650	22 050
1	17 900	19 600	20 450	23 000
2	17 900	19 600	20 450	23 000
3	18 400	20 200	21 250	23 900
4	18 400	20 200	21 250	23 900
5	18 900	20 800	22 050	24 850
6	18 900	20 800	22 050	24 850
7	19 400	21 450	22 850	25 800
8	19 400	21 450	22 850	25 800
9	19 900	22 050	23 600	26 750
10	19 900	22 050	23 600	26 750
11	20 400	22 700	24 400	27 700
12	20 400	22 700	24 400	27 700
13	20 900	23 300	25 200	28 650
14	20 900	23 300	25 200	28 650
15	21 400	23 900	26 000	29 550
16	21 400	23 900	26 000	29 550
17	21 900	24 450	26 800	30 500
18	21 900	24 450	26 800	30 500
19	22 400	25 150	27 600	31 450
20	22 400	25 150	27 600	31 450
21	22 900	25 800	28 400	32 400
22	22 900	25 800	28 400	32 400
23	23 450	26 550	29 250	33 350

salarisschalen	C1	C2	C3	C4	C5
Minimum	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
Maximum	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300
Verhoging	1x1x600 1x2x600 1x2x550 8x2x600 1x2x550 1x2x600 1x2x700	1x1x550 9x2x600 1x2x550 2x2x600 1x2x850	1x1x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x850	1x1x550 1x2x600 2x2x550 1x2x600 1x2x550 1x2x600 2x2x550 1x2x600 1x2x550 1x2x600 1x2x550	1x1x600 1x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x850
0	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
1	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
2	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
3	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
4	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
5	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
6	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
7	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
8	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
9	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
10	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
11	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
12	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
13	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
14	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
15	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
16	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
17	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
18	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
19	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
20	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
21	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
22	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
23	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
24	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
25	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
26	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
27	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300

salarisschalen	D1	D2	D3	D4	D5
Minimum	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
Maximum	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800
Verhoging	1x1x350 3x2x350 1x2x300 8x2x350 1x2x500	1x1x350 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 2x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x500	1x1x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 2x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400	1x1x350 1x2x350 1x2x300 10x2x350 1x2x550	1x1x300 2x2x500 1x2x300 1x2x800 1x2x500 4x2x400 1x2x500 3x2x600
0	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
1	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
2	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
3	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
4	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
5	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
6	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
7	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
8	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
9	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
10	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
11	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
12	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
13	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
14	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
15	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
16	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
17	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
18	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
19	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
20	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
21	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
22	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
23	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
24	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
25	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
26	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
27	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800

salarisschalen	E1	E2	E3
Minimum	13.250	13.550	14.200
Maximum	15.000	15.650	16.550
Verhoging	1x1x100 3x2x100 1x2x150 3x2x100 6x2x150	1x1x150 7x2x150 1x2x100 4x2x150 1x2x200	1x1x150 12x2x150 1x2x400
0	13.250	13.550	14.200
1	13.350	13.700	14.350
2	13.350	13.700	14.350
3	13.450	13.850	14.500
4	13.450	13.850	14.500
5	13.550	14.000	14.650
6	13.550	14.000	14.650
7	13.650	14.150	14.800
8	13.650	14.150	14.800
9	13.800	14.300	14.950
10	13.800	14.300	14.950
11	13.900	14.450	15.100
12	13.900	14.450	15.100
13	14.000	14.600	15.250
14	14.000	14.600	15.250
15	14.100	14.750	15.400
16	14.100	14.750	15.400
17	14.250	14.850	15.550
18	14.250	14.850	15.550
19	14.400	15.000	15.700
20	14.400	15.000	15.700
21	14.550	15.150	15.850
22	14.550	15.150	15.850
23	14.700	15.300	16.000
24	14.700	15.300	16.000
25	14.850	15.450	16.150
26	14.850	15.450	16.150
27	15.000	15.650	16.550

BIJLAGE II Aanvullende aanwervingsvoorwaarden

De aanstellende overheid beslist bij de openverklaring van de functie of een personeelslid houder moet zijn van een rijbewijs B of dit behalen voor de statutairen tijdens de proefperiode of voor de contractuelen binnen de tien maanden na indiensttreding.

