

Besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

VERSLAG AAN DE VLAAMSE REGERING

Dames en heren,

Het besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn geeft uitvoering aan artikel 115, §1 en §2, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, verder het OCMW-decreet te noemen.

1. Algemene inleiding

1.1. Uitvoering van artikel 115 van het OCMW-decreet

Artikel 115, §1 van dat decreet bepaalt dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie (§1, 1°) van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en voor het mandaatstelsel (§1, 3°) vaststelt. Daarnaast draagt het decreet de Vlaamse Regering op voor het specifieke personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en voor de secretaris en de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, de bezoldiging en de salarisschalen (§1,1°), en de toelagen en vergoedingen (§1, 2°) te regelen.

De minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel hebben betrekking op het mandaatstelsel, vermeld in artikel 104, §7, van het OCMW-decreet. Dat artikel geeft aan de OCMW-raad een volledige autonomie om al dan niet een mandaatstelsel in te voeren, los van de keuzes daarover in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. De OCMW-raad beschikt over die autonomie, zowel voor betrekkingen die niet voorkomen bij de gemeente als voor betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente.

Voor de materies, vermeld in artikel 115, §1,1° (personeelsformatie), 2° (geldelijk statuut voor het specifieke personeel en de secretaris en financieel beheerder) en 3° (mandaatstelsel), moet de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden vaststellen. Die verplichting komt ze na in dit besluit.

Artikel 115, §2 machtigt de Vlaamse Regering daarnaast om desgewenst ook aanvullende minimale voorwaarden vast te stellen voor andere dan de geldelijke aspecten van de rechtspositieregeling en voor andere personeelsgroepen.

Het betreft aangelegenheden, die opgesomd zijn in artikel 104, §4, 1° tot en met 6°, voor het statutaire en het contractuele personeelslid, en in artikel 104, §5, 1° tot en met 4°, voor het statutaire personeelslid. Concreet gaat het om:

- de aanwervingsvoorwaarden en -procedures;
- de proeftijd;
- het loopbaanstelsel (waaronder evaluatie en functionele loopbaan, vorming, interne personeelsmobiliteit, bevordering en ambtshalve herplaatsing);
- de verloven en afwezigheden;
- de anciënniteitsregels;
- de administratieve toestanden;
- het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- overgangsbepalingen voor het statutaire personeelslid in dienst.

De machtiging om voor die aangelegenheden minimale voorwaarden vast te stellen slaat op:

1° het specifieke personeel en de secretaris en de financieel beheerder, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet;

2° het “voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende 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 104, §6, van het OCMW-decreet.

De Vlaamse Regering maakt in dit besluit effectief gebruik van de bevoegdheid die haar in artikel 115, §2, wordt gegeven om aanvullend minimale voorwaarden vast te stellen. Die keuze is ingegeven door de volgende overwegingen:

1° de Vlaamse regering schept duidelijkheid over de grenzen die de OCMW's moeten respecteren bij afwijking van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in die aangelegenheden;

2° de Vlaamse Regering verschaft zodoende rechtszekerheid aan de OCMW's en aan het personeel;

3° de Vlaamse Regering geeft er de voorkeur aan dat te doen door gebruik te maken van haar bevoegdheid om minimale voorwaarden vast te stellen, eerder dan daarvoor haar toevlucht te nemen tot maatregelen van administratief toezicht;

4° de Vlaamse Regering bevestigt daarmee ook enkele bestaande sectorale afspraken over andere aangelegenheden dan het salaris en de toelagen en vergoedingen.

Daarnaast geeft dit besluit ook uitvoering aan artikel 285, §1, eerste lid, van het OCMW-decreet. Dat artikel bepaalt dat de Vlaamse Regering voor elk artikel van het OCMW-decreet of onderdeel ervan en voor de daarmee overeenstemmende opheffingsbepalingen, vermeld in artikel 276, de datum van inwerkingtreding vaststelt. Dit besluit regelt in het bijzonder de inwerkingtreding van de opheffing van enkele leden van artikel 42 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn naast de opheffing van enkele andere koninklijke besluiten. Het stelt ook de inwerkingtreding vast van artikel 104 en 115 van het OCMW-decreet. Dat laatste is uiteraard noodzakelijk aangezien artikel 115 in samenhang met artikel 104 de grondslag levert voor dit besluit.

1.2. Begrenzing van de bevoegdheid van de OCMW-raden

De minimale voorwaarden in dit besluit vertegenwoordigen gemeenschappelijke regels, waaraan de OCMW-raden zich bij de vaststelling van de personeelsformatie, van bepaalde aspecten van de rechtspositieregeling en, eventueel van het mandaatstelsel, voor specifiek afgebakende personeelsgroepen moeten houden. Daarnaast heeft artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet voor het specifieke personeel vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, een rechtstreekse uitwerking voor alle aspecten van de rechtspositieregeling die niet in dit uitvoeringsbesluit geregeld worden. De raden moeten daarvoor de regels in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel overnemen. De raden moeten dus met beide rechtsnormen rekening houden: dit besluit en de overnameregeling in artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet.

Artikel 104 van het OCMW-decreet laat er geen misverstand over bestaan dat de raden de rechtspositieregeling voor de beoogde personeelsgroepen in artikel 104, §2 en §6, moeten vaststellen, en wel voor alle aangelegenheden, opgesomd in artikel 104, §3, 1° en 2°, in §4, 1° tot en met 6°, en in §5, 1°, 3° en 4°. Het volstaat dus niet meer om, zoals dat in het verleden met toepassing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 gebeurde, alleen maar een aantal aanvullingen of afwijkingen op de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vast te stellen. Het personeel, vermeld in artikel 104, §2, en in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet heeft recht op een volledige rechtspositieregeling.

Wat het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, betreft, voldoet de raad aan die verplichting op de volgende wijze:

- 1° voor de aspecten van de rechtspositieregeling die in dit besluit geregeld worden, door de plaatselijke vertaling en uitvoering daarvan;
- 2° voor alle aspecten van de rechtspositieregeling waarover dit besluit 'zwijgt' en waarvoor dit besluit dus helemaal niets regelt, door de overname van de overeenstemmende bepalingen in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Dat volgt, zoals vermeld, rechtstreeks uit artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet.

Wat het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, betreft, voldoet de raad aan die verplichting:

- 1° voor bepaalde aspecten van de rechtspositieregeling die in dit besluit geregeld worden, door de plaatselijke vertaling en uitvoering daarvan;
- 2° door overname van de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de materies waarvoor de Vlaams Regering dat in dit besluit opdraagt. Die gelijkstelling met het gemeentepersoneel voor specifieke aspecten van de rechtspositieregeling moet inderdaad beschouwd worden als een minimale voorwaarde. Voor die personeelsgroep beperkt de marge voor afwijking van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel of van het specifieke personeel waarvan sprake in artikel 104, §6, derde lid, zich dus tot aangelegenheden die niet in dit besluit geregeld zijn.

Dat laatste brengt ons bij een fundamenteel uitgangspunt voor de rechtspositieregeling voor de diverse personeelsgroepen bij het OCMW: het algemene referentiepunt daarvoor blijft inderdaad de rechtspositieregeling van het

gemeentepersoneel van de gemeente die door het OCMW wordt bediend. Dat wordt formeel ook verankerd in de definities bij dit besluit (artikel 1, 9°). Die rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is overigens ambtshalve van toepassing op het personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (artikel 104, §1, OCMW-decreet). De OCMW-raden zijn niet bevoegd om voor die personeelsgroep rechtspositieregels vast te stellen. De zorgvuldigheid en de fair play veronderstellen echter dat het personeel geïnformeerd is over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, rechten en plichten. Ten aanzien van de contractuele personeelsleden mag er geen misverstand zijn over de elementen van de rechtspositieregeling die deel uitmaken van de aangegane arbeidsverbintenis. Om die reden is het belangrijk dat de toepasselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel meegedeeld wordt aan het personeel van het OCMW in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente. Wel zal de OCMW-raad, rekening houdend met de definities in artikel 1, 3° en 4°, en in artikel 26, 1° en 2°, moeten aangeven welk bestuursorgaan in de plaats treedt van het gemeentelijke bestuursorgaan dat vermeld wordt in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De bevoegdheid van de raden voor de rechtspositieregeling van de genoemde personeelsgroepen is niet delegerbaar aan een ander OCMW-orgaan. Artikel 52, 6°, van het OCMW-decreet vertrouwt de vaststelling van de rechtspositieregeling exclusief toe aan de OCMW-raad.

De OCMW-raden geven in vele gevallen ook uitvoering aan regels die de federale overheid in het kader van haar bevoegdheden heeft vastgesteld. Voorbeelden daarvan zijn:

- voorwaarden voor toegang tot de functies bij de overheid;
- arbeidsrechtelijke voorschriften (Arbeidsovereenkomstenwet, Arbeidswet en Arbeidstijdwet, Feestdagenwet, Wetgeving over het welzijn van werknemers op het werk enzovoort);
- sommige verloven, zoals loopbaanonderbreking;
- vereisten op het gebied van beroepstitels en kwalificaties voor de toegang tot beroepen in de gezondheidssector;
- de uitvoeringsbesluiten van de sectorale akkoorden voor de federaal gefinancierde gezondheidssectoren en de financieringsbesluiten voor de federaal gefinancierde gezondheidssectoren;
- de wetgeving op de maatschappelijke integratie;
- de wetgeving over bepaalde tewerkstellingsmaatregelen (gesubsidieerde contractuelen, dienstenchequebedrijven, initiatieven in de sociale inschakelingseconomie of SINE en andere).

