



Rechtspositieregeling

OCMW Ronse

Woonzorgcentrum De Linde

BKO (Buitenschoolse Kinderopvang)

IBO (Initiatief Buitenschoolse Opvang)

In deze RPR worden alleen de artikels volledig uitgeschreven die afwijken van de RPR stad. Met uitzondering van deze afwijkende artikels, is de RPR van de stad van toepassing op de stadspersoneelsleden, de OCMW-personeelsleden, inclusief de (hoofd-) maatschappelijk werkers, en de personeelsleden van het WZC/BKO/IBO.

De RPR stad is integraal terug te vinden op intranet onder “personeelszaken/reglementen/”.

Waar in de RPR stad “college van burgemeester en schepenen” staat, moet voor de RPR OCMW gelezen worden als “het vast bureau”. Waar “gemeenteraad” staat moet gelezen worden als “OCMW-raad”.

Inhoudstafel

Inhoudstafel	3
Titel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen.....	8
Titel II. De personeelsformatie.....	10
Titel III. De loopbaan.....	11
Hoofdstuk I. De procedures voor de vervulling van betrekkingen.....	11
Hoofdstuk II. De aanwerving.....	11
Afdeling I. De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden	11
Afdeling II. De aanwervingsprocedure	11
Afdeling III. De selectieprocedure	11
Afdeling IV. Wervings- en bevorderingsreserves.....	11
Afdeling V. Nihil	12
Afdeling VI. Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid, en in sommige tijdelijke betrekkingen	12
Afdeling VII. De aanwerving van personen met een arbeids-handicap.....	12
Afdeling VIII. De indiensttreding.....	13
Hoofdstuk III. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband, voor studentenarbeid, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.....	14
Afdeling I. Algemene bepaling.....	14
Afdeling II. De duur van de proeftijd en de evaluatie tijdens de proeftijd	14
Afdeling III. De vaste aanstelling in statutair verband	14
Hoofdstuk IV. De opvolging, feedback en evaluatie van het personeelslid	15
Afdeling I. Toepassingsgebied.....	15
Afdeling II. Algemene bepalingen	15
Afdeling III : Evaluatie.....	15
Afdeling IV : Opvolging en feedback van het personeelslid tijdens de loopbaan.....	16
Hoofdstuk V. Opvolging, feedback en evaluatie van de decretale graden.....	17
Afdeling I. Toepassingsgebied.....	17
Afdeling II. Algemene bepalingen	17
Afdeling III. Evaluatie van de decretale graden.....	17
Afdeling IV. De opvolging en feedback van de decretale graad tijdens de loopbaan.....	18
Hoofdstuk VI. Het vormingsreglement	18
Afdeling I. Algemene bepalingen.....	18
Afdeling II. De vormingsplicht	18
Afdeling III. Het vormingsrecht	18
Hoofdstuk VII. De administratieve anciënniteiten van het personeelslid	19

Hoofdstuk VIII.	De functionele loopbaan	21
Afdeling I.	Algemene bepalingen.....	21
Afdeling II.	De functionele loopbanen per niveau.....	21
Hoofdstuk IX.	De bevordering	24
Afdeling I.	Algemene bepalingen.....	24
Afdeling II.	De bevorderingsvoorwaarden en de selectie	24
Afdeling III.	De selectie	24
Afdeling IV.	De algemene bevorderingsvoorwaarden per niveau en per rang.....	24
Afdeling V.	De proeftijd na bevordering.....	24
Hoofdstuk X.	De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit	25
Afdeling I.	Algemene bepalingen.....	25
Afdeling II.	De voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit.....	25
Hoofdstuk XI.	De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit.....	25
Afdeling I.	Definities	25
Afdeling II.	Externe personeelsmobiliteit tussen lokale overheden met hetzelfde werkinggebied	25
Afdeling III.	Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserves bij sommige overheden met hetzelfde werkinggebied	27
Hoofdstuk XII.	Uitzendarbeid	27
Titel IV.	Het mandaathouderschap, het opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie	28
Hoofdstuk I.	Het mandaathouderschap (nihil)	28
Hoofdstuk II.	Het opdrachthouderschap.....	28
Hoofdstuk II.	De waarneming van een hogere functie	28
Titel V.	De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid	29
Hoofdstuk I.	De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van dezelfde rang.....	29
Hoofdstuk II.	De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van een lagere graad.....	29
Hoofdstuk III.	De herplaatsing van het contractuele personeelslid in een functie van een lagere graad	29
Titel VI.	Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging	30
Hoofdstuk I.	Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid	30
Hoofdstuk II.	De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid	30
Titel VII.	Het salaris	31

Hoofdstuk I.	Algemene bepalingen	31
Hoofdstuk II.	De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit.....	33
Afdeling I.	Diensten bij een overheid	33
Afdeling II.	Diensten in de privésector of als zelfstandige	33
Afdeling III.	De valorisatie van de diensten.....	33
Hoofdstuk III.	Bijzondere bepalingen	35
Hoofdstuk IV.	De betaling van het salaris	36
Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen		37
Hoofdstuk I.	Algemene bepalingen	37
Hoofdstuk II.	De verplichte toelagen	38
Afdeling I.	De haard- en standplaatstoelage	38
Afdeling II.	Het vakantiegeld voor statutairen.....	38
Afdeling II bis.	Het vakantiegeld voor de contractuelen	38
Afdeling III.	De eindejaarstoelage	38
Afdeling IV.	De attractiviteitspremie	38
Hoofdstuk III.	De onregelmatige prestaties	42
Afdeling I.	Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen	42
Afdeling II.	De overuren (arbeidstijdwet).....	42
Afdeling IIbis.	De overuren (arbeidswet)	42
Afdeling III.	Salarisbijslag voor buitengewone prestaties van verplegend en verzorgend personeel	43
Afdeling IV.	Uurroostertoelagen (ongemakkelijke prestaties)	44
Afdeling V.	Functiecomplement.	46
Hoofdstuk IV.	De andere toelagen	47
Afdeling I.	De toelage voor het waarnemen van een hogere functie	47
Afdeling II.	De gevarentoelage.....	47
Afdeling III.	De permanentietoelage.....	47
Afdeling IV.	De toelage voor opdrachthouderschap	47
Hoofdstuk V.	De vergoeding voor reis- en verblijfskosten.....	48
Afdeling I.	Algemene bepalingen.....	48
Afdeling II.	De vergoeding voor reiskosten	48
Afdeling III.	De vergoeding voor verblijfskosten	48
Hoofdstuk VI.	De sociale voordelen	49
Afdeling I.	De maaltijdcheques.....	49
Afdeling II.	De hospitalisatieverzekering.....	52
Afdeling III.	De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer.....	52
Afdeling IV.	De begrafenisvergoeding	52
Hoofdstuk VII.	De vergoeding van de conciërge (nihil).....	52

Titel IX. Verloven en afwezigheden	53
Hoofdstuk I	Algemene bepalingen
Hoofdstuk II	De jaarlijkse vakantiedagen.....
Hoofdstuk III	De feestdagen
Hoofdstuk IV	Bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof.....
Afdeling I	Het bevallingsverlof.....
Afdeling II	Het opvangverlof
Afdeling III	Het pleegzorgverlof.....
Afdeling IV	Het pleegouderverlof.....
Hoofdstuk V	Het ziekteverlof.....
Hoofdstuk VI	De disponibiliteit.....
Afdeling I	Algemene bepalingen.....
Afdeling II	De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit
Afdeling III	De disponibiliteit wegens ambtsopheffing.....
Hoofdstuk IX	Het omstandigheidsverlof.....
Hoofdstuk VIII.	Onbetaald verlof
Afdeling I	Onbetaald verlof als gunst.....
Afdeling II	Onbetaald verlof als recht.....
Afdeling III	Ambtshalve onbetaald verlof
Hoofdstuk IX.	Het verlof voor opdracht.....
Hoofdstuk X.	Vlaams Zorgkrediet
Hoofdstuk XI.	Thematische verloven
Afdeling I	Algemene bepalingen.....
Afdeling II	Palliatieve verzorging.....
Afdeling III	Ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.....
Afdeling IV.	Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.....
Afdeling V.	Thematisch verlof voor mantelzorgers.....
Hoofdstuk XII	Politiek verlof
Hoofdstuk XIII	Vakbondsverlof en dienstvrijstellingen voor vakbondsactiviteiten
Hoofdstuk XIV.	De dienstvrijstellingen.....
Hoofdstuk XV.	Arbeidsduurvermindering in het kader van de eindloopbaanproblematiek
	63
Afdeling I	Vrijstelling van arbeidsprestaties.....
Afdeling II.	Toepassingsmodaliteiten.....
Hoofdstuk XVI	Terbeschikkingstelling.....
Hoofdstuk XVII	Overdracht

Titel X. Deontologische rechten en plichten.....	71
Titel XI Tucht	71
Titel XII. Slotbepalingen	72
Hoofdstuk I	Overgangsbepalingen72
Afdeling I	Geldelijke waarborgen.....72
Afdeling II	Overgangsbepalingen met betrekking tot de jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen.....73
Afdeling III	De plaatselijke uitvoering van het besluit en diverse lopende procedures en lopende periodes74
Afdeling IV	Specifieke bepalingen75
Hoofdstuk II	Inwerkingtredingbepalingen.....75
Bijlage I	Diplomavooraarden.....76
Bijlage II	Uitgewerkte salarisschalen77
Bijlage III : nihil.....	83
Bijlage IV	Salarisschalen in overgangsregeling (art 293)83
Bijlage V	BIJZONDERE REKRUTERINGSVOORWAARDEN84
Bijlage VI.	EXAMENPROGRAMMA'S.....95
Bijlage VII.	EVALUATIEFORMULIER EN -CRITERIA101

Titel I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Art. 1.

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het voltallige OCMW personeel, zowel in statutair als in contractueel verband, van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijhorende werkings- en erkenningsregels en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, vermeld in artikel 186 §2, van het decreet lokaal bestuur, met name alle personeelsleden van het woonzorgcentrum De Linde en de BKO inclusief IBO.

Art. 2.

In deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. OCMW: het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
2. Het decreet lokaal bestuur : het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
3. de raad: raad voor maatschappelijk welzijn
4. de aanstellende overheid: het vast bureau
5. het uitvoerend orgaan van het bestuur: het vast bureau;
6. de algemeen directeur en in voorkomend geval, het hoofd van het intern verzelfstandigd agentschap van het OCMW;
7. het bestuur: het OCMW bestuur;
8. het personeelslid: zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid, vermeld in artikel 186, §2 van het decreet lokaal bestuur;
9. het statutaire personeelslid: elk personeelslid, vermeld in artikel 186, §2 van het decreet lokaal bestuur, dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband, evenals het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
10. het statutaire personeelslid op proef: elk personeelslid, vermeld in artikel 186, §2 van het decreet lokaal bestuur, dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
11. het vast aangestelde statutaire personeelslid: het personeelslid, vermeld in artikel 186, §2 van het decreet lokaal bestuur, 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;
12. het contractuele personeelslid: elk personeelslid, vermeld in artikel 186, §2 van het decreet lokaal bestuur, dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
 13. graad: benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een specifieke functie;
 14. functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;
 15. competenties: de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie;
 16. voltijds en volledige prestaties: betrekking hebbend op een prestatie van gemiddeld achtendertig uur per week.
 17. toelage: een geldelijk voordeel dat het personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;
 18. vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt;
 19. sociale voordelen: alle voordelen in natura of in contanten die de besturen aan de personeelsleden toekennen;
 20. gezondheidsindex: het indexcijfer overeenkomstig 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, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en met behoud van 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. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100% worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
 21. de rechtspositieregeling van het 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.

Titel II. De personeelsformatie

Art. 3 t.e.m. 6

Idem RPR stad

Art. 7.

Per niveau worden de graden hiërarchisch gerangschikt in rangen. Elke rang wordt aangeduid met twee of drie letters. De hoofdletter geeft het niveau aan, de kleine letter situeert de rang in dat niveau. De rangen geven het relatieve gewicht van de betrekkingen binnen het niveau weer.