Alle personeelsleden inclusief de jobstudenten moeten beschikken over een uittreksel uit het strafregister waaruit blijkt dat betrokkene niet werd veroordeeld wegens een misdrijf dat genoemd is in boek II, titel VII, hoofdstuk V, VI, VII, titel VIII, hoofdstuk I, II, artikel 422bis, IV en VI en titel IX, hoofdstuk I en II, van het strafwetboek

Kwalificatievereisten:

- directeur woonzorgcentrum:
houder zijn van een masterdiploma of gelijkgesteld.

- deskundige kwaliteitszorg (B1-B3)
 1. houder zijn van de beroepstitel van gegradueerd verpleegkundige;
 2. beschikken over een diploma hoger onderwijs in de verpleegkunde (gegradueerde verpleegkundige, bachelor in de verpleegkunde, master in de verpleegkunde).

- maatschappelijk werker (B1-B3):
 1. ofwel houder zijn van het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;
 2. ofwel houder zijn van het diploma van bachelor in de sociale gezondheidszorg, of een daarmee gelijkgesteld diploma.

De kandidaten met één van de volgende oude diploma's van vóór de invoering van de bamastructuur komen ook in aanmerking:

1. het diploma van maatschappelijk assistent, zoals dat destijds is afgeleverd in het sociaal hoger onderwijs van het korte type (hokt) of het hoger onderwijs van één cyclus (ho1C) studiegebied sociaal agogisch werk, of de buitenlandse diploma's die gelijkwaardig zijn verklaard met een diploma van maatschappelijk assistent;
2. het diploma van gegradueerde verpleger, gespecialiseerd in gemeenschapsgezondheid;
3. het diploma van sociale verpleegkunde met als titel gegradueerde in de sociale verpleegkunde, dat behoort tot het vroegere paramedisch hoger onderwijs van het korte type. Dat was een langer lopende opleiding met een specialisatie, gespreid over vier studiejaar.

- deskundige in de animatie en activatie (C1-C3):
 1. ofwel in het bezit zijn van een diploma secundair onderwijs - uitgereikt in het algemeen secundair onderwijs, het kunstsecundair onderwijs of het technisch secundair onderwijs - of gelijkwaardig;
 2. ofwel in het bezit zijn van een diploma secundair onderwijs - uitgereikt in het zevende specialisatiejaar van het beroepssecundair onderwijs hetzij in de studierichting "kinderzorg", hetzij in de studierichting "thuis- en bejaardenzorg" – of gelijkwaardig;
 3. ofwel een certificaat (modulaire opleiding) of een getuigschrift (lineaire opleiding) van de opleiding "begeleider-animator voor bejaarden" behaald in het studiegebied "personenzorg" in het kader van het volwassenenonderwijs;
 4. ofwel voor personeelsleden die voor 1 januari 2004 tewerkgesteld waren in een woonzorgcentrum in de functie van deskundige in de animatie en activatie, in het bezit zijn van een bekwaamheidsattest van het door de minister erkend specifieke modulair vormingspakket van 96 uren.

- animator (B1-B3):
 1. ofwel in het bezit zijn van een diploma uitgereikt door een instelling voor hoger onderwijs in een afdeling van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan of met beperkt leerplan;
 2. ofwel in het bezit zijn van een diploma van een basisopleiding van één cyclus uitgereikt door een hogeschool conform de bepalingen van het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap;
 3. ofwel vanaf het academiejaar 2004-2005 de graad van bachelor in vervanging van of samen met de graden uitgereikt in de basisopleidingen van één cyclus, vermeld in artikel 129, § 1, van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, en op voorwaarde dat de opleidingen voorkomen in de omvormingslijst, vermeld in artikel 123 § 5, van voornoemde decreet.

- gediplomeerd (gebrevetteerd) verpleegkundige (C3-C4):
 1. houder van de beroepstitel van verpleegkundige;
 2. beschikken over een brevet of diploma van de vierde graad van het secundair onderwijs in de verpleegkunde of van een brevet van aanvullend secundair beroepsonderwijs, afdeling verpleegkunde.