Dit besluit doet daar uiteraard geen afbreuk aan. Hetzelfde geldt overigens voor de decreten en besluiten van de Vlaamse Regering die bepalingen over het personeel bevatten in het kader van erkenning en subsidiëring van instellingen en diensten.

1.3. Tijdspad voor de plaatselijke uitvoering van de nieuwe rechtspositieregeling

Artikel 145 bepaalt dat de raden tot 1 juli 2011 de tijd hebben om de rechtspositieregeling van het betrokken OCMW-personeel in overeenstemming te brengen met dit besluit en strijdigheden ermee op te heffen. Zolang dat niet gebeurt

is, blijven de plaatselijke rechtspositieregelingen voor de beoogde personeelsgroepen van toepassing, met uitzondering van bepalingen die met een andere wetgeving in strijd zouden zijn. De uitvoeringstermijn tot 1 juli 2011 geldt echter niet voor de bepalingen in artikel 138 over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en over de feestdagen, vermeld in artikel 139. Die bepalingen zijn van dwingend recht en hebben in elk geval rechtstreeks uitwerking op 1 januari 2011. Dat is ook het geval voor de overgangsbepalingen in artikel 156.

De OCMW's zullen aan het betrokken personeel (artikel 104, §6) moeten meedelen dat de bepalingen over het aantal dagen jaarlijkse vakantie in artikel 138 en over de feestdagen, vermeld in artikel 139, mits toepassing van de overgangsbepaling in artikel 156, al op 1 januari 2011 van toepassing zijn.

De raden die tussen de datum van inwerkingtreding van dit besluit, namelijk 1 januari 2011, en 1 juli 2011 gedeeltelijke wijzigingen aan de plaatselijke rechtspositieregeling van het betrokken OCMW-personeel aanbrengen, zullen dat moeten doen met respect voor de bepalingen van dit besluit. Artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 zal op dat ogenblik immers opgeheven zijn als mogelijke rechtsbasis voor 'afwijkingen' en vervangen zijn door artikel 104 van het OCMW-decreet. Als bovendien blijkt dat een plaatselijke rechtspositieregeling van een OCMW voor de betrokken personeelsgroepen na 1 juli 2011 niet of niet volledig in overeenstemming is met de bepalingen van dit besluit, dan heeft dat tot gevolg dat de dwingende bepalingen van dit besluit wel degelijk een rechtstreekse uitwerking hebben. Voor zover het besluit specifieke rechten aan het personeel toekent, zal het personeel bij een stilzitten van het bestuur die rechten ook kunnen afdwingen.

Het tijdspad tot 1 juli 2011 geldt ook voor de 'overname van de overeenstemmende bepalingen uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel' in de nieuwe rechtspositieregeling voor het specifieke personeel en voor de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW. Artikel 104 van het OCMW-decreet treedt in zijn geheel in werking op 1 januari 2011, maar voor de overname, vermeld in artikel 104, §4 en §5, krijgen de OCMW-raden dezelfde uitvoeringstermijn als voor de implementatie van dit uitvoeringsbesluit.

2. Inhoud van de minimale voorwaarden

2.1. Bestaande toestand als inhoudelijk aanknopingspunt

Inhoudelijk sluiten de minimale voorwaarden in dit besluit in grote mate aan bij de bestaande realiteit in de OCMW's.

Artikel 42 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn gaf aan de OCMW-raden de ruimte om af te wijken van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor zover het specifieke karakter van sommige diensten en inrichtingen dat nodig maakte. Daarnaast stelde de OCMW-raad - al dan niet met gemotiveerde afwijking - het 'administratief en geldelijk statuut' vast van het personeel in betrekkingen die specifiek waren voor het OCMW. We benadrukken dat artikel 42 van de organieke OCMW-wet door dit besluit wordt opgeheven met ingang van 1 januari 2011 en vanaf dan vervangen wordt door de bepalingen van artikel 104 van het OCMW-decreet. Tot eind 2010 kunnen de

OCMW-raden in principe gebruikmaken van artikel 42 van de organieke OCMW-wet. De Vlaamse Regering heeft immers nagelaten artikel 280, §5 van het OCMW-decreet in werking te stellen. Dat artikel voorzag in een bevroering van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel tussen 19 december 2008 (datum van bekendmaking van het OCMW-decreet in het Belgisch Staatsblad) en de volledige opheffing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet.

Uit ervaring blijkt dat de afwijkingen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, die tot nu toe met toepassing van genoemd artikel 42 van de organieke OCMW-wet vastgesteld werden in de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, hoofdzakelijk betrekking hebben op:

- de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor de specifieke OCMW-functies;
- de selectieprocedure en de selectieprogramma's voor die specifieke functies;
- de functionele loopbanen en salarisschalen voor sommige betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente (verplegend, verzorgend en paramedisch personeel, rusthuisdirecteur, verpleegkundig dienstchef, dienstencentrumleider, verzorgende in de thuiszorg, enzovoort);
- de valorisatie van ervaring in de privésector;
- specifieke regelingen voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen zoals arbeidsduurvermindering of premie, salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties, attractiviteitspremie, enzovoort;
- bepaalde verloven en afwezigheden.

Dit besluit houdt in grote mate rekening met die bestaande toestand. De afwijking is, hoewel belangrijk, niet de algemene regel en heeft in hoofdzaak betrekking op de hierboven opgesomde materies. De gelijkheid tussen OCMW- en gemeentepersoneel is een fundamenteel beleidsuitgangspunt voor dit besluit, maar waar dat aangewezen is vanwege de specificiteit van functies, diensten en instellingen, biedt dit besluit ook ruimte voor een eigen humanresourcesbeleid. Dat laatste speelt zich wel af binnen een raamkader van regels dat gelijk is voor gemeente en OCMW.

Zoals dat ook het geval was voor het gemeentepersoneel, zijn de plaatselijke rechtspositieregelingen van het OCMW-personeel in grote mate beïnvloed door opeenvolgende sectorale afspraken sinds 1993. Die sectorale afspraken stemden overeen met die voor het gemeente- en provinciepersoneel en bevatten daarnaast een aantal specifieke regelingen voor de OCMW's. Daartoe moeten bijvoorbeeld gerekend worden: de salarisschalen voor het verplegend, verzorgend en paramedisch personeel, het loopbaanstelsel voor graden die typisch zijn voor de verzorgingsinstellingen. Ook dat gegeven vormt een vertrekpunt bij de vaststelling van de minimale voorwaarden in dit besluit.

Als bouwstenen van de bestaande plaatselijke rechtspositieregelingen mogen de koninklijke of ministeriële besluiten en omzendbrieven van de federale overheid niet over het hoofd gezien worden, meer bepaald voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidssectoren. Een aantal bepalingen in dit besluit houden dan ook rekening met de maatregelen van de federale overheid ter uitvoering van het sectoraal akkoord van 18 juli 2005 voor de federaal gefinancierde

gezondheidsinstellingen die vertaald werden in koninklijke besluiten of ministeriële besluiten. Ook het loopbaanstelsel en de graden voor het verplegend, verzorgend en paramedisch personeel zijn grotendeels afgestemd op de federale wetgeving over de gezondheidsberoepen en over de financiering van de gezondheidsinstellingen. Onder federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen moeten, rekening houdend met het toepassingsgebied van dit besluit, worden verstaan: de rustoorden voor bejaarden (ROB) en de rust- en verzorgingstehuizen (RVT), de psychiatrische verzorgingstehuizen (PVT), de dagverzorgingscentra, de revalidatiecentra en de diensten voor thuisverpleging die door het OCMW zelf beheerd worden.

2.2. Het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 als voorbeeld

2.2.1. Overname beleidsuitgangspunten

Daarnaast worden de inhoudelijke uitgangspunten en de inhoudelijke vormgeving van de minimale voorwaarden in 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 (verder te noemen: besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007) in dit besluit direct of indirect overgenomen of verwerkt. Die uitgangspunten worden naar aanleiding van dit besluit niet ter discussie gesteld. Het besluit volgt op dat vlak bovendien de logica van de organieke decreten: ook in het Gemeentedecreet en het OCMW-decreet primeert het parallelisme in de bepalingen over personeel.

De regels voor de secretaris en de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn worden, op enkele uitzonderingen na, gelijkgeschakeld met die voor het specifieke OCMW-personeel, vermeld in artikel 104, §2 (zie artikel 27, §1, tweede lid). Er is dus een inbedding in de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, die op haar beurt overwegend refereert aan de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Op het gebied van aanwervingsvoorwaarden en evaluatie geldt een specifieke regeling die overeenstemt met die voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente. Het geheel komt neer op een structurele verwantschap met de rechtspositieregeling van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente, wat in het licht van de noodzakelijke samenwerking tussen gemeente en OCMW wenselijk is. Het Gemeentedecreet en het OCMW-decreet worden bovendien gekenmerkt door een verregaand parallelisme betreffende de taakstelling voor de functiehouders van de decretale graden.

Waar het arbeidsrecht of het socialezekerheidsrecht dat niet verhinderen en voor zover de Vlaamse Regering daartoe bevoegd is, is het beleid gericht op een gelijkgeschakeling tussen het personeel in statutair dienstverband en het personeel in contractueel dienstverband, ook wat het loopbaanstelsel betreft. De regeling volgt op dat vlak volledig die voor het gemeentepersoneel. Dat doet geen afbreuk aan het primaat van het arbeidsrecht voor de contractanten op bepaalde vlakken, zoals de

proeftijd, de specifieke arbeidsovereenkomsten bij tewerkstelling in bepaalde tewerkstellingsprogramma's, de ziektecontrole, de ontslagregeling enzovoort.