De rangen per niveau zijn:

- 1° in niveau A:
 - a) voor de basisgraad: Av;
 - b) voor de hogere graden, in opklimmende volgorde: Ax, Ay en Az;
 - c) voor de specifieke basisgraden van geneesheer en apotheker: Avb;
 - d) voor de hogere specifieke graden, in opklimmende volgorde: Axb, Ayb;
- 2° in niveau B:
 - a) voor de basisgraad: Bv;
 - b) voor de eerste hogere graad: Bx;
- 3° in niveau C:
 - a) voor de basisgraad: Cv;
 - b) voor de hogere graad: Cx;
- 4° in niveau D:
 - a) voor de basisgraad: Dv;
 - b) voor de hogere technische graad: Dx;
- 5° in niveau E: Ev.

Er kunnen geen andere rangen ingesteld worden.

Een betrekking wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.

Titel III. De loopbaan

Hoofdstuk I. De procedures voor de vervulling van betrekkingen

Art. 8.

Idem RPR stad

Hoofdstuk II. De aanwerving

Afdeling I. De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden

Art. 10 t.e.m. 13.

Idem RPR stad

Afdeling II. De aanwervingsprocedure

Art. 14 t.e.m. 16

Idem RPR stad

Afdeling III. De selectieprocedure

Art. 17 t.e.m. 21.

Idem RPR stad

Afdeling IV. Wervings- en bevorderingsreserves

Art. 22.

Idem RPR stad

Afdeling V. Nihil

Art. 23-24.

Nihil

Afdeling VI. Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid, en in sommige tijdelijke betrekkingen

Art. 25 t.e.m. 27bis

Idem RPR stad

Afdeling VII. De aanwerving van personen met een arbeids-handicap

Art. 28 t.e.m. 30

Idem RPR stad

Afdeling VIII. De indiensttreding

Art. 31

De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid en deelt deze mee via een schrijven.

In overeenstemming met artikel 187 van het decreet lokaal bestuur legt het personeelslid bij zijn indiensttreding de eed af in handen van de voorzitter van het vast bureau (= burgemeester). De voorzitter van het vast bureau kan zijn bevoegdheid om de eed af te nemen toevertrouwen aan een lid van de raad of aan de **algemeen directeur**.

In overeenstemming met artikel 163 van het decreet lokaal bestuur legt de maatschappelijk werker voor hij zijn ambt opneemt de eed af in handen van de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn.

De benoeming van de personeelsleden die weigeren de eed af te leggen wordt als niet bestaande beschouwd. Voor de contractuele personeelsleden wordt de eedaflegging als een bindende voorwaarde voorzien in de arbeidsovereenkomst.

De kandidaat die niet in dienst treedt op de datum in het besluit bepaald of, wanneer die niet is bepaald, binnen drie maanden vanaf de datum waarop het aanwervingsbesluit hem werd betekend, wordt geacht aan zijn aanstelling definitief te verzaken.

Een nieuwe indiensttredingdatum kan bij gemotiveerd besluit van de aanstellende overheid worden bepaald wanneer de betrokkene een gegronde reden inroept die hem belet op de gestelde datum of binnen de gestelde termijn zijn ambt op te nemen.

De kandidaat die voldoet aan de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden komt in aanmerking voor een benoeming in vast verband of voor een benoeming op proef of voor een aanstelling in contractueel dienstverband.

De geslaagde voor een aanwervingsprocedure die in aanmerking komt voor een vaste benoeming of voor een benoeming op proef of voor een contractuele aanstelling moet vooraf medisch geschikt worden bevonden indien dit wettelijk vereist is conform artikel 10 van deze rechtspositieregeling.

De tewerkstelling van contractueel personeel wordt geregeld door de wet van 3 juli 1978, en latere wijzigingen, betreffende de arbeidsovereenkomsten. Voor elke tewerkstelling in contractueel verband wordt een afzonderlijke schriftelijke overeenkomst afgesloten.

Een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten:

- a) hetzij voor een onbepaalde tijd ;
- b) hetzij voor een bepaalde tijd ;
- c) hetzij voor een duidelijk omschreven werk;
- d) hetzij voor de vervanging van afwezige personeelsleden.

Hoofdstuk III. De proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband, voor studentenarbeid, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

Afdeling I. Algemene bepaling

Art. 32.

Idem RPR stad

Afdeling II. De duur van de proeftijd en de evaluatie tijdens de proeftijd

Art. 33.

Idem RPR stad

Afdeling III. De vaste aanstelling in statutair verband

Art. 34.

Idem RPR stad

Hoofdstuk IV. De opvolging, feedback en evaluatie van het personeelslid

Afdeling I. Toepassingsgebied

Art. 35

Idem RPR stad

Afdeling II. Algemene bepalingen

Art. 36

Idem RPR stad

Afdeling III : Evaluatie

Onderafdeling I : Algemene bepalingen

Art. 37 t.e.m. 37ter

Idem RPR stad

Onderafdeling II : Evaluatie van het statutair personeelslid tijdens de proeftijd

Art. 38 t.e.m. 40

Idem RPR stad

Onderafdeling III : Evaluatie van het contractueel personeelslid

Art. 40bis

Idem RPR stad

Onderafdeling IV : Evaluatie van het personeelslid ikv bevorderingsprocedure, procedure interne en externe personeelsmobiliteit en ambtshalve herplaatsing.

Art. 40ter

Idem RPR stad

Afdeling IV : Opvolging en feedback van het personeelslid tijdens de loopbaan

Onderafdeling I : Algemene bepalingen

Art. 41 t.e.m. 43

Idem RPR stad

Onderafdeling II. Gevolgen van de opvolging van de feedback

Art. 44 t.e.m. 45

Idem RPR stad

Hoofdstuk V. Opvolging, feedback en evaluatie van de decretale graden

Afdeling I. Toepassingsgebied

Art. 46

Idem RPR stad

Afdeling II. Algemene bepalingen

Art. 47

Idem RPR stad

Afdeling III. Evaluatie van de decretale graden

Onderafdeling I. Algemene bepalingen

Art. 48

Idem RPR stad

Onderafdeling II. De evaluatie van de decretale graad tijdens de proeftijd.

Art. 49

Idem RPR stad

Onderafdeling III. De gevolgen van de evaluatie van de decretale graad tijdens de proeftijd

Art. 50

Idem RPR stad

Afdeling IV. De opvolging en feedback van de decretale graad tijdens de loopbaan

Onderafdeling I. Algemene bepalingen

Art. 51 en 52

Idem RPR stad

Onderafdeling II. Gevolgen van de opvolging en feedback

Art. 53 t.e.m. 53ter

Idem RPR stad

Hoofdstuk VI. Het vormingsreglement

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 54 t.e.m. 61bis.

Idem RPR stad

Afdeling II. De vormingsplicht

Art. 62 t.e.m. 66

Idem RPR stad

Afdeling III. Het vormingsrecht

Art. 67.

Idem RPR stad

Hoofdstuk VII. De administratieve anciënniteiten van het personeelslid

Art. 68 t.e.m. 72.

Idem RPR stad

Art. 73.

Aan het personeelslid dat aangesteld wordt in een verpleegkundige functie, 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

Die administratieve anciënniteiten worden toegekend 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. Ze worden in aanmerking genomen volgens de bepalingen van artikel 72, §2.

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

Als bewijsstukken worden aanvaard:

- 1° attesten van de vroegere werkgever die bevestigen dat en hoelang een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en die weergeven wat dat inhield;
- 2° de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie;
- 3° evaluaties over de uitoefening van de vroegere functie;
- 4° zo nodig, attesten of getuigschriften van aanvullende vorming.

Het personeelslid levert zelf de bovengenoemde bewijsstukken binnen een periode van 3 maanden na aanwerving.

Art. 74.

In afwijking van artikel 71, eerste lid, en artikel 72, §2, eerste lid, wordt aan het personeelslid dat aangesteld wordt in een verpleegkundige functie met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige schaalanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld.

Die administratieve anciënniteiten worden toegekend 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. Ze worden in aanmerking door de algemeen directeur genomen volgens de bepalingen van artikel 72, §2, tweede en derde lid.

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

Als bewijsstukken worden aanvaard:

- 1° attesten van de vroegere werkgever die bevestigen dat en hoelang een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en die weergeven wat dat inhield;
- 2° de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie;
- 3° evaluaties over de uitoefening van de vroegere functie;
- 4° zo nodig, attesten of getuigschriften van aanvullende vorming;
- 5° attesten van de sociale zekerheid.

Het personeelslid levert zelf de bovengenoemde bewijsstukken binnen een periode van 3 maanden na aanwerving.

Hoofdstuk VIII. De functionele loopbaan

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 75.

Idem RPR stad

Afdeling II. De functionele loopbanen per niveau

Art. 76.

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

- 1° voor de graden van rang Av, vermeld in artikel 7, tweede lid:
A1a-A2a-A3a:
 - a) van A1a naar A2a na vier jaar schaalanciënniteit in A1a, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;
 - b) van A2a naar A3a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;

- 2° voor de graad van rang Ax, vermeld in artikel 7, tweede lid:
A4a-A4b: van A4a naar A4b na negen jaar schaalanciënniteit in A4a, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt.

Art. 77.

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

- voor de graden van rang Bv, vermeld in artikel 7, tweede lid:
 - a) B1-B2-B3:
 - 1) van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in B1, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;
 - 2) van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;
 - b) BV1-BV2-BV3, voor de verpleegkundige en de paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling met een diploma van professionele bachelor of een daarmee gelijkgesteld diploma dat in overeenstemming met artikel 6, toegang geeft tot niveau B:

- 1) van BV1 naar BV2 na vier jaar schaalanciënniteit in BV1, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;
- 2) van BV2 naar BV3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in BV1 en BV2, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;

Art. 78.

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

voor een graad van rang Cv, vermeld in artikel 7, tweede lid:

a) C1-C2-C3:

- 1) van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;
- 2) van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;

b) C1-C2, voor de begeleider in de erkende kinderdagverblijven, de begeleider in de initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau:

van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;

c) C3-C4, voor de graad van gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige:

van C3 naar C4 na negen jaar schaalanciënniteit in C3, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;

Art. 79.

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

voor de graad van rang Dv, vermeld in artikel 7, tweede lid:

a) D1-D2-D3

- 1) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;
- 2) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt.

b) D1-D2-D3, voor de begeleider in de initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau:

- 1) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;

- 2) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 , tenzij je een ongunstige evaluatie hebt.

Art. 80.

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

voor de graad van rang Ev, vermeld in artikel 7, tweede lid:

E1-E2-E3:

- 1) van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in E1,, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt;
- 2) van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2,, tenzij je een ongunstige evaluatie hebt.

Hoofdstuk IX. De bevordering

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 81 t.e.m. 84.

Idem RPR stad

Afdeling II. De bevorderingsvoorwaarden en de selectie

Art. 85 t.e.m. 88

Idem RPR stad

Afdeling III. De selectie

Art. 89.

Idem RPR stad

Afdeling IV. De algemene bevorderingsvoorwaarden per niveau en per rang

Art. 90 t.e.m. 92.

Idem RPR stad

Afdeling V. De proeftijd na bevordering

Art. 93 en 94.

Idem RPR stad

Hoofdstuk X. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 95 en 96.

Idem RPR stad

Afdeling II. De voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit

Art. 97 t.e.m. 99

Idem RPR stad

Hoofdstuk XI. De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit

Afdeling I. Definities

Art. 100.

Idem RPR stad

Afdeling II. Externe personeelsmobiliteit tussen lokale overheden met hetzelfde werkingsgebied

Onderafdeling I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

Art. 101.

Idem RPR stad

Onderafdeling II. Procedure en voorwaarden

Art. 102.

Idem RPR stad

Onderafdeling III. De aanstelling van het personeelslid dat overkomt van een andere overheid

Art. 103.