- verzorgend personeelslid (zorgkundige) (C1-C2):
 1. Vlaamse erkenningsnormen: in het algemeen komt in aanmerking, al wie beschikt over een van volgende studiebewijzen: houder zijn van een attest, brevet, getuigschrift, (deel)certificaat of diploma van het 2de of 3de

jaar van de derde graad van het technisch secundair onderwijs of beroepssecundair onderwijs in een zorgrichting of pedagogische richting behaald via dagonderwijs, sociale promotie/volwassenenonderwijs of deeltijds onderwijs Meer specifiek zijn het zeker de houders van een van de volgende diploma's, brevetten, (deel)certificaten, studiegetuigschriften, kwalificatiebewijzen, enz.; determinerend is de benaming van de gevolgde opleiding dan wel de omschrijving van het studiebewijs:

1. alle personen die over een inschrijvingsbewijs beschikken van gezins- en/of bejaardenhelp(st)er of verzorgende, uitgereikt door het Vlaamse Agentschap Zorg en Gezondheid;
2. de houders van een bekwaamheidsattest van gezins- en/of bejaardenhelp(st)er of polyvalent verzorgende, afgeleverd door een erkend opleidingscentrum voor polyvalent verzorgenden;
3. de houders van het certificaat verzorgende, polyvalent verzorgende/thuis- en bejaardenzorg of zorgkundige, behaald in het experimenteel (beroeps)secundair onderwijs volgens een modulair stelsel en in het volwassenenonderwijs;
4. gekwalificeerde verzorg(st)er residentiële- en thuishulp uit de derde graad beroepssecundair onderwijs, tweede jaar, afdeling logistieke hulp in het alternerend onderwijs;
5. de houders van het kwalificatiegetuigschrift van het (deeltijds) beroepssecundair onderwijs van minstens twee studie jaren van de afdelingen bejaardenhulp, familiale hulp en sanitaire hulp, afgeleverd voor 1 juli 2009;
6. de houders van het kwalificatiegetuigschrift van het (deeltijds) beroepssecundair onderwijs van minstens twee studie jaren van de afdeling verzorgende;
7. de houders van een studiegetuigschrift of kwalificatiegetuigschrift van het zesde leerjaar (of tweede leerjaar van de derde graad) van het (beroeps)secundair onderwijs, uitgereikt in de onderverdeling gezins- en/of sanitaire hulp, afgeleverd tot en met het schooljaar 1995;
8. de houders van een brevet van kinderverzorg(st)er of een studiegetuigschrift of kwalificatiegetuigschrift van het zesde leerjaar (of tweede leerjaar van de derde graad) van het (beroeps)secundair onderwijs, uitgereikt in de onderverdeling kinderverzorging, afgeleverd tot en met het schooljaar 1995;
9. de houders van een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het (beroeps)secundair onderwijs, uitgereikt in de studierichting verzorging;
10. de houders van een diploma van het secundair onderwijs of studiegetuigschrift van het derde jaar van de derde graad van het (beroeps)secundair onderwijs, ingericht onder de vorm van een specialisatiejaar of een modulair opleidingsprofiel, uitgereikt in de studierichtingen kinderverzorg/begeleider in de kinderopvang of thuis- en bejaardenzorg;
11. de houders van een studie- of kwalificatiegetuigschrift, modulair certificaat of diploma van het zesde leerjaar (technisch) secundair onderwijs, of van het zevende vervolmakings- of specialisatiejaar (of derde leerjaar van de derde graad), uitgereikt in de studierichting bijzondere jeugdzorg, leefgroep(en)werking, leefgroep(en)werking -bijzondere jeugdzorg, jeugd- en gehandicaptenzorg;
12. de houders van een studiegetuigschrift of diploma van het buitengewoon secundair onderwijs afgeleverd tot en met het schooljaar 2008 uitgereikt in de studierichting personenzorg;
13. de houders van een getuigschrift organisatiehulp uit het tweede jaar van de derde graad van het beroepssecundair onderwijs en organisatieassistentie na het specialisatiejaar, onderverdeling Personenzorg;
14. gebrevetteerde of gediplomeerde verpleegkundigen;
15. houders van het deelcertificaat van de module verpleegkundige basiszorg behaald in het experimenteel secundair onderwijs volgens een modulair stelsel;
16. geslaagden in het eerste jaar (of 60 studiepunten) verpleegkunde van het hoger onderwijs, of daarmee gelijkgestelden die via een assessment op basis van verworven competenties toegelaten worden tot het tweede jaar verpleegkunde;
17. houders van het getuigschrift of diploma van hoger secundair (technisch) onderwijs, uitgereikt in de studierichting verpleegspiraal(e) of gezondheids- en welzijnswetenschappen;
18. geslaagden in minimum een jaar opleiding tot ziekenhuisassistent(e), verpleegassistent(e), ziekenoppass(t)er en andere opleidingen van hetzelfde niveau of daarmee gelijkgesteld, van het secundair onderwijs, afgeleverd tot en met het schooljaar 1995;
19. geslaagden in minimum een jaar (of 60 studiepunten) opleiding tot vroedvrouw of vroedkundige in het hoger onderwijs;
20. geïntegreerde in de opleiding gezinswetenschappen van het Centrum voor Gezinswetenschappen, sociaal hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie;
21. geslaagden in de vormingsleergangen voor opvoeders in dienstverband of vormingsleergangen voor sociaal pedagogisch werk (VSPW) (hoger secundair technisch onderwijs);
22. houders van het attest van animatieverantwoordelijke sociaal pedagogische vormingsleergangen voor opvoeders in dienstverband (VLOD) of vormingsleergangen voor sociaal-pedagogisch werk (VSPW);
23. houders van het certificaat, het diploma, het VLOD-attest of VSPW-attest van begeleider-animator voor bejaarden, alsook de geslaagden in het derde jaar van de derde graad van het technisch secundair onderwijs van animator in de ouderenzorg;
24. geslaagden na drie jaren of 180 studiepunten als assistent(e) in de psychologie of toegepaste psychologie in het hoger niet-universitair onderwijs;
25. geslaagden na drie jaren of 180 studiepunten als sociaal of maatschappelijk assistent(e) of sociaal of maatschappelijk werker in het hoger niet-universitair onderwijs;
26. geslaagden in minimum twee jaar of 120 studiepunten opleiding in de orthopedagogie in het hoger onderwijs;
27. geslaagden in minimum twee jaar opleiding of 120 studiepunten in de ergotherapie in het hoger onderwijs;
28. geslaagden in minimum twee jaar of 120 studiepunten opleiding in de arbeidstherapie in het hoger onderwijs;
29. geslaagden in minimum twee jaar of 120 studiepunten opleiding in de sociale readaptatiewetenschappen in het hoger onderwijs;
30. geslaagden in minimum twee jaar of 120 studiepunten opleiding in de kinesitherapie in het hoger onderwijs;
31. geslaagden in minimum twee jaar of 120 studiepunten opleiding in de logopedie of de logopedie en audiologie in het hoger onderwijs;
32. de houders van een studiebewijs nursing hostess afgeleverd voor 26 mei 1992;