Op het gebied van de salarisschalen overheerst de beleidscontinuïteit. Om de concurrentie tussen besturen op basis van de primaire arbeidsvoorwaarden van hun personeel in de hand te houden, blijven de salarisschalen en de berekeningswijze ervan uniform geregeld. De OCMW's werken al in een vrij concurrentiële omgeving. Het is niet de bedoeling dat verschillen in basisverloning tussen OCMW's die concurrentie nog zouden verscherpen, of dat armere OCMW's als gevolg van een lager loonniveau geen personeel meer zouden kunnen rekruteren in knelpuntberoepen of hun personeel zouden verliezen aan rijkere besturen. Een dergelijke situatie zou ook niet ten goede komen aan de kwaliteit van de externe dienstverlening. Vermelden we nog dat het loonniveau in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen van de OCMW's vergelijkbaar is met dat in gelijkaardige private instellingen.

2.2.2. Beleid inzake toelagen en vergoedingen

De toelagen en vergoedingen in dit besluit zijn volledig geïnspireerd op de uitwerking van de toelagen en vergoeding voor het gemeentepersoneel in het bovengenoemde besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De modernisering en vereenvoudiging van bepaalde toelagen en vergoedingen voor het gemeentepersoneel wordt hier dan ook overgenomen, net als het onderscheid tussen verplichte toelagen enerzijds en de andere toelagen anderzijds. Afgezien daarvan behoren de extralegale voordelen met een specifieke fiscale regeling of socialezekerheidsregeling die niet in dit besluit geregeld zijn, tot het autonome domein van de OCMW's, onder voorbehoud uiteraard van artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet. Artikel 270, §1, 3° van het OCMW-decreet impliceert dat het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn daarover alleen kan beslissen na een gunstig advies van het college van burgemeester en schepenen omdat een dergelijke beslissing een financiële weerslag heeft of voor zover er met die beslissing wordt afgeweken van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het beleid op het gebied van toelagen en vergoedingen in dit besluit is ingegeven door zorg om de beheersing van de OCMW-financiën en de beheersing van de exploitatiekosten van sommige gezondheidsinstellingen. Daarnaast houdt het beleid rekening met het feit dat de OCMW's in grote mate afhankelijk zijn van de gemeentelijke bijdrage. In dit besluit krijgen die uitgangspunten op de volgende wijze vorm.

1° Het OCMW-personeel heeft onder dezelfde voorwaarden als het gemeentepersoneel recht op de verplichte toelagen, meer bepaald op de haard- en standplaatstoelage, het vakantiegeld voor het vast aangestelde statutaire personeel en de gesco's, en de eindejaarstoelage. Voor de eindejaarstoelage formuleert artikel 98, laatste lid, wel een voorbehoud voor de verhogingen van het forfaitaire gedeelte voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen dat recht heeft op een premie en attractiviteitspremie.

2° Als een bepaalde toelage (bijslag, complement of premie) door de federale overheid gefinancierd wordt, dan wordt die toelage aan het personeelslid ook

toegekend, en dat onder de voorwaarden en voor de bedragen vastgesteld door de federale financierende overheid. Die federale middelen worden dus aangewend waarvoor ze bedoeld zijn. De regelingen mogen niet gunstiger zijn dan wat in de financiering bepaald is en mogen niet gecumuleerd worden met andere regelingen (attractiviteitspremie, salarisbijslag voor onregelmatige prestaties en uurtoeslagen voor prestaties op bepaalde uren, tijdens het weekend en op feestdagen).

3° Voor de andere toelagen geldt het volgende.

- a) Als de gemeente een dergelijke facultatieve toelage niet heeft ingevoerd, hoewel de bijzondere arbeidsomstandigheden waarop ze betrekking heeft ook bestaan bij de gemeente, dan kan de OCMW-raad daarvoor evenmin een toelage invoeren. Die optie steunt op het principe dat de OCMW-raad geen personeelsuitgaven kan doen, die de gemeente voor haar eigen personeel ook niet wenst te doen. Dat geldt in casu voor de waarnemingstoelage, de gevarentoelage, de permanentietoelage, de mandaattoelage, de toelage voor opdrachthouderschap.
- b) De OCMW-raad kan in bepaalde gevallen wel een toelage invoeren, meer bepaald als de bijzondere arbeidsomstandigheden waarop ze betrekking heeft wel bestaan bij het OCMW, maar niet bij de gemeente. De invoering van de toelage is dan facultatief: het OCMW kan ze invoeren, maar is daartoe niet verplicht. Bij eventuele invoering geldt overigens artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet. Deze principes zijn van toepassing op de gevarentoelage, de permanentietoelage en de mandaattoelage. Ze gelden niet voor de waarnemingstoelage en voor de toelage voor opdrachthouderschap, die in elk geval slechts kunnen ingevoerd worden als ze ook bestaan bij de gemeente.
- c) De OCMW-raad voert een functioneringstoelage en een managementstoelage in als positief gevolg van de evaluatie als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin eveneens voorziet, anders niet. Het besluit gaat ervan uit dat de personeelsleden van gemeente en OCMW gelijk zijn voor de gevolgen die aan de evaluatie tijdens de loopbaan verbonden worden.
- d) De OCMW-raad beslist, onder voorbehoud van het bovenvermeld artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet, autonoom over de eventuele toekenning van een verstoringstoelage.

4° Voor de toekenning van vergoedingen, die conform de definitie in artikel 26, 11°, van dit besluit het karakter hebben van 'een geldelijke compensatie van door het personeelslid gemaakte kosten', wordt het OCMW-personeel volledig gelijkgeschakeld met het gemeentepersoneel. Er is geen motief voor een verschil in behandeling op dit punt. Dat uitgangspunt slaat op de vergoeding voor reis- en verblijfskosten, de vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer en de begrafenisvergoeding.

5° Voor de sociale voordelen als maaltijdcheques en hospitalisatieverzekering geldt het volgende. De toekenning van maaltijdcheques vormt tot nu toe op grond van de bestaande sectorale akkoorden geen verplichting voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen. De maaltijdcheques worden immers niet gefinancierd door het RIZIV. Bovendien worden er in die instellingen inzake de maaltijden vaak andere faciliteiten verleend. Dat bestaande instellingsspecifieke standpunt blijft behouden. Bij een eventuele invoering van maaltijdcheques voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen zal het OCMW toepassing moeten maken van artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet. Voor de

hospitalisatieverzekering gaat dit besluit echter wel uit van een gelijkstelling van gemeente- en OCMW-personeel.

Een en ander geldt zowel voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, als voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet. Er wordt dus geen verschil gemaakt tussen beide personeelsgroepen voor de toepassing van de toelagen en vergoedingen. Wel is het duidelijk dat sommige bepalingen louter en alleen betrekking hebben op het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidssectoren, zoals hierboven omschreven.

2.2.3. Beleidsuitgangspunten met betrekking tot verloven en afwezigheden

De nieuwe regeling en de modernisering van de verloven en afwezigheden voor het gemeentepersoneel werken door op het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, dat gebonden is aan de regels voor het gemeentepersoneel door overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Voor het voltallige personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet stelt dit besluit enkele belangrijke afwijkingen van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 vast. Voor dat personeel wordt het aantal dagen jaarlijkse vakantie strikt geregeld, evenals het aantal feestdagen en de data daarvan. Daarnaast beschikken de raden voor die personeelsgroep over afwijkingsruimte ten opzichte van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor enkele niet-verplichte stelsels van verlof of afwezigheid en in verband met de dienstvrijstellingen. Dat moet de OCMW's in staat stellen de beschikbaarheid van het personeel te organiseren met het oog op de continuïteit van de dienstverlening (continudiensten) en met het oog op de beheersing van de exploitatiekosten van de diensten en instellingen in een concurrentiële context. Uit vergelijkingen blijkt namelijk dat de exploitatiekosten van bepaalde instellingen of diensten vaak merkkelijk groter zijn bij de OCMW's dan bij gelijkaardige diensten in de privésector.

Bovendien blijkt uit macro-economische analyses op Vlaams niveau dat de loonkosten binnen de exploitatiekosten van de OCMW's veruit de zwaarste uitgavenpost vormen. Gemiddeld maken ze iets meer dan 60% van de totale werkingskosten uit. Bij de OCMW's die residentiële voorzieningen en instellingen voor ouderenzorg beheren, is de invloed van de personeelsgerelateerde kosten op de exploitatiekosten en de algemene kostenstructuur van de OCMW's nog heel wat groter. In de sector van de openbare rusthuizen vertegenwoordigen de personeelskosten bijna 75% van de totale werkingskosten van de instellingen. Uiteraard wordt een deel van de personeelskost gerecupereerd via Riziv-forfaits en de dagprijs die de bewoners van de voorziening betalen. Een belangrijk deel van de personeelskost blijft echter ten laste van het OCMW zelf (en bijgevolg van de gemeente). De personeelskosten vormen dus een belangrijke factor in de globale kostenstructuur van het OCMW en de toename van de gemeentelijke bijdrage aan het OCMW. Op basis van de gegevens in de budgetten over het boekjaar 2009 blijkt immers een gemiddelde stijging van de gemeentelijke bijdrage aan het OCMW met meer dan 4%.

De hogere personeelsgerelateerde exploitatiekost, en bijgevolg ook de verhoging van de gemeentelijke bijdrage aan het OCMW, zijn zeker niet alleen, maar toch deels het gevolg van het inzetten van een groter aantal personeelsleden ter compensatie van een geringere personeelsbeschikbaarheid. Het geheel van verloven en afwezigheden speelt daarin een duidelijke rol. Door meer vrije dagen toe te kennen aan personeelsleden in een continudienst hebben OCMW's dus meer personeel nodig om de continuïteit van de zorg te kunnen verzekeren.