- § 1. De geselecteerde kandidaat die overkomt van een andere overheid, wordt aangesteld in de betrekking waarvoor hij zich kandidaat gesteld heeft. De kandidaat voor een statutaire betrekking wordt in statutair dienstverband aangesteld. De kandidaat voor een contractuele betrekking wordt in contractueel dienstverband aangesteld.
- § 2. Het personeelslid dat overkomt van de gemeente, het AGB en de OCMW-vereniging wordt in geval van deelname aan een bevorderingsprocedure onderworpen aan een proeftijd zoals bepaald in art.84, 93 en 94. De bepalingen uit artikel 38 zijn van toepassing op de evaluatie van de proeftijd.
- § 3. Het vast personeelslid dat overkomt van de gemeente, het AGB en de OCMW-vereniging wordt in geval van deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit onderworpen aan een proeftijd van drie maanden.

Het contractuele personeelslid (bediende) dat overkomt van de gemeente en het AGB wordt in geval van deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit onderworpen aan een proeftijd van drie maanden. Als de helft van de duurtijd van het contract lager is dan drie maanden wordt de proeftijd herleid tot de helft van het contract.

Het contractuele personeelslid (arbeider) dat overkomt van de gemeente en het AGB wordt in geval van deelname aan een procedure van interne personeelsmobiliteit onderworpen aan een proeftijd van twee weken. Als de helft van de duurtijd van het contract lager is dan twee weken wordt de proeftijd herleid tot de helft van het contract.

Vóór het einde van de proeftijd wordt het personeelslid dat overkomt van de gemeente, het AGB en de OCMW-vereniging geëvalueerd door zijn hiërarchisch overste(n).

- § 4. De proeftijd wordt verlengd met de duur van de afwezigheden zodra het personeelslid op proef tien werkdagen afwezig is geweest.
- § 5. In geval de evaluatie gunstig is, wordt het personeelslid aangesteld zoals bepaald in §1.

In geval de evaluatie ongunstig is, kan het personeelslid niet worden aangesteld in de betrekking waarvoor hij/zij zich kandidaat heeft gesteld. Het vast

personeelslid kan in dit geval terugkeren naar zijn/haar oorspronkelijke functie, op voorwaarde dat hij/zij van zijn originele werkgever onbetaald verlof heeft gekregen.

- § 6. De aanstellende overheid beslist over de aanstelling van de kandidaat die overkomt van een andere overheid. Ze 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.

Het statutair personeelslid dat overkomt na een procedure van externe personeelsmobiliteit tussen stad, OCMW, OCMW-vereniging en AGB, is tijdens de proeftijd niet onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van werknemers. De statutaire aanstelling blijft verder doorlopen.

Onderafdeling IV. Administratieve anciënniteiten en andere arbeidsvoorwaarden

Art. 104.

Idem RPR stad

Afdeling III. Gezamenlijke selecties en gemeenschappelijke wervingsreserves bij sommige overheden met hetzelfde werkingsgebied

Art. 105.

Idem RPR stad

Hoofdstuk XII. Uitzendarbeid

Art. 106

Idem RPR stad

<p>Titel IV. Het mandaathouderschap, het opdrachthouderschap en de waarneming van een hogere functie</p>

Hoofdstuk I. Het mandaathouderschap (nihil)

Art. 108 - 111. : nihil

Hoofdstuk II. Het opdrachthouderschap

Art. 112 t.e.m. 114.

Idem RPR stad

Hoofdstuk II. De waarneming van een hogere functie

Art. 115 t.e.m. 117

Idem RPR stad

Titel V. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid
--

Hoofdstuk I. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van dezelfde rang

Art. 118 t.e.m. 120

Idem RPR stad

Hoofdstuk II. De ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in een functie van een lagere graad

Art. 121 en 122

Idem RPR stad

Hoofdstuk III. De herplaatsing van het contractuele personeelslid in een functie van een lagere graad

Art. 123.

Idem RPR stad

<p>Titel VI. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging</p>
--

Hoofdstuk I. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid

Art. 124 t.e.m. 126.

Idem RPR stad

Hoofdstuk II. De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid

Art. 127 t.e.m. 129

Idem RPR stad

Titel VII. Het salaris

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Art. 130 en 131

Idem RPR stad

Art. 132.

§1. Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in artikel 76 tot en met 80, verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode:

1° niveau E:

Graad	Rang	schalen
1 basisgraad	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D:

Graad	rang	schalen
a) 1 administratieve of technische basisgraad	Dv	D1-D2-D3
b) basisgraad van begeleider buitenschoolse kinderopvang zonder diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Dv	D1-D2-D3
c) basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg zonder diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Dv	D1-D2-D3
d) basisgraad van logistiek assistent in de ouderenzorg	Dv	D1-D2-D3

3° niveau C:

Graad	rang	schalen
a) administratieve of technische basisgraad	Cv	C1-C2-C3
b) basisgraad van begeleider erkende kinderdagverblijven en van begeleider buitenschoolse kinderopvang met diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld	Cv	C1-C2
c) basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg met diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Cv	C1-C2
d) basisgraad van gebrevetteerd/gediplomeerd verpleegkundige	Cv	C3-C4

4° niveau B:

Graad	rang	schalen
a) basisgraad	Bv	B1-B2-B3
b) basisgraad van verpleegkundige en van paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	Bv	BV1-BV2-BV3
c) hogere graad van hoofdverpleegkundige of van hoofdparamedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	Bx	BV5

5° niveau A:

Graad	rang	schalen
a) 1 basisgraad	Av	A1a-A2a-A3a
b) 1 hogere graad	Ax	A4a-A4b

§2. Nihil

§3. De salarisschalen die met inbegrip van de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding van toepassing zijn, zijn als bijlage II bij dit besluit gevoegd.

Art. 133.

Idem RPR stad

Hoofdstuk II. De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit

Afdeling I. Diensten bij een overheid

Art. 134 en 135.

Idem RPR stad

Afdeling II. Diensten in de privésector of als zelfstandige

Art. 136.

Idem RPR stad

Afdeling III. De valorisatie van de diensten

Art. 137.

§1. De diensten die in overeenstemming met artikel 134 tot en met 136 gepresteerd werden na 01/01/2008, worden, vanaf 01/01/2011, voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

Voor diensten gepresteerd voor 01/01/2008 geldt de regeling die op dat ogenblik van toepassing was in de rechtspositieregeling.

Voor de toepassing van het eerste lid geldt het volgende:

- 1° deeltijdse diensten die gepresteerd worden na 01/01/2008 worden vanaf 01/01/2011 meegerekend voor honderd procent;
- 2° de geldelijke anciënniteit voor deeltijdse diensten die gepresteerd werden voor 01/01/2008 wordt vastgesteld volgens de regels die op dat ogenblik krachtens de plaatselijke rechtspositieregeling van toepassing waren;

§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.

Art. 138 en 139

Idem RPR stad

Hoofdstuk III. Bijzondere bepalingen

Art. 140 t.e.m. 142.

Idem RPR stad

Art. 143.

In de salarisschalen, vermeld in artikel 132, 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 of salarisbijslagen worden toegekend aan de personeelscategorieën, onder de voorwaarden en aan de bedragen vastgesteld in de onderrichtingen van de financierende federale overheid.

Art. 144.

Nihil

Hoofdstuk IV. De betaling van het salaris

Art. 145 t.e.m. 148

Idem RPR stad

Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Art. 149.

- §1. Met behoud van de toepassing van eventuele decretale of wettelijke bepalingen kunnen geen andere toelagen en vergoedingen worden toegekend of ingevoerd dan die welke vermeld worden in dit besluit.
- §2. Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder:
1. toelage: een geldelijk voordeel dat een personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert
 2. vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt
 3. sociale voordelen: alle voordelen in natura of in contanten die het OCMW aan de personeelsleden toekent
 4. 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.
 5. Overloon: toeslag boven het gewone loon
 6. volledige prestaties: prestaties die gemiddeld 38 uren/week bedragen
 7. nachtprestaties: prestaties geleverd tussen 22u00' en 6u00'
 8. prestaties op zaterdagen en zondagen: prestaties geleverd op zater- en zondagen tussen 0u00' en 24u00'
 9. prestaties op feestdagen: prestaties geleverd op de reglementair vastgestelde feestdagen tussen 0u00 en 24u00'.

Art. 150.

Idem RPR stad

Hoofdstuk II. De verplichte toelagen

Afdeling I. De haard- en standplaatstoelage

Art. 151.

Idem RPR stad

Afdeling II. Het vakantiegeld voor statutairen

Art. 152 t.e.m. 162

Idem RPR stad

Afdeling II bis. Het vakantiegeld voor de contractuelen

Art. 162 bis.

Idem RPR stad

Afdeling III. De eindejaarstoelage

Art. 163 t.e.m. 167

Idem RPR stad

Afdeling IV. De attractiviteitspremie

Artikel 167a

Deze bepalingen zijn van toepassing op de personeelsleden van het woonzorgcentrum.

Onder personeelsleden wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk, statutaire en contractuele, arbeiders- en bediendepersoneel.

Artikel 167b

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

Artikel 167c

De bepalingen van deze afdeling leggen de regels vast die op de in artikel 167a beoogde personeelsleden inzake attractiviteitspremie van toepassing zijn en dit voor het jaar 2006 en volgende jaren.

Artikel 167d

Het bedrag van de attractiviteitspremie bestaat uit 2 delen:

- 1) 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.
- 2) 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 waarmee 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 167e

- §1. Het personeelslid 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 het

OCMW Ronse (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 het OCMW Ronse (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 167d.

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.

- §2. Als het personeelslid 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 het OCMW Ronse 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.
- §3. Voor het deeltijds tewerkgestelde personeelslid 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 167f

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 het personeelslid uit dienst treedt.

Artikel 167g

- §1. Het tweede deel van de premie is niet verschuldigd aan om dringende reden ontslagen personeel, 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 het vervangen personeelslid de premie ontvangt.
- §2. De personeelsleden 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.

Hoofdstuk III. De onregelmatige prestaties

Afdeling I. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

Art. 168 en 169

Idem RPR stad

Afdeling II. De overuren (arbeidstijdwet)

Art. 170 en 171.

Idem RPR stad

Art. 172.

Het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk, ontvangt per oproep een verstoringtoelage.

De verstoringtoelage bedraagt twee keer het uurloon.

Personeelsleden kunnen enkel opgeroepen worden door een hiërarchisch overste.

Als berekeningsbasis voor het uurloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering, de toelage voor opdrachthouderschap of de mandaattoelage

De verstoringstoelage kan worden omgezet in inhaalrust.

De verstoringtoelage kan gecumuleerd worden met de toeslag voor onregelmatige prestaties en met de toeslag voor overuren.

Afdeling IIbis. De overuren (arbeidswet)

Art. 172bis.

Voor de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen, is de regeling vervat in de Arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing.

Afdeling III. Salarisbijslag voor buitengewone prestaties van verplegend en verzorgend personeel

Art. 172ter.

Aan de gediplomeerde en niet-gediplomeerde leden van het verplegend en verzorgend personeel tot en met de graad van hoofdverpleegkundige en aan de leden van het paramedisch personeel, tewerkgesteld in de verzorgingsinstellingen en buitengewone prestaties leverend onder de vorm van wisselende diensten met nacht-, zondag- en feestdagwerk, wordt een jaarlijkse salarisbijslag ten belopen van 11%, een salarisbijslag van 2,0479 euro per gepresteerd nachtuur en een salarisbijslag van 1,01 euro x index per gepresteerd uur op zaterdag, zon- en feestdagen toegekend, berekend op basis van hun werkelijke wedde.

Voor de toepassing van het voorgaande dient onder buitengewone prestaties te worden verstaan:

- Nachtdienst;
- Werk op zon- en feestdagen;
- Wisselende uren of onderbroken diensten

De salarisbijslag van 11% wordt toegekend bijaldien het begunstigde personeelslid twee van deze drie prestaties doorlopend vervult.

Onder werkelijke wedde dient te worden verstaan de minimumwedde van de schaal van de graden van het hoger bedoelde personeel, vermeerderd met de verworven jaarlijkse of tweejaarlijkse verhogingen.