33. geslaagden in de opleiding verzorging-onderhoud en bejaardenverzorgster ingericht door het Vormingscentrum Bassevelde tot en met de cyclus 1993-1995;
34. de houders van een getuigschrift van ziekdienst-bejaardenhulp en ziekdienst ingericht door het OCMW, voorheen C.O.O., te Hasselt afgeleverd voor 26 mei 1992;
35. de houders van een getuigschrift gasthuishelpster/gasthuishelper uitgereikt door het Hoger Instituut voor Verpleegkunde te Antwerpen afgeleverd tot en met het schooljaar 1970-1971;
36. de houders van een studiebewijs logistiek helper in de bejaardenzorg uitgereikt door de vzw Werkervaringsbedrijven (WEB), te Turnhout voor de opleidingscyclus 1993-1994;
37. in het bezit zijn van het brevet of diploma secundair onderwijs of studiegetuigschrift secundair onderwijs of kwalificatiegetuigschrift of het getuigschrift van secundair onderwijs van : gezins- en sanitaire hulp, kinderverzorging, verpleegaspiranten, leefgroepwerking, gezins- en bejaardenhelpster, bijzondere jeugdzorg, personenverzorging.

II. Federale financieringsnormen:

De leden van het verzorgingspersoneel moeten over ten minste één van de volgende bekwaleringen beschikken: het brevet of diploma secundair onderwijs of studiegetuigschrift secundair onderwijs of kwalificatiegetuigschrift of het getuigschrift van secundair onderwijs van : gezins- en sanitaire hulp, kinderverzorging, verpleegaspiranten, leefgroepwerking, gezins- en bejaardenhelpster, "aide familiale", bijzondere jeugdzorg, personenverzorging, "assistant(e) en gériatrie", "éducation", "moniteur de collectivités", "auxiliaires polyvalentes des services à domicile et en collectivités" of "aide polyvalente de collectivités".