Anderzijds worden bepaalde instellingen en diensten geconfronteerd met de schaarste aan verpleegkundigen en verzorgenden op de arbeidsmarkt. De organisatie van de beschikbaarheid van het personeel moet dus ook garanderen dat steeds aan de wettelijke, minimale bezettingsnorm en aan de kwaliteitseisen voldaan kan worden.

De Vlaamse Regering stelt vast dat de hoge personeelsgerelateerde exploitatiekosten van genoemde diensten en instellingen in de zorgsectoren een bedreiging kunnen vormen voor het behoud ervan en voor de uitbreiding die nodig is om aan toekomstige behoeften tegemoet te komen. Tegelijkertijd benadrukt de Vlaamse Regering dat ze een kwaliteitsvolle publieke dienstverlening op dat vlak wil vrijwaren en ondersteunen, ook voor de toekomst. Haar beleid inzake verloven en afwezigheden voor het betrokken personeel moet in dat licht bekeken worden.

Het komt aan de raden toe om op basis van de regeling over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en de feestdagen en met de afwijkingsruimte die de OCMW's in dit besluit krijgen voor andere verloven en afwezigheden, een totaalbeleid inzake verloven en afwezigheden te voeren dat de OCMW's in staat stelt een kwalitatieve dienstverlening te garanderen aan een redelijke kostprijs. Overgangsmaatregelen in dit besluit zorgen ervoor dat geen enkel personeelslid in dienst door dit besluit benadeeld wordt, mocht de plaatselijke regeling voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie of van de feestdagen reeds gunstiger zijn.

Het beleid geldt voor het geheel van het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, dus voor alle diensten en instellingen die onder het toepassingsgebied van die paragraaf 6 vallen. Met 'het voltallige personeel' wordt wel degelijk het volledige personeelsbestand van die diensten en instellingen bedoeld, dus met inbegrip van administratieve en technische functies die eigen zijn aan die diensten en instellingen. Er is geen marge voor afwijking ten aanzien van dat beleid.

2.2.4. Beleid inzake loopbaan en vorming

De regels en procedures betreffende aanwerving, interne personeelsmobiliteit en bevordering in dit besluit zijn volledig ontleend aan die voor het gemeentepersoneel in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De OCMW-raden nemen de regels van dit besluit OCMW-personeel over, maar geven er geheel autonoom uitvoering aan. Dat komt erop neer dat de OCMW's op dat vlak autonoom hun HR-bevoegdheid kunnen uitoefenen en aan competentie management kunnen doen binnen een 'wettelijk' raamkader dat identiek is aan dat van de gemeente. Dat gemeenschappelijk raamkader vergemakkelijkt in

een volgende fase ook de organisatie van een verruimde externe mobiliteit tussen de gemeente en het OCMW, waaraan de Vlaamse Regering uitvoering zal geven.

De regels over de personeelsvorming in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 worden in dit besluit als algemeen geldend wettelijk raamkader overgenomen voor het OCMW-personeel, vermeld in artikel 104, §2 en §6, van het OCMW-decreet. Dat moet de OCMW's in de mogelijkheid stellen een vormingsbeleid te ontwikkelen dat afgestemd is op de specificiteit van de OCMW-functies en, wat het vormingsreglement betreft, op de eigenheid van de organisatie.

2.2.5. Beleid per personeelsgroep inzake overname of afwijking van enkele andere aspecten van de rechtspositieregeling dan de hierboven genoemde

De motivering voor het beleid wordt vermeld bij de betreffende artikelen in de commentaar artikelsgewijs.

1° voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet

Dit besluit bepaalt expliciet dat de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel met betrekking tot de volgende aangelegenheden overgenomen worden voor die personeelsgroep:

- a) de regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en de mogelijkheid van ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie; de regels over het beroep tegen de evaluatie en over de werking van de beroepsinstantie;
- b) de regels over het verlies van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- c) de overgangsbepalingen voor het statutaire personeelslid in dienst.

Dit besluit biedt daarnaast uitdrukkelijk afwijkingsruimte voor de regels over de administratieve anciënniteiten, meer bepaald voor de mogelijkheid van valorisatie van diensten in de privésector of als zelfstandige.

2° voor het personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, en het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet

Dit besluit biedt voor beide groepen een afwijkingsruimte voor:

- a) de regels over de proeftijd, meer bepaald voor de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd;
- b) de regels over de ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid, meer bepaald voor de ambtshalve herplaatsing om gezondheidsredenen en voor de ambtshalve herplaatsing op verzoek.

3° voor het specifieke personeel vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet

We herhalen dat de raden voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet op grond van het OCMW-decreet de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel onverkort moeten overnemen voor alle aspecten van de rechtspositieregeling die in dit besluit niet voor

dat personeel geregeld worden, maar die de raden op grond van artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet, wel moeten vaststellen. Het betreft:

- a) de regels over de vaste aanstelling in statutair verband;
- b) de regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en de mogelijkheid van ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie; de regels over het beroep tegen de evaluatie en over de werking van de beroepsinstantie;
- c) de regels over de administratieve anciënniteiten;
- d) de regels over het verlies van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid;
- e) de overgangsbepalingen voor het statutaire personeelslid in dienst.

2.2.6. Herkenbaarheid

De OCMW's zullen in de bovenstaande beleidskeuzes zowel regels uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel herkennen, als al bestaande afwijkingen. Ook tot nu moesten de OCMW-raden zich oriënteren op de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Veel bepalingen voor het gemeentepersoneel hebben logischerwijze via artikel 42 van de organieke OCMW-wet, dat nog van kracht was, hun weg gevonden in de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, onder voorbehoud van de uitzonderingen die de OCMW-raden geformuleerd hebben of behouden hebben. Een en ander heeft voor gevolg dat de impact van dit besluit op de OCMW's eerder relatief is. De mate waarin de OCMW's de rechtspositieregeling nog zullen moeten conformeren aan dit besluit en aan de overnameplicht van artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet, zal van OCMW tot OCMW verschillen.

3. Samenwerking gemeente-OCMW en artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet

De OCMW-raden moeten zich in eerste instantie spiegelen aan de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zoals vastgesteld met toepassing van het genoemde besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Daartoe is samenwerking tussen de gemeentesecretaris en de OCMW-secretaris noodzakelijk. De synergie tussen gemeente en OCMW krijgt overigens ook gestalte door de aanwezigheid van de OCMW-voorzitter in het college van burgemeester en schepenen, die vanaf 2013 dwingend is, en door de bepaling van artikel 270, §1, 3°, van het Gemeentedecreet en 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet.

Artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet bepaalt ondermeer:

“Over de volgende aangelegenheden kan het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn alleen beslissen als ze vooraf voor advies zijn voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen:

... ..

2° het vaststellen of wijzigen van de personeelsformatie;

3° het vaststellen of wijzigen van de rechtspositieregeling van het personeel, voor zover die vaststelling of wijziging een financiële weerslag kan hebben of erdoor van de rechtspositieregeling van het gemeentelijk personeel wordt afgeweken;

...”

Voor de toepassing van artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet geldt het volgende.

Dit besluit biedt een rechtsgrond voor bepaalde afwijkingen van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, waarover de OCMW-raad autonoom beslist. Anderzijds sluit dit besluit bepaalde aangelegenheden van afwijking uit.

Artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet bepaalt dat de rechtspositieregeling van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet wordt vastgesteld door overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, rekening houdend met de eventuele afwijkende bepalingen die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld. De rechtspositieregeling van het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet kan daarvan, aldus het OCMW-decreet, gemotiveerd afwijken, behalve voor de bezoldigingsregels en de salarisschalen en behalve voor de aangelegenheden waarvoor de Vlaamse Regering verder de minimale voorwaarden in dit besluit heeft vastgesteld.

De Vlaamse Regering regelt in dit besluit effectief de meeste andere aspecten van de rechtspositieregeling. Ze maakt uitvoerig gebruik van de machtiging die artikel 115 van het OCMW-decreet haar geeft om ook voor de personeelsgroep vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet minimale voorwaarden vast te stellen in de andere aangelegenheden dan bezoldigingsregeling en salaris.

Artikel 270, §1, 3°, moet dus samen gelezen worden met artikel 104 en artikel 115 van het OCMW-decreet én met de uitvoering daarvan in dit besluit. Daar waar dit besluit de OCMW-raden voor bepaalde personeelsgroepen machtigt tot een afwijkende regeling in de rechtspositieregeling, kan het college van burgemeester en schepenen, dat een advies moet geven over de betreffende OCMW-raadsbesluiten, in zijn advies geen afbreuk doen aan die machtiging en dus aan de autonomie van de OCMW-raad op zich. Het college kan wel toetsen of de afwijking eventueel binnen de door de Vlaamse Regering bepaalde grenzen blijft. Artikel 270, §1, 3°, bepaalt ook dat het vaststellen of wijzigen van de rechtspositieregeling van het betrokken OCMW-personeel onderworpen is aan advies van het college voor zover die vaststelling of wijziging een financiële weerslag heeft. Dat laatste zal soms het geval zijn, bijvoorbeeld bij de facultatieve toekenning van sommige toelagen, vergoedingen en sociale voordelen (cfr. supra).

Ter herinnering: het voorafgaandelijk advies van het college vermeld in artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet is ook verplicht bij wijziging of hervaststelling van de personeelsformatie.

4. Vormgeving van de minimale voorwaarden

4.1. Formele keuzes

Formeel krijgen de minimale voorwaarden op dezelfde wijze vorm als in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Dat is:

- door dwingende bepalingen;
- door de vaststelling van wat de raad (minstens) moet regelen;
- door de vaststelling van een welomschreven set van mogelijkheden;
- door de vaststelling van een maximumgrens, van een bedrag of van een onder- of bovengrens;
- door de vaststelling van ruimte voor afwijking of aanvulling van een dwingende bepaling;
- voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, door de verplichting om de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over te nemen.