Voormelde salarisbijslag wordt maandelijks met de maandwedde verrekend. Hij is als dusdanig onderhevig aan de mobiliteitsregeling die van toepassing is op de wedden (schommelingen van het indexcijfer) en komt in aanmerking voor de inhouding van pensioenlasten, alsmede voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage.

De bedoelde bijslag is verschuldigd wanneer de activiteitswedde verschuldigd is en wordt samen met deze en in dezelfde mate uitbetaald.

Deze toelage wordt eveneens uitbetaald in een maand, tijdens dewelke het betrokken personeelslid de twee gestelde voorwaarden toevallig niet heeft vervuld, wanneer deze

toevalligheid voortspuit uit de normale toepassing van de dienstrol.

Wanneer aan de gestelde voorwaarden nochtans niet wordt voldaan door omstandigheden afhankelijk van het personeelslid zelf en zich uitstrekkende over een duurtijd van 1 maand verbeurt het personeelslid de uitkering van de toelage.

Deze salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in afdeling I.

Deze salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.

Afdeling IV. Uurroostertoeslagen (ongemakkelijke prestaties)

Art. 172 quater - toepassingsgebied

§1. Deze afdeling is van toepassing op het personeel aan het bed van de patiënt zoals gedefinieerd in §2, en tewerkgesteld in de rustoorden voor bejaarden en rust- en verzorgingstehuizen.

Deze uurroostertoeslagen zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in afdeling I.

§2. Onder personeel aan het bed van de patiënt wordt verstaan:

- de verpleegkundigen;
- de zorgkundigen;

Art. 172quinquies. - uurperiodes

De 24 uren van een dag worden verdeeld in 4 uurperiodes:

Dag:	van 8 uur tot 18 uur
Avond:	van 18 uur tot 20 uur
Nacht:	van 20 uur tot 6 uur
Ochtend:	van 6 uur tot 8 uur

De huidige regels die voortvloeien uit protocollen getekend in het Comité voor de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (Comité C), blijven onveranderd voor wat betreft de uren gepresteerd tijdens de uurperiode van de dag (van 8 uur tot 18 uur) en van de ochtend (van 6 uur tot 8 uur) van maandag tot vrijdag, op zaterdag, zon- en feestdagen.

Art. 172sexies. – avondprestaties

- §1. Een toeslag voor avondprestaties, wordt toegekend voor de uurschijf van 19 tot 20 uur aan het personeel aan het bed van de patiënt zoals gedefinieerd in artikel 172d, §2, tewerkgesteld en dit a prorata van de effectief uitgevoerde prestaties in deze uurschijf.
- §2. Deze toeslag wordt als volgt berekend en toegekend:
- voor het personeel dat betaald wordt volgens het zogenaamde regime “per prestatie”: 25% van het barema-uurloon ongeacht de dag van de week waarbij de toeslag op zaterdag, zon- en feestdagen van toepassing is indien deze voordeliger is dan die 25%;
 - voor het personeel dat via het forfait van 11% betaald wordt: de toeslag voor het nachtuurloon toegevoegd aan het basisbarema van 111%, ongeacht de dag van de week, inclusief zaterdag en zon- en feestdagen.
- §3. De akkoorden of gebruiken, voortvloeiend uit sectoriële onderhandelingen, die betere arbeidsvoorwaarden bepalen, blijven van toepassing voor de andere personeelscategorieën en in de andere sectoren.

Art. 172septies. – nachtprestaties

- §1. Alle uren gepresteerd tussen 20 u en 6 u worden beschouwd als nachturen zowel van maandag tot vrijdag als op de zaterdagen, zondagen en feestdagen.
- Een toeslag voor nachtprestaties wordt toegekend voor de uurschijf van 20 uur tot 6 uur, volgens regels geldende op 31 december 2009, aan het personeel aan het bed van de patiënt zoals gedefinieerd in artikel 172d, §2, tewerkgesteld en dit a prorata van de effectief uitgevoerde prestaties in deze uurschijf.
- §2. Bovendien worden alle uren of delen van een uur van een prestatie die middernacht overschrijdt, beschouwd en betaald als nachturen zelfs indien de prestatie start vóór 20 uur of eindigt na 6 uur.
- §3. Deze toeslag voor de nacht wordt als volgt berekend en toegekend:
- aan het personeel dat betaald wordt volgens het zogenaamde regime “per prestatie”: de nachtuurtoeslag van toepassing op 31 december 2009

ongeacht de dag van de week waarbij de toeslag op zaterdag, zon- en feestdagen van toepassing is indien deze voordeliger is dan deze uurtoeslag;

- aan het personeel dat via het forfait van 11% betaald wordt: de toeslag voor het nachtuurloon toegevoegd aan het basisbarema van 111%, ongeacht de dag van de week, inclusief zaterdag en zon- en feestdagen.

§4. De akkoorden of gebruiken, voortvloeiend uit sectoriële onderhandelingen, die betere arbeidsvoorwaarden bepalen, blijven van toepassing voor de andere personeelscategorieën en in de andere sectoren.

§5. Indien voor een deel van een prestatie twee verschillende premies bestaan, wordt de hoogste premie toegekend.

Afdeling V. Functiecomplement.

Art. 172octies.

Het personeelslid tewerkgesteld als verpleegkundig coördinator, hoofdparamedicus of hoofdverpleegkundige heeft, in uitvoering van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 18/07/2005, op basis van het ministerieel besluit van 06/11/2003 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden voor de toekenning van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 37, §12, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14/07/1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden, recht op een functiecomplement, voor zover volgende voorwaarden zijn voldaan:

- 1° de aanstelling als hoofdverpleegkundige, verpleegkundig coördinator of hoofdparamedicus blijkt uit de arbeidsovereenkomst of de benoemingsbeslissing;
- 2° 17 jaar geldelijke anciënniteit hebben op de laatste dag van de referentieperiode;
- 3° een basisvorming van 24 uur gekregen hebben en jaarlijks een permanente vorming van 8 uur volgen, waarvan de programma's werden goedgekeurd door de FOD Volksgezondheid.

Hoofdstuk IV. De andere toelagen

Afdeling I. De toelage voor het waarnemen van een hogere functie

Art. 173 en 174

Idem RPR stad

Afdeling II. De gevarentoelage

Art. 175 t.e.m. 177

Idem RPR stad

Afdeling III. De permanentietoelage

Art. 178 t.e.m. 180

Idem RPR stad

Afdeling IV. De toelage voor opdrachthouderschap

Art. 181 t.e.m. 182

Idem RPR stad

Hoofdstuk V. De vergoeding voor reis- en verblijfskosten

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 183 t.e.m. 185

Idem RPR stad

Afdeling II. De vergoeding voor reiskosten

Art. 186.

§1. Het personeelslid heeft recht op een vergoeding voor reiskosten overeenkomstig artikel 119 §1 en §3 van het besluit van de Vlaamse regering van 12 november 2010, en latere wijzigingen, houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

Bij carpooling kan de vergoeding voor de bestuurder worden verhoogd met het wettelijk toegestaan maximum bedrag. De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.

Het personeelslid heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

Het personeelslid dat voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, ontvangt het wettelijk toegestaan maximum bedrag per kilometer.

§2. De bedragen van de kilometervergoeding en de forfaitaire vergoeding worden jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen door de van kracht zijnde bedragen te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het voorgaande jaar en de teller gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het lopende jaar.

Art. 187.

Idem RPR stad

Afdeling III. De vergoeding voor verblijfskosten

Art. 188.

Idem RPR stad

Hoofdstuk VI. De sociale voordelen

Afdeling I. De maaltijdcheques

Art. 189.

§1. Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques.

De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 6,50 euro voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen (de personeelsleden van het woonzorgcentrum). Die vervangen in geen geval de wedde. De werkgeversbijdrage bedraagt 5,41 euro.

De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 8,00 euro voor de andere personeelsleden van het OCMW. Die vervangen in geen geval de wedde. De werkgeversbijdrage bedraagt 6,91 euro.

De werknemer neemt een bedrag van 1,09 euro voor zijn rekening. Dit bedrag wordt maandelijks afgehouden van het nettosalaris.

§2. Het personeelslid krijgt bij indiensttreding een betaalkaart, gelijkaardig aan een bankkaart. Het aantal maaltijdcheques wordt maandelijks elektronisch gecrediteerd op de maaltijdchequerekening. Aan de hand van de betaalkaart kunnen betalingen gebeuren voor een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

§3. De personeelsleden worden van dit sociaal voordeel op de hoogte gesteld door middel van een formulier waarop de uitreikingmodaliteiten zijn vermeld en dat door hen dient ondertekend te worden voor akkoord. Zij kunnen de toepassing van dit sociaal voordeel weigeren, als zij de tussenkost van de werknemer niet wensen bij te dragen.

§4. De maaltijdcheques worden toegekend voor de perioden (dagen of uren) waarin de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert. Onder de term "effectieve arbeidsprestaties" wordt verstaan: de perioden waarin de werknemer effectief op de normale arbeidsplaats aanwezig is of in opdracht van de werkgever elders arbeidsprestaties levert. Opleiding, studiedagen en vergaderingen van het bestuur alsook de vergaderingen met vakbondsverlof worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Overuren, die nadien worden gecupereerd via vrijaf van gelijke duur, worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen tot beloop van het theoretisch maximum aantal te presteren arbeidsdagen per kwartaal.

§5. Het aantal maaltijdcheques dat voor een bepaalde maand aan een personeelslid wordt toegekend, wordt bepaald door het aantal effectief gepresterde uren in de loop van de maand te delen door het normaal aantal uren per dag.

Als deze berekening een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Het aantal toegekende maaltijdcheques per kwartaal mag nooit hoger zijn dan het maximum aantal arbeidsdagen dat tijdens het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds personeelslid.

Voor de berekening waarvan sprake in het vorige lid gelden volgende elementen:

- het dagelijks normale aantal uren bedraagt 7,6 uren;
- het maximum aantal dagen dat een voltijds werknemer per kwartaal kan presteren, stemt overeen met het aantal werkdagen in het regime van de vijf dagenweek, die in het kwartaal vallen (d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zaterdag en zondag en het aantal wettelijke feestdagen).

§6. De maaltijdcheques worden iedere maand, volgend op de referentemaand (= vorige maand) aan het personeelslid overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop hij effectief arbeidsprestaties leverde.

Zo in een bepaalde maand het aantal overhandigde cheques afwijkt van het aantal effectief gepresterde arbeidsdagen, wordt in de loop van hetzelfde kwartaal en uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal, het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop het personeelslid tijdens het kwartaal effectief arbeidsprestaties heeft geleverd.

Op de jaarlijkse individuele rekening van het personeelslid wordt het aantal toegekende maaltijdcheques en het brutobedrag van de maaltijdcheques, verminderd met de persoonlijke bijdrage van het personeelslid, vermeld.

§7. De geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot twaalf maanden.

Afdeling Ibis. De ecocheques

Art. 189bis

§1. Het personeelslid, m.u.v. het ter beschikking gesteld personeel, heeft recht op ecocheques vanaf het kalenderjaar 2022.

§2. Het jaarlijks bedrag van ecocheques wordt bepaald aan de hand van de tewerkstellingsbreuk en de werkelijke arbeidsprestaties in de referentieperiode.

De maximale waarde van de ecocheques bedraagt voor een voltijds personeelslid 250,00 Euro.

Het deeltijds tewerkgesteld personeelslid heeft recht op een bedrag aan ecocheques à rato van zijn tewerkstellingsbreuk.

§3. De ecocheques worden toegekend voor elke dag waarvoor het personeelslid salaris ontvangen heeft en de dagen waarvoor een jeugdvakantie- of seniorenvakantie-uitkering verkregen werd en de aanvullende (Europese) vakantiedagen in de referteperiode. Met zo'n dagen worden de dagen moederschaps- of bevallingsverlof, afwezigheden ten gevolge van arbeidsongeval en de eerste maand van ziekte bij de periodes met recht op uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering gelijkgesteld.