Met verzorgingspersoneel worden gelijkgesteld de personen die geslaagd zijn in een opleiding die is erkend door de bevoegde overheid of in een opleiding die voorkomt op een lijst die wordt opgemaakt door de Federale Minister die de Volksgezondheid onder zijn bevoegdheid heeft. De lijst hiervan wordt door deze Minister aan de Dienst meegedeeld. Op hun verzoek ontvangen de leden van het verzorgingspersoneel van de Dienst een registratienummer ter attestering van hun bekwalering, op voorwaarde dat ze één van de voormelde bekwaleringen bewijzen of de noodzakelijke bewijsstukken voorleggen.

- ergotherapeut (BV1-BV3):

1. houder van de beroepstitel van ergotherapeut;
2. houder zijn van een diploma dat een opleiding ergotherapie bekroont (bachelor in de ergotherapie), die overeenstemt met een opleiding van minstens drie jaar in het kader van een voltijds hoger onderwijs, dat beantwoordt aan de vereisten, bepaald in artikel 3 van het KB van 8 juli 1996 betreffende de beroepstitel en de kwalificatievereisten voor de uitoefening van het beroep van ergotherapeut en houdende vaststelling van de lijst van de technische prestaties.

- kinesitherapeut (BV1-BV3 of A1a- A2a):

1. houder zijn van de beroepstitel van kinesitherapeut;
2. houder van een universitair diploma in de kinesitherapie of een diploma van hoger onderwijs van het lange type buiten de universiteit in kinesitherapie (licentiaat of master in de kinesitherapie);
3. indien behaald voor 1 november 2002, een diploma van kinesitherapie, na een opleiding van minstens 3 jaar in het voltijds hoger onderwijs (gegradueerde in de kinesitherapie).

- hoofdverpleegkundige (BV5):

1. houder zijn van de beroepstitel van gegradueerd verpleegkundige;
2. beschikken over een diploma hoger onderwijs in de verpleegkunde (gegradueerde verpleegkundige, bachelor in de verpleegkunde, master in de verpleegkunde).

- verpleegassistent (C1-C3):

brevet van verpleeg- of ziekenhuisassistent of van verpleger, uitgereikt hetzij door een door de Staat in de categorie van de aanvullende secundaire beroepsscholen opgerichte, gesubsidieerde of erkende verplegingsafdeling, hetzij door een door de Staat of een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie.

- chef-kok (C4-C5):

houder zijn van het diploma van hoger secundair technisch onderwijs of daarmee gelijkgesteld diploma in verband met de uit te oefenen taak (horecasector).

- logistiek assistent/logistiek medewerker in de zorg:

1. beschikken over een diploma in één van de volgende opleidingen secundair onderwijs:
 - 1° in de derde graad van het technisch secundair onderwijs:
 - a) Gezondheids- en Welzijnswetenschappen;
 - b) Jeugd- en Gehandicaptenzorg;
 - c) Sociale en Technische Wetenschappen;
 - 2° in de derde graad van het beroepssecundair onderwijs:
 - a) Verzorging;
 - b) Organisatiehulp;
 - 3° in het buitengewoon secundair onderwijs:
 - a) Logistiek assistent in ziekenhuizen en zorginstellingen - Opleidingsvorm 3;
 - b) Organisatiehulp - Opleidingsvorm 4;
 - c) Organisatieassistentie - Opleidingsvorm 4;
 - d) Thuis- en Bejaardenzorg / zorgkundige - Opleidingsvorm 4;
 - e) Verzorging - Opleidingsvorm 4.
2. beschikken over een certificaat in één van de volgende opleidingen:
 - 1° in het deeltijds beroepssecundair onderwijs:

- a) Logistiek helper in zorginstellingen;
 - b) Logistiek assistent in ziekenhuizen en zorginstellingen;
 - c) Begeleider in de kinderopvang;
 - d) Verzorgende;
 - e) Verzorgende / zorgkundige;
 - f) Thuis helper;
- 2° in het secundair-na-secundair onderwijs (Se-n-Se):
- a) Leefgroepenwerking;
 - b) Internaatwerking;
 - c) Tandartsassistentie;
 - d) Animatie in de ouderenzorg;
- 3° in het secundair volwassenonderwijs - algemene personenzorg:
- a) Logistiek assistent;
 - b) Verzorgende;
 - c) Zorgkundige;
 - d) Logistiek assistent in de zorg;
- 4° in het secundair volwassenonderwijs - Huishoudhulp:
- a) Huishoudhulp;
 - b) Huishoudhulp dienstencheques;
 - c) Huishoudhulp zorg.
3. beschikken over een diploma of getuigschrift in één van de volgende opleidingen in het zevende specialisatiejaar beroepssecundair onderwijs:
- 1° Thuis- en bejaardenzorg / zorgkundige;
 - 2° Kinderzorg;
 - 3° Begeleider in de kinderopvang;
 - 4° Organisatieassistentie.
4. beschikken over een diploma, getuigschrift of bewijs van beroepskwalificatie in een van de volgende opleidingen in het studiedomein "Maatschappij en Welzijn":
- 1° in het technisch secundair onderwijs en kunstsecundair onderwijs - (dubbele finaliteit):
 - a) het getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs in de opleiding Maatschappij en Welzijn;
 - b) het diploma van secundair onderwijs (derde graad) in de opleidingen:
 - 1) Gezondheidszorg;
 - 2) Opvoeding en Begeleiding;
 - 3) Wellness en Schoonheid;
 - c) het bewijs van beroepskwalificatie (Se-n-se) in de opleidingen:
 - 1) Medisch administratief assistent;
 - 2) Persoonsbegeleider;
 - 3) Tandartsassistent;
 - 2° in het (deeltijds) beroepsonderwijs (finaliteit arbeidsmarkt)
 - a) het getuigschrift van de tweede graad van het secundair onderwijs in de opleiding Zorg en Welzijn;
 - b) het diploma van secundair onderwijs (derde graad) in de opleidingen:
 - 1) Basiszorg en Ondersteuning;
 - 2) Assistentie in Wonen, Zorg en Welzijn;
 - 3) Haarverzorging/Kapper/Grimeur;
 - 4) Schoonheidsverzorging;
 - c) het bewijs van beroepskwalificatie (Se-n-se) in de opleidingen:
 - 1) Kinderbegeleider;
 - 2) Verzorgende-Zorgkundige.
- Kandidaten die beschikken over een diploma, getuigschrift, certificaat of bewijzen van beroepskwalificatie die niet langer worden uitgereikt, maar gelijkgesteld zijn aan de diploma's, getuigschriften, certificaten en bewijzen van beroepskwalificatie, zoals hierboven vermeld in punt 1. tot en met 4., komen ook in aanmerking voor een tewerkstelling als logistiek medewerker in de zorg.
5. minstens 60 studiepunten behaald hebben op niveau van een professioneel gerichte bacheloropleiding in de studiegebieden gezondheidszorg of sociaal- agogisch werk
6. minstens 60 studiepunten behaald hebben op het niveau van een graduaatsopleiding in het sociaal- agogisch werk of 2 modules van de opleiding verpleegkunde van het hoger beroepsonderwijs;
7. beschikken over één van de volgende bewijzen van beroepskwalificatie die recht geven op een tewerkstelling als logistiek medewerker in de zorg nadat met succes een EVC-traject doorlopen is in een erkend EVC-testcentrum als vermeld in artikel 487, §2, zesde lid, 3°, e), van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 november 2018:
- 1° het bewijs van beroepskwalificatie Logistiek medewerker in de zorg;
 - 2° het bewijs van beroepskwalificatie Huishoudhulp zorg;
 - 3° het bewijs van beroepskwalificatie Huishoudhulp dienstencheques;
 - 4° het bewijs van beroepskwalificatie Kinderbegeleider baby's en peuters;
 - 5° het bewijs van beroepskwalificatie Kinderbegeleider schoolgaande kinderen.

BIJLAGE III Loonschaal directeur woonzorgcentrum

Loonschaal directeur woonzorgcentrum	
Minimum	28346,64
Maximum	43523,21
0	28346,64
1	30288,61
2	32059,83
3	33660,61
4	35096,18
5	36374,91
6	37507,53
7	38505,62
8	39369,43
9	40113,10
10	40760,94
11	41323,91
12	41576,71
13	41812,01
14	42030,81
15	42234,35
16	42423,49
17	42599,26
18	42762,52
19	42914,09
20	43054,78
21	43185,40
22	43306,57
23	43418,94
24	43523,21