Die uiteenlopende werkwijzen sluiten aan bij de hierboven geschetste inhoudelijke uitgangspunten. Een en ander leidt er ook toe dat regels, op een wetgevingstechnische aanpassing na, letterlijke overgenomen werden uit het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De vormgeving van het besluit gebeurt daarnaast met behulp van een reeks definities die als leeswijzer fungeren. Het besluit is thematisch ingedeeld in vier delen. Deel 1 bevat een aantal definities, die gemeenschappelijk zijn voor heel het besluit en die dus gelden voor alle delen. Deel 3 bevat een set van definities die op dat deel zelf van toepassing zijn.

Sommige definities en het besluit zelf verwijzen naar een bevoegde instantie zoals de raad, de aanstellende overheid, het uitvoerend orgaan van het bestuur, het hoofd van het personeel. Met die verwijzing wordt toepassing gemaakt van de bevoegdheidsverdelende bepalingen in het OCMW-decreet zelf. Ze strekken dus helemaal niet tot regeling van die bevoegdheden. Aan de bevoegdheidsverdeling tussen de organen in het OCMW-decreet kan overigens niets toegevoegd worden, noch kan er afbreuk aan gedaan worden. De bevoegdheid voor de vaststelling van de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel wordt in artikel 52, 6° van het OCMW-decreet toegewezen aan de OCMW-raad. Die bevoegdheid is niet delegerbaar. De rol van het 'hoofd van het personeel' in aangelegenheden van dagelijks personeelsbeheer wordt ingevuld door de OCMW-raad, conform artikel 52, 24°, van het OCMW-decreet. Die invulling kan niet strijdig zijn met artikel 52, 6°, dat alles wat te maken heeft met de vaststelling van regels op het gebied van de rechtspositieregeling, uitsluitend aan de OCMW-raad toewijst. Het dagelijks personeelsbeheer slaat dan ook uitsluitend op de toepassing van door de raad vastgestelde regels op personeelsleden. Wat in die zin niet toegewezen wordt aan het hoofd van het personeel, vormt de bevoegdheid van het uitvoerend orgaan van het OCMW (voorzitter, in voorkomend geval ondervoorzitter).

4.2. Indeling van het besluit

In dit besluit worden materies geregeld die enerzijds betrekking hebben op de totaliteit van het OCMW-personeel en anderzijds betrekking hebben op het specifieke OCMW-personeel (artikel 104, §2) en op het voltallige personeel van bepaalde instellingen en diensten (artikel 104, §6). Afgezien daarvan zijn er specifieke bepalingen, bijvoorbeeld voor de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW, maatschappelijk werker, het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen...

Om dat geheel overzichtelijk te houden is het besluit ingedeeld in vier delen.

Deel 1 bevat een aantal definities die gelden voor het geheel van het besluit.

Deel 2 bevat de bepalingen die de totaliteit van het OCMW-personeel en de OCMW-organisatie in haar geheel tot voorwerp hebben. Het bevat:

- de regels over de personeelsformatie;
- de regels voor het mandaatstelsel;
- de regels over de aanwerving van personen met een arbeidshandicap.

De personeelsformatie van het OCMW vormt in termen van het OCMW-decreet één geheel. Zowel de betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente als de betrekkingen die specifiek zijn voor het OCMW worden erin opgenomen. De regels betreffende de personeelsformatie en het dienstverband in artikel 102 en artikel 103 van het OCMW-decreet zijn volledig analoog aan die in artikel 103 en 104 in het Gemeentedecreet. De regeling van de personeelsformatie van het OCMW-personeel volgt die analogie. De regels voor de vaststelling van de personeelsformatie zijn dan ook identiek aan die voor het gemeentepersoneel, met dien verstande dat er rekening wordt gehouden met enkele rangen die eigen zijn aan het OCMW.

De regels voor het mandaatstelsel zijn eveneens opgenomen in dit deel. Ze slaan immers zowel op mandaten in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente als op mandaten in betrekkingen die alleen voorkomen bij het OCMW. De regels voor het mandaatstelsel zijn inhoudelijk identiek aan die voor het gemeentepersoneel in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Tot slot worden in dit deel ook de regels vastgesteld voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap. Het beleid ter zake richt zich op het totale aantal betrekkingen van het OCMW onder voorbehoud van de verplegende en verzorgende functies. De rechtsgrond hiervoor wordt geleverd door artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 over de hervorming der instellingen.

Deel 3 van dit besluit behandelt de loopbaancycclus, het salaris, de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen en de verloven en afwezigheden voor de specifieke personeelsgroepen, omschreven in het toepassingsgebied van dat deel (artikel 27). Deel 3 is onderverdeeld in zes titels.

Titel 1 behelst de definities en het toepassingsgebied, die eigen zijn aan dit deel.

Titel 2 bevat alle bepalingen over de loopbaan en is onderverdeeld in tien hoofdstukken. Daarbij wordt soms een onderscheid gemaakt tussen verschillende personeelsgroepen.

Titel 3 regelt de het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

Titel 4 handelt over het salaris.

Titel 5 regelt de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen.

Titel 6 behandelt de verloven en afwezigheden voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

De volgorde van de titels en van de verdere onderverdelingen in hoofdstukken in dit deel is gebaseerd op de indeling in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Deel 4 bevat de slotbepalingen die bestaan uit opheffingsbepalingen, overgangsbepalingen en inwerkingtredingsbepalingen.

Op een enkele uitzondering na, worden alle overgangsbepalingen in deel 4 gegroepeerd. Een algemene overgangsbepaling regelt de implementatie van dit besluit en van artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet inzake de overname van bepalingen uit de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. De andere overgangsbepalingen worden opgesplitst in een overgangsbepaling bij deel 2 en overgangsbepalingen bij deel 3. Waar nodig wordt aangegeven op welke personeelsgroep een bepaalde overgangmaatregel van toepassing is.

5. Andere uitvoeringsmaatregelen van het OCMW-decreet betreffende het personeel

Dit besluit van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn is weliswaar het meest omvangrijke besluit aangaande de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, maar het is niet het enige uitvoeringsbesluit van het OCMW-decreet met betrekking tot personeel. Het moet bovendien gelezen worden in samenhang met bepaalde inwerkingtredingsbepalingen over personeel of met een weerslag op personeel.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn regelde de inwerkingtreding van de volgende artikelen van het OCMW-decreet met betrekking tot personeel met ingang van 1 juli 2009:

- artikel 101 (toepassingsgebied) en 102 (personeelsformatie); wat de personeelsformatie betreft zijn op die datum ook artikel 42, tweede lid en de artikelen 55 en 56, §1 en §2, van de organieke OCMW-wet opgeheven;
- artikel 103, §1, §2 en §3 (dienstverband personeel).
- artikel 105 (aanstelling, ontslag en eedaflegging);
- artikel 106, 107, 108, 109, 110 en 111 (deontologische rechten en plichten);
- artikel 112, 113, 114 (evaluatie van het personeel);
- artikel 116 (toezicht personeelsformaties);
- artikel 117 tot en met 143 (tucht).

Ook artikel 85 van het OCMW-decreet over de rol van de OCMW-secretaris als leidend ambtenaar van het OCMW en over zijn rol in het dagelijks personeelsbeheer, is in werking getreden op 1 juli 2009. Dat artikel moet gelezen worden in samenhang met artikel 52, 24°, van het OCMW-decreet en met artikel 90. Ook artikel 86 dat de

OCMW-secretaris opdraagt om in overleg met het managementteam de voorontwerpen vast te stellen van het organogram, de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van het personeel, trad op die datum in werking. Hetzelfde geldt voor artikel 95 over het managementteam en de rol van de OCMW-secretaris daarin.

De artikelen 91 tot en met 93 betreffende de taakstelling van de financieel beheerder traden eveneens in werking op 1 juli 2009. Dat geldt ook voor de taakstelling van de maatschappelijk werker, waarbij artikel 94 van het OCMW-decreet artikel 47 uit de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 vervangt.

Artikel 75, §1, dat bepaalt dat er in elk OCMW een secretaris, financieel beheerder en ten minste één maatschappelijk werker is, is nog niet in werking getreden. Artikel 41 (secretaris, ontvanger) van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 is nog steeds van toepassing, evenals artikel 42 wat betreft de bepaling dat er in elk OCMW ten minste één maatschappelijk werker is. Artikel 280, §4, van het OCMW-decreet voorziet in een overgangsbepaling, waarbij de woorden “financieel beheerder” van het OCMW-decreet gelezen moeten worden als “ontvanger”. Die overgangsbepaling trad in werking op 1 juli 2009.

Voor de toelichting hierbij verwijzen we naar de memorie van toelichting bij het OCMW-decreet van 19 december 2008 en naar de omzendbrief BB 2009/03 van 5 juni 2009 (Belgisch Staatsblad van 16 juni 2009).

De tucht van het statutaire OCMW-personeel wordt volledig geregeld door titel II, hoofdstuk V van het OCMW-decreet, en door de volgende uitvoeringsbesluiten van de Vlaamse Regering:

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de tuchtprocedure voor het statutaire gemeentepersoneel ter uitvoering van artikel 129, 136, en 143 van het Gemeentedecreet, voor het statutaire personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ter uitvoering van artikel 128, 135 en 142 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en voor het statutaire provinciepersoneel ter uitvoering van artikel 125, 132 en 139 van het Provinciedecreet;

2° het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2006 houdende vaststelling van de samenstelling, de vergoeding van de leden en de werking van de Beroepscommissie voor tuchtzaken ter uitvoering van artikel 138 van het Gemeentedecreet, artikel 137 van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en artikel 134 van het Provinciedecreet.