§4. De referteperiode is de periode van 12 maanden die loopt van 1 januari (beginnend vanaf 1 januari 2022) tot en met 31 december van het kalenderjaar. Bij wijzigingen in de tewerkstellingsbreuk wordt op het einde van de referteperiode een gemiddelde genomen om de tewerkstellingsbreuk binnen de referteperiode te bepalen.

§5. De ecocheques worden per kalenderjaar één maal uitgekeerd in de loop van de maand januari volgend op het kalenderjaar.

§6. De hoogste nominale waarde van een ecocheque bedraagt 10,00 euro. Het personeelslid geniet van het voordeel van ecocheques in elektronische vorm en zijn 24 maanden geldig. Ze mogen slechts aangewend worden voor de aankoop van producten en diensten van ecologische karakter die zijn opgenomen in de lijst van cao nr. 98 van 20 februari 2009

Afdeling II. De hospitalisatieverzekering

Art. 190 t.e.m. 192

Idem RPR stad

Afdeling III. De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer

Art. 193 t.e.m. 195

Idem RPR stad

Afdeling IV. De begrafenisvergoeding

Art. 196 t.e.m. 198

Idem RPR stad

Hoofdstuk VII. De vergoeding van de conciërge (nihil)

Art. 199.

Nihil

Titel IX. Verloven en afwezigheden

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Art. 200 t.e.m. 205

Idem RPR stad

Hoofdstuk II De jaarlijkse vakantiedagen

Art. 206.

Het personeelslid heeft jaarlijks recht op een aantal werkdagen betaalde vakantie. Het aantal werkdagen betaalde vakantie bedraagt zesentwintig dagen voor een volledig arbeidsjaar.

De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van het personeelslid, met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Het personeelslid moet minstens éénmaal per jaar gedurende een aaneengesloten periode van minstens veertien kalenderdagen verlof nemen.

De vakantiedagen moeten op voorhand worden aangevraagd. 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 overste.

De hoofdvakantie moet aangevraagd worden ten minste twee weken voor de aanvangsdatum en voor de andere verlofdagen wordt de aanvraag ten minste één dag vooraf gedaan. Niet tijdig aangevraagd verlof kan slechts toegestaan worden indien dit verzoenbaar is met de behoeften van de dienst.

Wanneer een personeelslid in de loop van het jaar de hem toegestane vakantiedagen niet gans heeft kunnen uitputten om redenen in het belang van de dienst, ziekte en/of arbeidsongeval, mogen de overblijvende dagen overgedragen worden naar het volgende jaar. Dit aantal mag één derde van de jaarlijks toegestane vakantiedagen niet overschrijden.

Art. 207 en 208.

Idem RPR stad

Hoofdstuk III De feestdagen

Art. 209.

- §1. Met behoud van de toepassing van de wet betreffende de feestdagen van 4 januari 1974 en het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, heeft het personeelslid betaalde vakantie op de volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

Het personeelslid heeft, in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 7 mei 2004 houdende invoering van 11 juli als Vlaamse vakantiedag, ook betaalde vakantie op 11 juli.

- §2. Als een van de feestdagen bedoeld in paragraaf 1 samenvalt met een zaterdag of zondag krijgt het personeelslid een extra vrije dag, die betaald wordt en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen met dien verstande dat deze enkel kan opgenomen worden in volle of halve dag(en) tenzij de OCMW-raad anders bepaalt. Deze dag kan pas opgenomen worden na verloop van de feestdag en vóór 31 december van het lopende jaar.

- §3. Als een personeelslid moet werken op een feestdag krijgt hij ter compensatie een extra vrije dag, die betaald wordt en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen met dien verstande dat deze enkel kan opgenomen worden in volle of halve dag(en).
Het deeltijds tewerkgesteld personeelslid dat moet werken op een feestdag krijgt ter compensatie het aantal gepresteerde uren op die dag.

Hoofdstuk IV Bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

Afdeling I Het bevallingsverlof

Art. 210.

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de Arbeidswet van 16 maart 1971. Het vast aangestelde statutaire personeelslid behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

Op verzoek van de werkneemster moet de werkgever haar verlof geven ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

De werkneemster bezorgt de werkgever ten laatste zeven weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling of negen weken vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, een geneeskundig voorschrift waaruit deze datum blijkt.

Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd.

De werkneemster mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Op haar verzoek wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zesde week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Op vraag van de werkneemster wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met één week, wanneer de werkneemster ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de werkneemster de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, verlengd met een periode van twee weken.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de werkneemster de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden.

Met dat doel bezorgt de werkneemster aan haar werkgever:

- a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;
- b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

De zwangere werkneemster, die de werkgever heeft op de hoogte gebracht van haar toestand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon, gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te kunnen ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om gerechtigd te zijn op het loon, moet de werkneemster de werkgever vooraf op de hoogte stellen van haar afwezigheid. De werkneemster legt aan de algemeen directeur een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt.

Werkneemsters die bevallen vanaf 1 april 2009 kunnen de laatste 2 weken van hun moederschapsverlof omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Deze dagen moeten worden opgenomen in een periode van 8 weken vanaf de hervatting van het werk. De werkneemster maakt voor deze dagen aanspraak op een moederschapsuitkering.

De omzetting kan enkel betrekking hebben op de 2 laatste weken van het prenatale verlof. Deze weken worden verschoven tot na het verplichte postnatale verlof (9 verplichte weken).

De opname van deze verlofdagen wordt door de werkneemster zelf gepland. Deze planning moet gebeuren in functie van het werkrooster. Tijdens de betrokken periode van 8 weken vanaf de hervatting van het werk loopt de normale ontslagbescherming verder en dit tot 1 maand na afloop van deze periode. Bij een door de werkgever gegeven opzegging voor of tijdens de periode van 8 weken tijdens dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van 8 weken.

Ten laatste vier weken voor het einde van de verplichte periode van postnatale rust, brengt de werknemster de werkgever schriftelijk op de hoogte van de omzetting en de planning bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Voor contractuelen en op proef benoemden zijn eveneens van toepassing:
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 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli op 1994.)
(zie ook: KB van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder).

Art. 211 en 212

Idem RPR stad

Afdeling II Het opvangverlof

Art. 213.

Idem RPR stad

Afdeling III Het pleegzorgverlof

Art. 213bis.

Idem RPR stad

Afdeling IV Het pleegouderverlof

Art. 213ter.

Idem RPR stad

Hoofdstuk V Het ziekteverlof

Art. 214 t.e.m. 221

Idem RPR stad

Hoofdstuk VI De disponibiliteit

Afdeling I Algemene bepalingen

Art. 222 t.e.m. 225

Idem RPR stad

Afdeling II De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit

Art. 226 en 227

Idem RPR stad

Afdeling III De disponibiliteit wegens ambtsopheffing

Art. 228 en 229

Idem RPR stad

Hoofdstuk IX Het omstandigheidsverlof

Art. 230.

Idem RPR stad

Hoofdstuk VIII. Onbetaald verlof

Afdeling I Onbetaald verlof als gunst

Art. 231.

Idem RPR stad

Afdeling II Onbetaald verlof als recht

Art. 232 t.e.m. 234

Idem RPR stad

Afdeling III Ambtshalve onbetaald verlof

Art. 235.

Idem RPR stad

Hoofdstuk IX. Het verlof voor opdracht

Art. 236 t.e.m. 239

Idem RPR stad

Hoofdstuk X. Vlaams Zorgkrediet

Art. 240 t.e.m. 243

Idem RPR stad

Hoofdstuk XI. Thematische verloven

Afdeling I Algemene bepalingen

Art. 244.

Idem RPR stad

Afdeling II Palliatieve verzorging

Art. 245 t.e.m. 250

Idem RPR stad

Afdeling III Ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Art. 251 t.e.m. 255

Idem RPR stad

Afdeling IV. Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Art. 256 t.e.m. 264

Idem RPR stad

Afdeling V. Thematisch verlof voor mantelzorgers.

Art. 265 t.e.m. 266

Idem RPR stad

Hoofdstuk XII Politiek verlof

Idem stad

Art. 267 t.e.m. 275

Idem RPR stad

Hoofdstuk XIII Vakbondsverlofen dienstvrijstellingen voor vakbondsactiviteiten

Art 276 t.e.m. 279

Idem RPR stad

Hoofdstuk XIV. De dienstvrijstellingen

Art. 280 t.e.m. 288

Idem RPR stad

Hoofdstuk XV. Arbeidsduurvermindering in het kader van de eindeloopbaanproblematiek

Afdeling I Vrijstelling van arbeidsprestaties

Art. 289.

Vallen onder de toepassing van de regeling vrijstelling van arbeidsprestaties:

- §1. Personeel behorend tot volgende groepen heeft ambtshalve recht op vrijstelling van arbeidsprestaties zoals omschreven in de artikelen 289bis tot en met 290bis, op voorwaarden dat ze effectief de vermelde functie uitoefenen:
- het verpleegkundig personeel en het verzorgend personeel;
 - de ambulanciers van de spoeddiensten die deel uitmaken van het personeel van de instellingen bedoeld in het meerjarenplan van de federale gezondheidssectoren en dit zonder belang aan de kostenplaats waaronder het personeel is opgenomen;
 - de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
 - de laboratoriumtechnologen;
 - de technologen van medische beeldvorming;
 - de technici van medisch materiaal (inzonderheid in de sterilisatiediensten);
 - de medewerkers patiëntenvervoer;
 - de opvoeders en het begeleidend personeel geïntegreerd in de zorgteams;
 - de sociaal verpleegkundigen;
 - de logistieke assistenten;
 - de maatschappelijke assistenten en psychologische assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
 - de ziekenhuisassistenten;
 - de werknemers bedoeld in de artikelen 54bis en 54ter van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967;
 - de psychologen orthopedagogen en pedagogen tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
 - de diensthouders en adjunct-diensthouders die rechtstreeks bovenstaande personeelsgroepen omkaderen, genieten eveneens ambtshalve van de vrijstelling van arbeidsprestaties.

- §2. Het gelijkgesteld personeel

Onder gelijkgesteld personeel wordt verstaan, 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 deze 200 uren heeft verricht, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 290ter § 3.

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.

Art. 289bis.

- §1. Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 289, 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, toegekend volgens de modaliteiten van artikel 290quater.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 289, 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

- §2. Het personeel, bedoeld in artikel 289, 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. Vanaf 01.01.2006 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 5,26% en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 289.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 01.01.2006 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 12 oktober 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormeld akkoord, het recht op deze premie.

- §3. 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.

- §4. 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 waarvan de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Art. 290.

- §1. Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 289, 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 289bis en toegekend volgens de modaliteiten van artikel 290quater.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 289, 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.

- §2. Het personeel, bedoeld in artikel 289, 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. Vanaf 01.01.2006 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 10,52% en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 289.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 01.01.2006 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 12/10/2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde akkoord, het recht op deze premie.

- §3. 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.

- §4. 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.

Art. 290bis.

- §1. Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 289, 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 289bis en 290 en toegekend volgens de modaliteiten van artikel 290quater.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 289, 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.

- §2. Het personeel, bedoeld in artikel 289, 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.

Vanaf 01.01.2006 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer op te opteren voor de premie van 15,78% en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 289.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 01.01.2006 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 12 oktober 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde overeenkomst, het recht op deze premie.

- §3. 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 vrijstelling.

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.

- §4. 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.

Art. 290ter.

- §1. De werkgever moet aan het verpleegkundig personeel evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden die hen omkaderen, zoals bedoeld in artikel 289, in de loop van de 3^{de} maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van respectievelijk 45, 50 of 55 jaar bereikt, de keuze, zoals voorzien in de artikelen 289bis §2, 290 § 2 en 290bis § 2 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 1^e 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 3 maanden.

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.

- §2. 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 bedoeld in artikel 289, § 1 op een tussenliggend 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 3 maanden.

- §3. 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 bedoelde 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.

Afdeling II. Toepassingsmodaliteiten

Art. 290quater.