Daarnaast vestigen we de aandacht op het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn deeltijds kunnen worden uitgeoefend, en houdende vaststelling van sommige gevallen waarin de ambten van gemeentelijk financieel beheerder en van financieel beheerder van een openbaar

centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen worden uitgeoefend door een gewestelijk ontvanger.

Vermelden we tot slot nog dat 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, in titel X, artikel 219 en 220 de salarisschalen van respectievelijk de OCMW-secretaris en de financieel beheerder vaststelt. Artikel 226 bevat een overgangsbepaling. Die artikelen blijven van toepassing.

6. Commentaar per artikel

Hieronder volgt artikelsgewijs een nadere toelichting in de volgorde van de delen, titels en hoofdstukken en verdere onderverdelingen van dit besluit.

Voor de artikelen die identiek zijn aan artikelen in 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, wordt verwezen naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het overeenstemmende artikel van dat besluit.

Deze commentaar bevat dan ook hoofdzakelijk aanvullende toelichting voor aangelegenheden die specifiek zijn voor het OCMW.

Deel 1. Gemeenschappelijke definities
--

Artikel 1

4° aanstellende overheid: artikel 52, 8°, geeft de bevoegdheid voor de aanstelling (en het ontslag) van de secretaris, de financieel beheerder en in voorkomend geval, van de ombudsman uitsluitend aan de OCMW-raad. Artikel 105 geeft aan de raad een algemene aanstellende bevoegdheid voor de totaliteit van het personeel, maar die bevoegdheid mag gedelegeerd worden aan het vast bureau of aan de secretaris van het OCMW, met uitzondering van de aanstelling van de secretaris, de financieel beheerder en, in voorkomend geval, van de ombudsman. Artikel 105 sluit de delegatie van de aanstellingsbevoegdheid naar het vast bureau of de secretaris niet uit voor andere personeelsleden die lid zijn van het managementteam.

9° de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel: bedoeld wordt uitsluitend de 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. De plaatselijke

rechtspositieregelingen van het gemeentepersoneel moeten sinds 1 januari 2009 met dat besluit van 7 december 2007 in overeenstemming zijn. Dat is a fortiori het geval op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, namelijk 1 januari 2011. De dwingende bepalingen van dit besluit hebben overigens voorrang op overeenstemmende bepalingen in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel die niet in overeenstemming zouden zijn met genoemd besluit van 7 december 2007.

De verwijzing naar het genoemde besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 is dynamisch. Ze slaat derhalve op dat besluit zoals gewijzigd door:

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009 tot wijziging 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 houdend enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

2° het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

De verwijzing slaat ook op toekomstige wijzigingen van genoemd besluit. Het is immers de bedoeling dat de minimale voorwaarden voor het gemeentepersoneel en voor het in dit besluit beoogde OCMW-personeel dezelfde ontwikkeling volgen.

Voor de definities in de punten 5° tot en met 8°, wordt verwezen naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007, meer bepaald bij artikel 2, 14° tot en met 17°.

Deel 2. Bepalingen over de personeelsformatie, het mandaatstelsel en de aanwerving van personen met een arbeidshandicap

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Artikel 2

Deel 2 is van toepassing op de totaliteit van het OCMW-personeel, dus met inbegrip van het personeel in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente die het OCMW bedient, tenzij anders bepaald. 'Tenzij anders bepaald' heeft slechts een beperkte draagwijdte en slaat uitsluitend op artikel 3 in hoofdstuk 2.

Artikel 2, §1, 1°

Personeel in 'betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente', bedoeld in artikel 1, 1°, treffen we aan in diensten die hoofdzakelijk gericht zijn op interne dienstverlening binnen het OCMW zelf. Enkele voorbeelden daarvan zijn:

- het secretariaat;

- de personeelsdienst;
- de dienst financiën;
- ICT en communicatie;
- eventuele staffuncties ter ondersteuning van de topambtenaren;
- logistieke en technische diensten, met uitzondering evenwel van logistieke en technische functies die rechtstreeks opgenomen zijn in extern werkende diensten en instellingen.

Dat sluit anderzijds niet uit dat er ook in die diensten betrekkingen bestaan die niet voorkomen bij de gemeente, waardoor ze onder artikel 104, §2 of desgevallend §6 van het OCMW-decreet vallen.

Artikel 2, §1, 2°

Het 'specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2' slaat hoofdzakelijk op het personeel van de sociale diensten. Daarmee wordt een breed gamma van individuele of collectieve vormen van dienstverlening bedoeld. Voorbeelden daarvan zijn: toekenning van het leefloon en van andere vormen van financiële of materiële hulp, budgetbegeleiding, juridische bijstand, hulp bij huisvesting, toeleiding door de maatschappelijk werker van cliënten naar opleiding of tewerkstelling ...

Ook dit sluit niet uit dat bepaalde betrekkingen van de sociale dienst ressorteren onder artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, bijvoorbeeld als ze activiteiten in mededinging met andere marktdeelnemers behelzen.

Artikel 2, §1, 4°

Tot het voltallig personeel, vermeld in artikel 104, §6, in diensten of instellingen waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en in activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, kan alvast het personeel gerekend worden in de diensten en instellingen, vermeld in het Woonzorgdecreet van 13 maart 2009. Dat is het personeel van:

- de rusthuizen voor bejaarden (ROB) en de RVT;
- de diensten voor thuisverpleging;
- de diensten voor thuiszorg;
- de dienstencentra en de serviceflats;
- de dagverzorgingscentra, de centra voor kortverblijf.

Ook het personeel in de volgende activiteiten wordt, in voorkomend geval, tot de personeelsgroep, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet gerekend:

- de revalidatiecentra;
- de psychiatrische verzorgingstehuizen (PVT);
- de kinderdagverblijven, de dienst voor buitenschoolse kinderopvang, de diensten voor opvoedingsondersteuning en de diensten voor onthaalouders;
- de instellingen voor gehandicapten;
- de instellingen voor bijzondere jeugdbijstand;
- het dienstenchequebedrijf;
- het sociale inschakelingsbedrijf (SINE)
- ...

De volgende criteria geven uitsluitel voor de indeling van het personeel in de groep van artikel 104, §6, van het OCMW-decreet:

- de werking is gebaseerd op federale financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels;
- de werking is gebaseerd op gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels;
- de activiteiten worden hoofdzakelijk verricht in mededinging met andere marktdeelnemers.

Aan één van die drie criteria moet voldaan zijn. De raden moeten zelf op basis van de wetgeving van de hogere overheid (erkenning en subsidiëring of financiering) of van de aard van de activiteit (concurrentie van andere marktdeelnemers) bepalen of het personeel van een instelling of dienst tot deze groep behoort. Die keuze is niet gebaseerd op een subjectieve appreciatie, maar is een feitenkwestie.

‘Voltallig’ houdt in dat tot het bedoelde personeel ook het administratieve, het technische of logistieke personeel en het onderhoudspersoneel van die diensten of instellingen zelf moet gerekend worden. In afwijking van artikel 104, §1 en §2, van het OCMW-decreet legt artikel 104, §6, van het OCMW-decreet een grondslag voor een eigenstandige regeling voor het geheel van het personeel van de diensten en instellingen die onder §6 ressorteren. In het decreet wordt de groep van artikel 104, §6, bovendien als een geheel beschouwd.

Artikel 2, §2

Voor alle duidelijkheid: het personeel van een ziekenhuis in eigen beheer van het OCMW met toepassing van artikel 218 van het OCMW-decreet, valt niet onder het toepassingsgebied van dit besluit. Dat wordt expliciet vermeld, zowel bij het toepassingsgebied van deel 2 van dit besluit in artikel 1, §2, 1°, als bij het toepassingsgebied bij deel 3 van dit besluit (artikel 27, §3).

Artikel 218, §1, van het OCMW-decreet bepaalt ondermeer: “de Vlaamse Regering kan bepaalde regels treffen in verband met de inrichting, de organisatie en werking van de ziekenhuizen met afzonderlijk beheer.” Die bepaling zou ruim geïnterpreteerd kunnen worden in die zin dat onder ‘werking en organisatie’ ook algemene regels betreffende het personeel (personeelsformatie, rechtspositieregeling) kunnen begrepen worden. In principe zou de Vlaamse Regering zich op die bepaling kunnen beroepen om minimale voorwaarden vast te stellen voor het ziekenhuispersoneel in OCMW-ziekenhuizen in eigen beheer. De Vlaamse Regering doet dat niet. Het omgekeerde zou namelijk niet sporen met de bepaling van artikel 104, §6, vierde lid, van het OCMW-decreet, dat voor die ziekenhuizen een algemene afwijkingsruimte ten aanzien van het overige OCMW-personeel vaststelt. De overgrote meerderheid van de ziekenhuizen heeft bovendien de vorm aangenomen van een autonome verzorgingsinstelling (AV) volgens hoofdstuk I van titel VIII van het OCMW-decreet (voorheen hoofdstuk XII OCMW-wet) of volgens hoofdstuk II van diezelfde titel (voorheen hoofdstuk XIIbis van de OCMW-wet).

Artikel 2, §2, 2°

Eveneens ter verduidelijking: dit deel is niet van toepassing op OCMW-cliënten die met toepassing van artikel 60, §7, van de organieke wet betreffende de openbare

centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976 tijdelijk tewerkgesteld worden in een betrekking bij het OCMW. De tewerkstelling van OCMW-cliënten gebeurt bijvoorbeeld buiten de personeelsformatie. Zie hiervoor ook de commentaar bij artikel 27, §3, 2°.