- §1. 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.
- §2. De modaliteiten 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.
- §3. De vrijstelling van prestaties toegekend overeenkomstig §1 wordt per kalendermaand genomen en op voorhand vastgelegd in het werkrooster. Op het niveau van de instelling kunnen in het arbeidsreglement andere modaliteiten terzake afgesproken worden.
- §4. Alle rechten worden toegekend pro rata de arbeidstijd voorzien in de benoemingsakte of het contract, rekening houdend met de periodes van loopbaanonderbreking, halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagen week, en pro rata het aantal maanden van het jaar waarin het recht van toepassing is.
- §5. Indien echter binnen de instelling, in toevoeging op het akkoord van 12 oktober 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindloopbaanproblematiek, 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 dan bepaald in de artikelen 289bis, 290 en 290bis.
- §6. Gedurende de periodes van afwezigheid omwille van ziekte of om persoonlijke redenen wordt het recht op de in artikel 289bis, 290 en 290bis voorziene voordelen opgeheven vanaf de 31ste opeenvolgende kalenderdag afwezigheid.

- §7. Voldoet de werknemer niet meer aan de voorwaarden voorzien in artikel 289 dan kan deze geen bijkomende vrijstelling van arbeidsprestaties meer verwerven zoals voorzien in artikel 290 of 290bis.
- §8. In afwijking op § 6 hierboven, 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 van artikel 289 ressorteert, de rechten verworven op basis van de artikelen 289bis, 290 of 290bis verliezen.
- §9. De bepalingen van deze afdeling zullen effectief toegekend worden aan de werknemers, voor zover de regering de tenlasteneming van de kosten verzekert volgens de bepalingen van de punten 4 en 5 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 18 juli 2005.

Hoofdstuk XVI Terbeschikkingstelling

Art. 290quinquies t.e.m. octies.

Idem RPR stad

Hoofdstuk XVII Overdracht

Art. 290nonies.

Idem RPR stad

Titel X. Deontologische rechten en plichten

Art. 291.

Idem RPR stad

Titel XI Tucht

Art. 292.

Idem RPR stad

Titel XII. Slotbepalingen

Hoofdstuk I Overgangsbepalingen

Afdeling I Geldelijke waarborgen

Art. 293 t.e.m. 294

Idem RPR stad

Art. 295.

Nihil

Art. 296

Nihil.

Afdeling II Overgangsbepalingen met betrekking tot de jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen.

Art. 297.

Het statutair personeelslid in dienst voor 1 januari 2011 dat behoort tot het personeel in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW de regeling over het aantal dagen jaarlijkse vakantie, die voor 1 januari 2011 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal jaarlijkse vakantiedagen hoger is dan het aantal bepaald in artikel 206 van deze rechtspositieregeling. (cfr. Beslissing d.d. 23 december 2010 van Vast Bureau, bekrachtigd door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn d.d. 20 januari 2011)

Het statutair personeelslid in dienst voor 1 januari 2011 dat behoort tot het personeel in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW de regeling over het aantal feestdagen, die voor 1 januari 2011 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal feestdagen hoger is dan het aantal bepaald in artikel 209 van deze rechtspositieregeling. (cfr. Beslissing d.d. 23 december 2010 van Vast Bureau, bekrachtigd door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn d.d. 20 januari 2011)

Art. 298

De overgangsregelingen vermeld in artikel 305 gelden eveneens voor het contractueel personeelslid in dienst voor 1 januari 2011 met een contract van onbepaalde duur, bepaalde duur of met een vervangingscontract, ook als die aansluitend een nieuw contract krijgt in dezelfde functie.

De overgangsregelingen vermeld in artikel 305 gelden eveneens voor het contractueel personeel in dienst voor 1 januari 2011 die daarna hetzij via bevordering, hetzij via interne personeelsmobiliteit overgaan naar een nieuwe functie die behoort tot de personeelsgroep van artikel 104, §6 van het OCMW-decreet.

De overgangsregelingen vermeld in artikel 305 gelden eveneens voor het contractueel personeel in dienst voor 1 januari 2011 die aansluitend statutair aangesteld worden in een nieuwe functie die behoort tot de personeelsgroep van artikel 104, §6 van het OCMW-decreet.

Artikel 298bis

De overgangsregelingen vermeld in artikel 305 gelden eveneens voor het statutair en contractueel personeelslid in dienst voor 1 januari 2011 dat behoort tot de personeelsgroep van artikel 104, §1 of §2, van het OCMW-decreet en dat de overstap maakt via bevordering of via interne mobiliteit naar een betrekking die behoort tot de

personeelsgroep van artikel 104, §6 van het OCMW-decreet.

Afdeling III De plaatselijke uitvoering van het besluit en diverse lopende procedures en lopende periodes

Art. 299

Overgangsbepaling ikv Vlaams Zorgkrediet

Idem RPR stad

Art. 300

De procedureregels uit de plaatselijke rechtspositieregeling goedgekeurd bij de raad van 16 juni 2011, en latere wijzigingen, blijven tot en met eind februari 2021 van toepassing op de lopende evaluatiedossiers voor die personeelsleden die een ongunstige evaluatie kregen tijdens de vorige periodieke evaluatie.

Art. 301 en 302

Idem RPR stad

Afdeling IV Specifieke bepalingen

Art. 303

De plaatselijke reglementaire bepalingen over de deontologische code dd. 30 september 2008 en latere wijziging blijven van toepassing na 1 januari 2011.

Art. 304

Nihil.

Art. 305

De statutaire personeelsleden van het OCMW die overgedragen zijn naar Aurora en momenteel tewerkgesteld zijn in Overo, opgericht als "*vereniging conform de bepalingen van Hoofdstuk XII van de organieke wet op de OCMW's*" met als enige deelgenoot het OCMW Ronse, komen verder in aanmerking voor de procedures van bevordering en interne mobiliteit binnen het OCMW.

Hoofdstuk II Inwerkingtredingbepalingen

Art. 306.

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op de datum van beslissing van de raad voor maatschappelijk welzijn met uitzondering van de bepalingen van artikel 206, 209, 305, 305bis en 305ter die in werking treden met ingang van 1 januari 2011.

Bijlage I Diplomavorwaarden

Zie Ministerieel Besluit van 19/02/2013 tot vaststelling van de lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau ter uitvoering van artikel 11, §2, tweede lid, 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 algemeen directeur en de financieel directeur van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.

Bijlage II Uitgewerkte salarisschalen

salaris- schalen	A1a	A2a	A3a	A4a <i>met uitwerking op 1 december 2014</i>	A4b <i>met uitwerking op 1 december 2014</i>
minimum	21.850	24.050	26.300	<i>26.300</i>	<i>27.950</i>
maximum	34.000	36.200	38.450	<i>38.450</i>	<i>40.100</i>
verhoging	2x1x750	3x1x750	3x1x750	<i>3x1x750</i>	<i>3x1x750</i>
	1x1x700	2x3x1500	1x3x1450	<i>1x3x1450</i>	<i>1x3x1500</i>
	3x3x1500	1x3x1450	3x3x1500	<i>3x3x1500</i>	<i>1x3x1450</i>
	1x3x1450	2x3x1500	1x3x1450	<i>1x3x1450</i>	<i>3x3x1500</i>
	1x3x1500	1x3x1250	2x3x1250	<i>2x3x1250</i>	<i>1x3x1200</i>
	2x3x1250	1x3x1200			<i>1x3x1250</i>
0	21.850	24.050	26.300	<i>26.300</i>	<i>27.950</i>
1	22.600	24.800	27.050	<i>27.050</i>	<i>28.700</i>
2	23.350	25.550	27.800	<i>27.800</i>	<i>29.450</i>
3	24.050	26.300	28.550	<i>28.550</i>	<i>30.200</i>
4	24.050	26.300	28.550	<i>28.550</i>	<i>30.200</i>
5	24.050	26.300	28.550	<i>28.550</i>	<i>30.200</i>
6	25.550	27.800	30.000	<i>30.000</i>	<i>31.700</i>
7	25.550	27.800	30.000	<i>30.000</i>	<i>31.700</i>
8	25.550	27.800	30.000	<i>30.000</i>	<i>31.700</i>
9	27.050	29.300	31.500	<i>31.500</i>	<i>33.150</i>
10	27.050	29.300	31.500	<i>31.500</i>	<i>33.150</i>
11	27.050	29.300	31.500	<i>31.500</i>	<i>33.150</i>
12	28.550	30.750	33.000	<i>33.000</i>	<i>34.650</i>
13	28.550	30.750	33.000	<i>33.000</i>	<i>34.650</i>
14	28.550	30.750	33.000	<i>33.000</i>	<i>34.650</i>
15	30.000	32.250	34.500	<i>34.500</i>	<i>36.150</i>
16	30.000	32.250	34.500	<i>34.500</i>	<i>36.150</i>
17	30.000	32.250	34.500	<i>34.500</i>	<i>36.150</i>
18	31.500	33.750	35.950	<i>35.950</i>	<i>37.650</i>
19	31.500	33.750	35.950	<i>35.950</i>	<i>37.650</i>
20	31.500	33.750	35.950	<i>35.950</i>	<i>37.650</i>
21	32.750	35.000	37.200	<i>37.200</i>	<i>38.850</i>
22	32.750	35.000	37.200	<i>37.200</i>	<i>38.850</i>
23	32.750	35.000	37.200	<i>37.200</i>	<i>38.850</i>
24	34.000	36.200	38.450	<i>38.450</i>	<i>40.100</i>

salarisschalen	B1	B2	B3
Minimum	17.300	18.850	19.550
Maximum	23.350	26.450	29.150
Verhoging	1x1x500 5x2x500 1x2x450 4x2x500 1x2x600	1x1x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x800	1x1x800 1x2x750 6x2x800 1x2x750 2x2x800 1x2x900
0	17.300	18.850	19.550
1	17.800	19.450	20.350
2	17.800	19.450	20.350
3	18.300	20.100	21.100
4	18.300	20.100	21.100
5	18.800	20.700	21.900
6	18.800	20.700	21.900
7	19.300	21.300	22.700
8	19.300	21.300	22.700
9	19.800	21.950	23.500
10	19.800	21.950	23.500
11	20.300	22.550	24.300
12	20.300	22.550	24.300
13	20.750	23.200	25.100
14	20.750	23.200	25.100
15	21.250	23.800	25.900
16	21.250	23.800	25.900
17	21.750	24.400	26.650
18	21.750	24.400	26.650
19	22.250	25.050	27.450
20	22.250	25.050	27.450
21	22.750	25.650	28.250
22	22.750	25.650	28.250
23	23.350	26.450	29.150