Hoofdstuk 2. De personeelsformatie

De personeelsformatie bevat zowel de betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente als de betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente. Dat volgt uit het toepassingsgebied dat voor deel 2, waarvan dit hoofdstuk een onderdeel is, in artikel 2 wordt vastgesteld. De formatie wordt dus bezet door personeel als vermeld in artikel 104, §1, 104, §2 en 104, §6.

Artikel 3

De uitsluiting van de secretaris en financieel beheerder uit het toepassingsgebied van dit hoofdstuk betekent het volgende. De raad stelt de betrekkingen van secretaris en financieel beheerder vast in de personeelsformatie van het OCMW. De raad doet dat echter niet op grond van de regels in dit hoofdstuk, maar met toepassing van artikel 75 tot en met 83 van het OCMW-decreet.

Artikel 4 tot en met 7

Artikel 4 tot en met 7 van dit besluit stemmen overeen met artikel 4 tot en met 7 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De toelichting bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering geldt mutatis mutandis voor artikel 4 tot en met 7 van dit besluit.

Zoals vermeld in de algemene inleiding is het concept van de personeelsformatie voor het OCMW-personeel identiek aan dat van het gemeentepersoneel, zoals ook de betreffende artikelen over de personeelsformatie in het OCMW-decreet identiek zijn aan die in het Gemeentedecreet. De OCMW-raden moeten dan ook afstand nemen van de vroegere regels over de personeelsformatie in artikel 42, tweede lid, en artikel 55 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 die overigens al opgeheven zijn. Artikel 102, tweede lid, van het OCMW-decreet bepaalt dat de betrekkingen die in contractueel verband ingesteld worden ter uitvoering van de werkgelegenheidsmaatregelen van hogere overheden niet vastgesteld worden in de personeelsformatie. Ook betrekkingen “om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, voor in tijd beperkte acties of voor een buitengewone toename van het werk”, al dan niet als gevolg van noodsituaties (artikel 102, §2, 1° van het OCMW-decreet) worden niet opgenomen in de personeelsformatie.

Het is niet de bedoeling om voor die onvoorspelbare en moeilijk meetbare situaties vooraf een personeelscontingent vast te stellen. In die situaties kan er personeel met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen worden buiten de personeelsformatie waarbij de inzet van personeel afgestemd wordt op de concrete behoeften die zich op dat moment aandienen. Ook de tijdelijke tewerkstelling van OCMW-cliënten in de diensten van het OCMW met toepassing van artikel 60, §7, eerste en tweede lid van

de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 valt onder de toepassing van artikel 102, §2, 1°.

Hoewel artikel 55 van de organieke OCMW-wet opgeheven werd, constateren we dat de regels voor de vaststelling van de personeelsformatie in dit besluit nauw verwant zijn aan de regels die vroeger bestonden: ook artikel 55 bepaalde immers dat de raad in bepaalde gevallen contractuele aanstellingen kon doen, “maar binnen de perken van de personeelsformatie, die per graad het aantal contractuele betrekkingen bepaalt.” De mogelijkheden voor contractuele aanstelling zijn in het OCMW-decreet aanzienlijk verruimd, maar het basisprincipe van opname van die contractuele betrekkingen in de personeelsformatie blijft hetzelfde als voorheen in artikel 55. De mate waarin de OCMW's gebruikmaken van de ruimere mogelijkheden om personeel in contractueel dienstverband aan te stellen, bepalen ze zelf.

Artikel 7, tweede lid, 2°, vult de rangen in niveau B aan met de rangen van verpleegkundig diensthoofd en van rusthuisdirecteur. De rang van verpleegkundig diensthoofd met salarisschaal BV6 of BV7 stemt overeen met de rang van ‘dienstchef of dienstoverste nursing’, waarbij de dienstchef nursing tweede klasse ingeschaald werd in de salarisschaal BV6, en de dienstchef nursing eerste klasse ingeschaald werd in de salarisschaal BV7. Die rang komt zoals bepaald in vroegere federale omzendbrieven uitsluitend voor in grote instellingen met minstens drie hoofdverpleegkundigen (BV6) of meer dan honderd bedden en een groter aantal hoofdverpleegkundigen (BV7) (Omsendbrief van 3 november 1972 van het ministerie van Volksgezondheid en het Gezin over de collectieve overeenkomst betreffende de sociale programmatie 1972-1973 – uitvoeringsmaatregelen voor het verplegend en verzorgend personeel). Graden van deze rang maken geen deel uit van de financieringsnormen van het RIZIV voor de RVT's. Voor de RIZIV-financiering worden ze integendeel slechts aangerekend als hoofdverpleegkundige. Het bestaan ervan zal dan ook eerder uitzonderlijk zijn, bijvoorbeeld als erfenis uit het verleden.

De graad van rusthuisdirecteur kan in niveau B of in niveau A gesitueerd worden. Voor kleinere instellingen kan de raad bijvoorbeeld opteren voor niveau B.

Aan de rangen By, Bz en Dx wordt één specifieke graad verbonden. Die rangen kunnen, in tegenstelling tot de meeste andere rangen, dus geen andere graden bevatten.

De wijziging of vaststelling van de personeelsformatie is onderworpen aan het voorafgaandelijk advies van het college van burgemeester en schepenen in overeenstemming met artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet en aan de toezichtsregels, vastgesteld in artikel 116 van het OCMW-decreet.

Hoofdstuk 3. Het mandaatstelsel

De OCMW-raad heeft voor de invoering van het mandaatstelsel een autonomie die een uitzondering vormt op de decretale regels vermeld in artikel 104, §1 en §4, van het OCMW-decreet. De autonomie kan als volgt omschreven worden:

- 1° De OCMW-raad kan een mandaatstelsel invoeren;
- 2° De OCMW-raad is niet verplicht om een mandaatstelsel in te voeren, zelfs als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin wel voorziet;

3° De OCMW-raad kan een mandaatstelsel invoeren, zowel voor het personeel in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente, als voor betrekkingen die niet voorkomen bij de gemeente. De OCMW-raad beschikt dus ook over die autonomie voor het personeel in betrekkingen die gemeenschappelijk zijn met de gemeente.

Inhoudelijk stemmen de regels over het mandaatstelsel volledig overeen met de regels over het mandaatstelsel in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 80 tot en met 91 van dat besluit geldt mutatis mutandis dan ook voor artikel 8 tot en met 22 van dit besluit. De vormgeving van de artikelen wijkt hier en daar wel af. Dat is het gevolg van het feit dat de regels over het mandaatstelsel ook gelden voor een mandaat in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente. Waar in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 verwezen wordt naar andere artikelen in datzelfde besluit, worden die verwijzingen hier waar nodig vervangen door een omschrijving.

De passus 'in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente' is op meerdere plaatsen in dit hoofdstuk terug te vinden. Die omschrijving komt neer op een betrekking die eigen is aan het OCMW en die bekleed wordt door een personeelslid in de personeelsgroep vermeld in artikel 104, §2 of §6, of, zoals in dit geval, waarvoor een kandidaat solliciteert om ze te bekleden.

Artikel 10

Voor de bekendmaking en de oproep tot de kandidaten voor de vervulling van een betrekking bij mandaat gelden de regels uit de rechtspositieregeling die van toepassing is op de overeenstemmende personeelscategorie.

- Voor mandaten in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente gelden de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van de gemeente die het OCMW bedient. Volgens artikel 104, §1, is die rechtspositieregeling immers van ambtswege van toepassing op personeel in betrekkingen die ook bestaan bij de gemeente.
- Voor mandaten in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente gelden de regels in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel. Die regels gelden ook voor een mandaat in de functies van secretaris en financieel beheerder. Het gaat om de regels die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 34, artikel 62, §3, en artikel 70 in deel 3, titel 2, van dit besluit. De voorschriften van artikel 34, artikel 62, §3, en artikel 70 gelden voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, voor de secretaris en financieel beheerder, en voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

Artikel 11

Artikel 11 stemt overeen met artikel 83 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. In tegenstelling tot artikel 83 van dat besluit worden hier in artikel 11 alle voorwaarden waaraan de kandidaat moet voldoen opgesomd in de plaats van ernaar te verwijzen, zoals in het overeenstemmende artikel 83 gebeurt.

Met de algemene en specifieke aanwervingsvoorwaarden, bevorderingsvoorwaarden, voorwaarden voor interne personeelsmobiliteit “die gelden voor die mandaatfunctie”, worden de voorwaarden voor de betreffende mandaatfunctie bedoeld. Als het om een mandaatfunctie gaat die ook bestaat bij de gemeente, dan slaat die bepaling op de voorwaarden vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Als het gaat om een mandaatfunctie die niet bestaat bij de gemeente en die dus eigen is aan het OCMW, dan slaat die bepaling op voorwaarden in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel voor de betreffende personeelsgroep (§2 of §6).

‘De criteria om in aanmerking te komen voor deelname aan een bevorderingsprocedure’ en ‘de criteria om in aanmerking te komen voor een procedure van interne personeelsmobiliteit’ in dit artikel slaat op het volgende.

- Als de mandaatfunctie ook bestaat bij de gemeente: de criteria vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel met toepassing van artikel 69, §2, respectievelijk 75, §2, van het besluit rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van 7 december 2007;
- Als de mandaatfunctie niet bestaat bij de gemeente en dus eigen is aan het OCMW: de criteria, vastgesteld in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel met toepassing van artikel 63, §1, respectievelijk 69, §1, van dit besluit.