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 10x2x500 1x2x550	1x1x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 1x2x750	1x1x800 3x2x800 1x2x750 6x2x800 1x2x850	1x1x950 1x2x900 5x2x950 1x2x900 4x2x950
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	24.550	26.800	30.500
18	21.900	24.550	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

salaris-schalen	C1	C2	C3	C4
Minimum	13.550	14.250	15.900	18.550
Maximum	21.950	22.800	24.800	26.550
Verhoging	1x1x600 1x2x600 1x2x550 8x2x600 1x2x550 1x2x600 1x2x700	1x1x550 9x2x600 1x2x550 2x2x600 1x2x850	1x1x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x850	1x1x550 1x2x600 2x2x550 1x2x600 1x2x550 1x2x600 2x2x550 1x2x600 1x2x550 1x2x600 1x2x550 1x2x600
0	13.550	14.250	15.900	18.550
1	14.150	14.800	16.550	19.100
2	14.150	14.800	16.550	19.100
3	14.750	15.400	17.150	19.700
4	14.750	15.400	17.150	19.700
5	15.300	16.000	17.750	20.250
6	15.300	16.000	17.750	20.250
7	15.900	16.600	18.400	20.800
8	15.900	16.600	18.400	20.800
9	16.500	17.200	19.000	21.400
10	16.500	17.200	19.000	21.400
11	17.100	17.800	19.650	21.950
12	17.100	17.800	19.650	21.950
13	17.700	18.400	20.250	22.550
14	17.700	18.400	20.250	22.550
15	18.300	19.000	20.850	23.100
16	18.300	19.000	20.850	23.100
17	18.900	19.600	21.500	23.650
18	18.900	19.600	21.500	23.650
19	19.500	20.200	22.100	24.250
20	19.500	20.200	22.100	24.250
21	20.100	20.750	22.750	24.800
22	20.100	20.750	22.750	24.800
23	20.650	21.350	23.350	25.400
24	20.650	21.350	23.350	25.400
25	21.250	21.950	23.950	25.950
26	21.250	21.950	23.950	25.950
27	21.950	22.800	24.800	26.550

salarisschalen	D1	D2	D3
Minimum	13.300	14.300	15.500
Maximum	18.300	19.600	20.700
Verhoging	1x1x350	1x1x350	1x1x350
	3x2x350	1x2x350	1x2x400
	1x2x300	1x2x400	1x2x350
	8x2x350	1x2x350	1x2x400
	1x2x500	1x2x400	2x2x350
		1x2x350	1x2x400
		1x2x400	1x2x350
		1x2x350	1x2x400
		1x2x400	1x2x350
		2x2x350	1x2x400
		1x2x400	1x2x350
		1x2x350	1x2x400
		1x2x500	1x2x350
0	13.300	14.300	15.500
1	13.650	14.650	15.850
2	13.650	14.650	15.850
3	14.000	15.000	16.250
4	14.000	15.000	16.250
5	14.350	15.400	16.600
6	14.350	15.400	16.600
7	14.700	15.750	17.000
8	14.700	15.750	17.000
9	15.000	16.150	17.350
10	15.000	16.150	17.350
11	15.350	16.500	17.700
12	15.350	16.500	17.700
13	15.700	16.900	18.100
14	15.700	16.900	18.100
15	16.050	17.250	18.450
16	16.050	17.250	18.450
17	16.400	17.650	18.850
18	16.400	17.650	18.850
19	16.750	18.000	19.200
20	16.750	18.000	19.200
21	17.100	18.350	19.600
22	17.100	18.350	19.600
23	17.450	18.750	19.950
24	17.450	18.750	19.950
25	17.800	19.100	20.350
26	17.800	19.100	20.350
27	18.300	19.600	20.700

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 III : nihil

Bijlage IV Salarisschalen in overgangsregeling (art 293)

salarisschalen	1.35
Minimum	14.442,56
Maximum	20.129,15
Verhoging	

0	14.442,56
1	15.515,16
2	15.656,16
3	15.797,11
4	15.938,60
5	16.079,60
6	16.220,07
7	16.361,06
8	16.502,06
9	16.513,01
10	17.196,21
11	17.335,29
12	17.531,13
13	17.703,51
14	17.872,65
15	18.041,77
16	18.210,85
17	18.379,90
18	18.519,06
19	18.718,22
20	18.887,31
21	19.056,42
22	19.225,53
23	19.394,64
24	19.506,81
25	19.739,21
26	19.911,73
27	20.084,48
28	20.256,01
29	20.429,45

Bijlage V BIJZONDERE REKRUTERINGSVOORWAARDEN

Algemeen

De algemene voorwaarden uit de rechtspositieregeling zijn steeds van toepassing (naast de bijzondere voorwaarden die hierna worden gespecificeerd).

Daar waar geen bijzondere rekruteringsvoorwaarden werden gedefinieerd, gelden enkel de algemene voorwaarden uit de rechtspositieregeling.

Volgende bijzondere rekruteringsvoorwaarden gelden voor volgende functies:

Niveau A

Directeur woonzorgcentrum (rang Ax)

Bij aanwerving

- Houder zijn van een masterdiploma
- Houder zijn van een rijbewijs B is aangewezen

Bij bevordering

- Houder zijn van een masterdiploma ofwel
- Houder zijn van het einddiploma van de leergangen bestuurswetenschappen ingericht door de Oost-Vlaamse Bestuursacademie of van een daarmee als evenwaardig erkend diploma.

Worden vrijgesteld van het diploma of getuigschrift uitgereikt na het beëindigen van een volledige cyclus van leergangen in de administratieve wetenschappen, de kandidaten die houder zij van het diploma van:

- doctor of master of licentiaat in de rechten
- master of licentiaat in de bestuurswetenschappen
- master of licentiaat in het notariaat
- master of licentiaat in de politieke wetenschappen
- master of licentiaat in de sociale wetenschappen of sociologie
- master of licentiaat in de economische wetenschappen
- master of licentiaat in de handelswetenschappen
- gediplomeerde na een cyclus van vijf jaar aan de afdeling administratieve wetenschappen van het “Insitut d’enseignement supérieur Lucien Cooremans” te Brussel en van het “Hoger instituut voor Bestuurs- en

handelswetenschappen” te Elsene of van het “Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen” te Antwerpen

- Licentiaat wiens wetenschappelijk diploma werd uitgereikt door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen of door het Universitair Instituut voor Overzeese gebieden te Antwerpen.
- diploma of getuigschrift in aanmerking genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau 1 in de rijksbesturen, voor zover de bekwaamheidsakte werd uitgereikt na studies die ten minste zestig uren publiek, administratief en/of burgerlijk recht omvatten.

De diploma's die als gelijkwaardig erkend worden met het einddiploma van de leergangen bestuurswetenschappen ingericht door de Oost-Vlaamse Bestuursacademie zijn de volgende:

- Het diploma van gegradueerde in het economisch onderwijs van het korte type en voor sociale promotie, afdeling administratie.
- Alle diploma's uitgereikt na het beëindigen van een volledige cyclus van de provinciale leergangen in de administratieve wetenschappen.
- De diploma's of getuigschriften die in aanmerking worden genomen voor de aanwerving in de betrekkingen van niveau 1 bij de rijksbesturen die werden uitgereikt na studies die ten minste zestig uren publiek, administratief en/of burgerlijk recht omvatten
- Ofwel houder zijn van een diploma gegradueerd verpleegkundige of maatschappelijk assistent(e) en het bewijs leveren van minstens 3 jaar effectieve beroepservaring in een leidinggevende functie in de verpleegkundige sector of in de sector van de bejaardenzorg en een kaderopleiding hoofdverpleegkundige met gunstig gevolg gevolgd hebben.
- Titularis van een graad in rang Av, Bx of Bv
- Houder zijn van een rijbewijs B is aangewezen

Niveau B

Hoofdverpleegkundige (rang Bx)

Bij aanwerving

- Houder zijn van de beroepstitel van gegradueerd verpleegkundige
- Beschikken over een diploma hoger onderwijs in de verpleegkunde (gegradueerde verpleegkundige, bachelor in de verpleegkunde, master in de verpleegkunde)
- Het bewijs leveren van vier jaar effectieve praktijk als lid van het verplegend en verzorgend personeel in een ziekenhuis of rusthuis voor bejaarden,
- Een kaderopleiding hoofdverpleegkundige met gunstig gevolg gevolgd hebben.

- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

Bij bevordering

- Houder zijn van de beroepstitel van gegradueerd verpleegkundige
- Beschikken over een diploma hoger onderwijs in de verpleegkunde (gegradueerde verpleegkundige, bachelor in de verpleegkunde, master in de verpleegkunde)
- Titularis zijn van de graad van gegradueerde verpleegkundige
- Een kaderopleiding hoofdverpleegkundige met gunstig gevolg gevolgd hebben.

Gegradueerde verpleegkundige (rang Bv)

Bij aanwerving

- Houder zijn van de beroepstitel van gegradueerde verpleegkundige
- Beschikken over een diploma hoger onderwijs in de verpleegkunde (gegradueerde verpleegkundige, bachelor in de verpleegkunde, master in de verpleegkunde)
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

Bij bevordering

- Houder zijn van de beroepstitel van gegradueerde verpleegkundige
- Beschikken over een diploma hoger onderwijs in de verpleegkunde (gegradueerde verpleegkundige, bachelor in de verpleegkunde, master in de verpleegkunde)
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Cv

Maatschappelijk assistent (rang Bv)

Bij aanwerving

- Houder zijn van een rijbewijs B
- Houder zijn van ofwel:
 - Het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;

- Het diploma van bachelor in de verpleegkunde, afstudeerrichting sociale verpleegkunde, of een daarmee gelijkgesteld diploma.

Bij bevordering

- Houder zijn van een rijbewijs B
- Houder zijn van ofwel:
 - Het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;
 - Het diploma van bachelor in de verpleegkunde, afstudeerrichting sociale verpleegkunde, of een daarmee gelijkgesteld diploma.
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Cv

Deskundige boekhouder (rang Bv)

Bij aanwerving

- Houder zijn van een bachelordiploma boekhouden

Bij bevordering

- Houder zijn van een bachelordiploma boekhouden
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Cv

Deskundige administratie en logistiek (rang Bv)

Bij aanwerving

- Houder zijn van een bachelordiploma in de bedrijfskunde richting secretariaat of in de administratie-bestuurswetenschappen

Bij bevordering

- Houder zijn van een bachelordiploma in de bedrijfskunde richting secretariaat of in de administratie-bestuurswetenschappen
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Cv

Kinesitherapeut (rang Bv)

Bij aanwerving

- Houder zijn van de beroepstitel van kinesitherapeut;
- 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);

- 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).
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

Bij bevordering

- Houder zijn van de beroepstitel van kinesitherapeut;
- 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);
- 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).
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Cv

Ergotherapeut (rang Bv)

Bij aanwerving

- Houder zijn van de beroepstitel van ergotherapeut
- 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
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

Bij bevordering

- Houder zijn van de beroepstitel van ergotherapeut
- 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

- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Cv

Logopedist (rang Bv)

Bij aanwerving

- Houder van de beroepstitel van logopedist;
- Houder zijn van een diploma dat een opleiding logopedie bekroont (bachelor of master in de logopedie), 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 20 oktober 1994 betreffende de beroepstitel en de kwalificatievereisten voor de uitoefening van het beroep van logopedist en houdende vaststelling van de lijst van de technische prestaties en van de lijst waarmee de logopedist door een arts kan worden belast.
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

Bij bevordering

- Houder van de beroepstitel van logopedist;
- Houder zijn van een diploma dat een opleiding logopedie bekroont (bachelor of master in de logopedie), 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 20 oktober 1994 betreffende de beroepstitel en de kwalificatievereisten voor de uitoefening van het beroep van logopedist en houdende vaststelling van de lijst van de technische prestaties en van de lijst waarmee de logopedist door een arts kan worden belast.
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Cv

Niveau C

Administratief medewerker (rang Cv)

Bij aanwerving

- Geen specifieke voorwaarden

Bij bevordering

- Titularis zijn van minstens een graad van rang Dv

Gebrevetteerd verpleegkundige (rang Cv)

Bij aanwerving

- Houder van de beroepstitel van verpleegkundige;
- 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.
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

Bij bevordering

- Houder van de beroepstitel van verpleegkundige;
- 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.
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Dv

Niveau D

Technisch assistent (rang Dv)

- In het bezit zijn van een rijbewijs B

Animator (rang Dv)

Bij aanwerving

- Houder zijn van:
 - ofwel een diploma secundair onderwijs, uitgereikt in het algemeen secundair onderwijs, het kunstsecundair onderwijs of het technisch secundair onderwijs, of gelijkwaardig;
 - ofwel een diploma van 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;
 - 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;
 - ofwel, voor personeelsleden die vóór 1 januari 2004 tewerkgesteld waren in een woonzorgcentrum in de functie van deskundige in animatie en activatie, een bekwaamheidsattest van het door de minister erkend specifieke modulair vormingspakket van 96 uren.
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

Bij bevordering

- Houder zijn van:
 - ofwel een diploma secundair onderwijs, uitgereikt in het algemeen secundair onderwijs, het kunstsecundair onderwijs of het technisch secundair onderwijs, of gelijkwaardig;
 - ofwel een diploma van 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;
 - 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;
 - ofwel, voor personeelsleden die vóór 1 januari 2004 tewerkgesteld waren in een woonzorgcentrum in de functie van deskundige in animatie en activatie, een bekwaamheidsattest van het door de minister erkend specifieke modulair vormingspakket van 96 uren.
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

- Titularis zijn van minstens een graad van rang Ev

Zorgkundige (rang Dv)

Bij aanwerving

- Geregistreerd zijn als zorgkundige of aan de voorwaarden voldoen om geregistreerd te worden als zorgkundige volgens het koninklijk besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de nadere regels om geregistreerd te worden als zorgkundige.
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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

Bij bevordering

- Geregistreerd zijn als zorgkundige of aan de voorwaarden voldoen om geregistreerd te worden als zorgkundige volgens het koninklijk besluit van 12 januari 2006 tot vaststelling van de nadere regels om geregistreerd te worden als zorgkundige.
- Beschikken over een uittreksel uit het strafregister, waaruit blijkt dat de 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
- Titularis zijn van minstens een graad van rang Ev

Leerlingenbegeleider BKO/IBO (rang Dv)

- Voldoen aan de vereisten vermeld in hoofdstuk 4 van het ministerieel besluit van 3 maart 2010 tot bepaling van de kwalificatiebewijzen voor medewerkers en verantwoordelijken van kinderopvangvoorzieningen.
- Houder zijn van één van de volgende kwalificatiebewijzen :
 1. een kwalificatiebewijs als vermeld in artikel 3 van het ministerieel besluit;
 - a. een diploma secundair onderwijs van het derde jaar van de derde graad van het voltijds beroepssecundair onderwijs, uitgereikt vanaf het schooljaar 1997-1998, van de volgende richtingen : kinderopvang, begeleider in kinderopvang of kinderopvang/begeleider in kinderopvang;
 - b. een diploma van het onderwijs van het derde jaar van de derde graad van het voltijds beroepssecundair onderwijs, van de volgende richting : een naamloos jaar, als bij het diploma een door de verificateur van het

- ministerie van Onderwijs voor waar en echt verklaard attest is gevoegd waarop vermeld is dat het leerplan kinderverzorging volledig is gevolgd;
- c. een brevet van het zesde leerjaar van het voltijds beroepssecundair onderwijs, van de studierichting kinderverzorging, uitgereikt uiterlijk tot en met het schooljaar 1985-1986;
 - d. een studiegetuigschrift en een kwalificatiegetuigschrift van het zesde leerjaar van het voltijds secundair beroepsonderwijs, van de studierichting kinderverzorging, uitgereikt tijdens de periode vanaf schooljaar 1986-1987 tot en met schooljaar 1993-1994;
 - e. een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het voltijds beroepssecundair onderwijs, van de studierichting kinderverzorging, uitgereikt in de periode vanaf schooljaar 1994-1995 tot en met schooljaar 1996-1997;
 - f. een diploma van het secundair onderwijs, uitgereikt door de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap voor het voltijds secundair onderwijs, dat betrekking heeft op een examenprogramma van de studierichting personenverzorging, specialisatiejaar, en de onderliggende studierichting kinderverzorging van het voltijds secundair onderwijs;
 - g. een diploma van het tweejarige opleidings- en tewerkstellingsproject voor migrantenvrouwen in de kinderopvang, georganiseerd door VBJK, het huidige Expertisecentrum voor opvoeding en kinderopvang, in samenwerking met het Vlaams Centrum voor Integratie van Migranten en Kind en Gezin in 1996 en 1997;
 - h. een certificaat van het beroepssecundair volwassenenonderwijs van de richting kinderverzorging, begeleider kinderopvang of kinderverzorging/beleider kinderopvang;
 - i. een diploma secundair onderwijs van het tweede jaar van de derde graad van het voltijds technisch secundair onderwijs van de volgende richtingen : sociale en technische wetenschappen, jeugd- en gehandicaptenverzorging, bijzondere jeugdzorg, gezondheids- en welzijnswetenschappen of verpleegaspirant;
 - j. een diploma secundair onderwijs van het derde jaar van de derde graad van het voltijds technisch secundair onderwijs van de volgende richtingen : internaatswerking of leefgroepenwerking;
 - k. een diploma secundair onderwijs van het secundair-na-secundair van het voltijds technisch secundair onderwijs van de volgende richtingen : internaatswerking of leefgroepenwerking;
 - l. een certificaat van het technisch secundair volwassenenonderwijs van de richting jeugd en gehandicaptenverzorging;
 - m. een diploma secundair onderwijs van het derde jaar van de vierde graad van het voltijds beroepssecundair onderwijs van de richting verpleegkunde;
 - n. een diploma van het hoger beroepsonderwijs van de opleiding verpleegkunde;

- o. een ondernemersdiploma verantwoordelijke kinderopvang, uitgereikt door een SYNTRA-centrum;
 - p. een eindstudiebewijs van de ondernemersopleiding beheerder particuliere opvanginstelling, georganiseerd door het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen of een SYNTRA-centrum;
 - q. een diploma of certificaat van het hoger onderwijs met een of meer cycli, van het hoger onderwijs van sociale promotie van het korte type, van het universitaire onderwijs met een of meer cycli, van een bacheloropleiding of van een masteropleiding;
 - r. een eindstudiebewijs van de postgraduaatopleiding 'leidinggevende in kinderopvang', ingericht door de Arteveldehogeschool van Gent;
 - s. een eindstudiebewijs van de postgraduaatopleiding 'verantwoordelijke in kinderopvang', ingericht door de Karel de Grote Hogeschool van Antwerpen.
2. een certificaat van het beroepssecundair volwassenenonderwijs van de richting begeleider buitenschoolse kinderopvang;
 3. een titel van beroepsbekwaamheid 'begeleider buitenschoolse opvang' als vermeld in het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid;
 4. een attest van de opleiding 'begeleider buitenschoolse opvang', gefinancierd door de VDAB, gegeven door een door Kind en Gezin erkende opleidingsorganisatie;
 5. een attest dat bevestigt dat het eerste en het tweede studiejaar van de opleiding 'leraar kleuteronderwijs', 'leraar lager onderwijs' of 'graduaat orthopedagogie' met vrucht zijn voltooid;
 6. een attest dat bevestigt dat alle modules van het eerste en tweede studiejaar van de bacheloropleiding 'onderwijs' of 'orthopedagogie' met vrucht zijn voltooid;
 7. een attest dat bevestigt dat het eerste en tweede studiejaar van de opleiding 'orthopedagogiek' van het volwassenenonderwijs met vrucht zijn voltooid.

In de gevallen, vermeld in het eerste lid, 5°, 6° en 7°, wordt het attest opgesteld en voor waar en echt verklaard door de directeur van de onderwijsinstelling waar de opleiding gevolgd werd.

Niveau E

Technisch beambte (rang Ev)

- Geen specifieke voorwaarden

Bijlage VI. EXAMENPROGRAMMA'S

Algemene principes

Beoordeling van de selectiegedeelten

Om als geslaagd te worden beschouwd, moeten de kandidaten voor elk selectiegedeelte zestig procent van de punten behalen. Indien een examengedeelte meer dan één proef omvat, moeten zij bovendien vijftig procent van de punten behalen op elk van die proeven.

In het psychotechnische gedeelte of assessment gedeelte worden de kandidaten geschikt of niet geschikt bevonden. Het resultaat van dit gedeelte strekt het bestuur tot advies.

De selecties zijn niet vergelijkend.

Niveau A

De selectieprocedure bestaat uit volgende gedeelten:

- *een schriftelijk gedeelte waarbij de kennis- en vaardigheidsvereisten, verbonden aan de functie, worden getoetst:*
50 punten

De kandidaat wordt geconfronteerd met een probleem dat zich tijdens de uitoefening van de functie kan voordoen. De totale context van de problematiek wordt geschetst, waarna de kandidaat een oplossing tracht uit te werken en deze aan de hand van een verslag tracht weer te geven. Hierbij wordt ook rekening gehouden met het vormelijk aspect en het taalgebruik.

- *een mondeling gedeelte :* 50 punten

Dit gedeelte omvat een conversatieproef over elk onderwerp dat geschikt is om de maturiteit, de motivatie, de geschiktheid om leiding te geven en de competenties van de kandidaten te beoordelen.

De conversatieproef heeft ook tot doel om de overeenstemming te evalueren van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie.

- *assessment:*

Hierbij worden aan de hand van een postbakoefening, een simulatieoefening, testen en een competentiegericht interview nagegaan in welke mate de kandidaten over de voor de functie van belang zijnde competenties beschikken.

Het resultaat van dit onderzoek strekt het bestuur tot advies.

Niveau B

De selectieprocedure bestaat uit volgende gedeelten:

- *een schriftelijk gedeelte waarbij de kennis- en vaardigheidsvereisten, verbonden aan de functie, worden getoetst:*
50 punten

De kandidaat wordt geconfronteerd met een probleem dat zich tijdens de uitoefening van de functie kan voordoen. De totale context van de problematiek wordt geschetst, waarna de kandidaat een oplossing tracht uit te werken en deze aan de hand van een verslag tracht weer te geven. Hierbij wordt ook rekening gehouden met het vormelijk aspect en het taalgebruik.

- *een mondeling gedeelte :* *50 punten*

Dit gedeelte omvat een conversatieproef over elk onderwerp dat geschikt is om de maturiteit, de motivatie, de geschiktheid om leiding te geven en de competenties van de kandidaten te beoordelen.

De conversatieproef heeft ook tot doel om de overeenstemming te evalueren van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie.

Niveau C (administratief)

De selectieprocedure bestaat uit volgende gedeelten:

- *een schriftelijk gedeelte waarbij de kennis- en vaardigheidsvereisten, verbonden aan de functie, worden getoetst: 50 punten*

De kandidaat wordt geconfronteerd met een probleem dat zich tijdens de uitoefening van de functie kan voordoen. De totale context van de problematiek wordt geschetst, waarna de kandidaat een oplossing tracht uit te werken en deze aan de hand van een verslag tracht weer te geven. Hierbij wordt ook rekening gehouden met het vormelijk aspect en het taalgebruik.

- *een mondeling gedeelte : 50 punten*

Dit gedeelte omvat een conversatieproef over elk onderwerp dat geschikt is om de maturiteit, de motivatie, de geschiktheid om leiding* te geven (*enkel indien van toepassing voor de functie) en de competenties van de kandidaten te beoordelen.

De conversatieproef heeft ook tot doel om de overeenstemming te evalueren van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie.

Niveau C in technische, verzorgende en verplegende graden

De selectieprocedure bestaat uit volgende gedeelten:

- *een schriftelijk en praktisch gedeelte waarbij de kennis- en vaardigheidsvereisten, verbonden aan de functie, worden getoetst:* *50 punten*

Schriftelijk deel: *25 punten*

De kandidaat wordt geconfronteerd met een probleem dat zich tijdens de uitoefening van de functie kan voordoen. De totale context van de problematiek wordt geschetst, waarna de kandidaat een oplossing tracht uit te werken en deze aan de hand van een verslag tracht weer te geven.

Praktisch deel: *25 punten*

De kandidaat wordt geconfronteerd met een probleem dat zich tijdens de uitoefening van de functie kan voordoen. De totale context van de problematiek wordt geschetst, waarna de kandidaat een oplossing tracht uit te werken

- *een mondeling gedeelte :* *50 punten*

Dit gedeelte omvat een conversatieproef over elk onderwerp dat geschikt is om de maturiteit, de motivatie, de geschiktheid om leiding* te geven (**enkel indien van toepassing voor de functie*) en de competenties van de kandidaten te beoordelen.

De conversatieproef heeft ook tot doel om de overeenstemming te evalueren van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie.

Niveau D & E

De selectieprocedure bestaat uit volgende gedeelten:

- *een praktisch gedeelte waarbij de vaardigheidsvereisten, verbonden aan de functie, worden getoetst:* *50 punten*

De kandidaat wordt geconfronteerd met een probleem dat zich tijdens de uitoefening van de functie kan voordoen. De totale context van de problematiek wordt geschetst, waarna de kandidaat een oplossing tracht uit te werken

- *een mondeling gedeelte :* *50 punten*

Dit gedeelte omvat een conversatieproef over elk onderwerp dat geschikt is om de maturiteit, de motivatie en de competenties van de kandidaten te beoordelen.

De conversatieproef heeft ook tot doel om de overeenstemming te evalueren van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie.

Bijlage VII. EVALUATIEFORMULIER EN -CRITERIA