Artikel 12

Artikel 12, §1, tweede lid, verwijst naar de selectieprocedure die de OCMW-raad met toepassing van artikel 37 tot en met 40 van dit besluit heeft vastgesteld voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet en voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

Rekening houdend met het bepaalde in artikel 11, 1°, c) voor de mandaatfuncties, is de speciale selectieprocedure die toegepast wordt als de diplomavereiste wegvalt en waarnaar verwezen wordt in artikel 38, §2, tweede lid, en in artikel 39, tweede lid, zonder voorwerp.

Artikel 12, §2, bepaalt dat de regels voor de aanwerving en de selectie van de secretaris van het OCMW en voor de financieel beheerder van het OCMW vastgesteld in artikel 42 en 43, van overeenkomstige toepassing zijn bij de externe vervulling van een mandaat in de functie van secretaris en financieel beheerder van het OCMW.

Artikel 15

De evaluatie van de proeftijd van een mandaathouder in een decretale graad wordt uitgevoerd door de OCMW-raadscommissie, conform artikel 114 van het OCMW-decreet. De raad regelt de evaluatie van de proeftijd zoals vastgesteld in artikel 51, §1,1°, en artikel 52 van dit besluit.

Artikel 16

§1. Een mandaathouder in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente, wordt tijdens de proeftijd geëvalueerd volgens de regels die gelden voor het statutaire personeelslid op proef in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Er is geen verlenging van de proeftijd mogelijk. De ongunstige evaluatie leidt immers tot ontheffing van het mandaat, zoals bepaald in het tweede lid.

§2. Een mandaathouder in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente, wordt tijdens de proeftijd geëvalueerd volgens de regels die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 47, §2, van dit besluit, met uitsluiting van de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd. Het tweede lid bepaalt immers dat betrokkene na een ongunstige evaluatie van zijn mandaat wordt ontheven.

Artikel 17

Dat artikel stemt overeen met artikel 86 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De mandaathouder in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente, is voor de inschaling aangewezen op de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Hij kan, als hij relevante beroepservaring heeft, met toegekende schaalanciënniteit ingeschaald worden in de overeenstemmende schaal van de functionele loopbaan als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in die mogelijkheid voorziet.

Voor een mandaathouder in een functie die specifiek is voor het OCMW kan toepassing gemaakt worden van artikel 55, §3, en artikel 85, tweede lid, van dit besluit als de OCMW-raad die mogelijkheid om ervaring te valoriseren in de schaalanciënniteit heeft vastgesteld.

Voor de eventuele toekenning van een mandaattoelage, zie artikel 113 en de commentaar daarbij.

Artikel 18

§1. De secretaris en de financieel beheerder van het OCMW met een mandaat worden geëvalueerd volgens de evaluatieregels die normaal van toepassing zijn op die functies. Artikel 18 verwijst daarvoor naar artikel 50, artikel 51, §1, 2° tot en met 4°, en artikel 52 van dit besluit.

§2. De mandaathouder in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente wordt geëvalueerd volgens de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, die op hem van toepassing zijn.

Voor de mandaathouder in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente geldt in principe hetzelfde, omdat:

- voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, artikel 49 van dit besluit voor de periodieke evaluatie verwijst naar de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel;

- voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet op grond van datzelfde decreet de overname van de overeenstemmende regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel geldt.

Voor de mandaathouders, vermeld in artikel 18, §2, impliceert dit dat ook de regels over het beroep op hen van toepassing zijn.

Een en ander geldt 'met uitzondering van de regels over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid'. Immers, artikel 19 bepaalt dat de mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij een periodieke evaluatie of bij de eindevaluatie van de mandaatperiode van zijn mandaat wordt ontheven.

Artikel 20, 21 en 22

De commentaar bij artikel 89, 90 en 91 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007 is mutatis mutandis van toepassing op artikel 20, 21 en 22 van dit besluit.

Hoofdstuk 4. De aanwerving van personen met een arbeidshandicap

Algemene toelichting

Hoofdstuk 4 stemt, op één punt na, volledig overeen met titel III, hoofdstuk II, afdeling VII, in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Het vervangt het koninklijk besluit van 6 maart 1978 tot vaststelling van het aantal mindervaliden, die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn moeten worden tewerkgesteld. Dat koninklijk besluit wordt door artikel 144, 2° van dit besluit opgeheven.

De juridische grondslag voor de regels van dit hoofdstuk berust niet in het OCMW-decreet van 19 december 2008, maar in artikel 20 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

De algemene toelichting bij artikel 28, 29 en 30 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 geldt in grote lijnen ook voor dit besluit, met dat verschil echter dat het VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap nog niet door België geratificeerd was. We nemen die toelichting hier dan ook mutatis mutandis over.

In zijn advies 48.735/1 van 14 oktober 2010 bij dit besluit werpt de Raad van State de vraag op of het reserveren van bepaalde functies voor personen met een arbeidshandicap wel verenigbaar is met de gelijke toegang tot de functies bij de overheid. De Raad van State beveelt aan de ontworpen regeling te toetsen aan de voorwaarden die het Grondwettelijk Hof heeft verbonden aan maatregelen van positieve actie of "corrigerende ongelijkheid" en die vorm van positieve actie in dat licht te verantwoorden in het Verslag aan de Vlaamse Regering. De voorwaarden van het Grondwettelijk Hof worden in het advies opgesomd: "(1) dat er een kennelijke ongelijkheid bestaat, (2) dat het verdwijnen van deze ongelijkheid door de wetgever als een te bevorderen doelstelling wordt aangewezen, (3) dat deze maatregelen van

tijdelijke aard zijn en verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel is bereikt en (4) dat deze maatregelen andermans rechten niet onnodig beperken”.

De Vlaamse Regering gaat ervan uit dat aan die voorwaarden voldaan is voor de in dit besluit vastgestelde maatregel van positieve actie.

Dit besluit stelt in artikel 23 vast dat ten minste 2% van het totale aantal betrekkingen binnen het OCMW vervuld wordt door personen met een arbeidshandicap die aan bepaalde criteria voldoen. Artikel 24 bepaalt dat de betrekkingen van verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend worden voor de toepassing van het percentage. Hetzelfde artikel bevat de mogelijkheid (de raad kan bepalen) dat functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap om het vastgestelde aantal te bereiken. Bij elke selectie worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap door redelijke aanpassingen verholpen.

De enige ‘dwingende’ bepaling in deze aangelegenheid is het streefcijfer van 2%. Er zijn echter geen sancties als dat percentage niet gehaald wordt. Daarom ook is er sprake van ‘streefcijfer’. Wel is het zo dat de Vlaamse Regering via andere regelgeving diverse incentives aanreikt voor het behalen van dat streefcijfer: de toeleiding naar en begeleiding bij tewerkstelling door de VDAB, subsidiëring van diversiteitsplannen waarin personen met een arbeidshandicap tot de doelgroep behoren, de toekenning van de zogenaamde VOP-premie bij tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap.

Aangenomen wordt dat het percentage van personen met een arbeidshandicap in de beroepsbevolking dat beantwoordt aan de criteria vermeld in artikel 23, in het Vlaamse Gewest rond de 4,5% schommelt. Het minimumpercentage van 2% in dit besluit houdt rekening met de schaal van de meeste OCMW's (en gemeenten), die meestal ook een rekruteringsveld hebben dat beperkt is tot de eigen gemeente en de onmiddellijke regio.

Het specifieke beleid voor personen met een arbeidshandicap gaat uit van de vaststelling dat die personen überhaupt een kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt. Het gaat voor de Vlaamse Regering om “mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is of bedreigd wordt.” Dat is de definitie in het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit.

Tot het juridisch kader van dit hoofdstuk moet ook het VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap gerekend worden. Dat verdrag werd (na instemming bij decreet door de regio's) door België bekrachtigd bij de wet van 13 mei 2009 houdende instemming met de volgende Internationale Akten: Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, - Facultatief Protocol bij het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, aangenomen te New York op 13 december 2006. De artikelen 4.1.a) en 27.1.a) en g) verbinden de overheden, waaronder de Vlaamse Regering, tot maatregelen inzake

gelijke kansen op de arbeidsmarkt en meer bepaald ook bij de overheidsdiensten. De overheden worden daarbij geacht streefcijfers te bepalen.

De decreetgever heeft ingestemd met het genoemde VN-verdrag van 13 december 2006 inzake de rechten van personen met een handicap en zich geëngageerd voor de uitvoering daarvan, ook wat betreft de tewerkstelling in de overheidsdiensten. Het genoemde verdrag maakt overigens gewag van de specifieke positie van personen met een handicap, waarvan de problematiek zich onderscheidt van die van bijvoorbeeld vrouwen of allochtonen. Het VN-Verdrag benadrukt dat de problemen die personen met een arbeidshandicap ondervinden inderdaad niet herleid kunnen worden tot een louter probleem van vooroordelen, maar in essentie te maken hebben met specifieke functiebeperkingen naargelang van de aard van de handicap. Het gaat dus ook om intrinsieke beperkingen die de kansen op de arbeidsmarkt drastisch verminderen en in een aantal gevallen ook inperken tot bepaalde functies die verenigbaar zijn met de handicap. De negatie van dat gegeven leidt tot discriminatie. De bepaling van een streefcijfer sluit aan bij de vaststelling van de kwetsbare positie op de arbeidsmarkt van de betrokken groep personen en moet gezien worden als een correctie daarop. Dat geldt ook voor de keuze in dit besluit om twee wegen open te laten voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap die aan de criteria van artikel 23 voldoen: via deelname aan de algemene procedures mits redelijke aanpassingen, of via deelname aan een functiespecifieke selectie voor gereserveerde functies. In dat laatste geval gebeurt de toeleiding van erkende kandidaten door de VDAB. De toewijzing van die taak aan de VDAB is een voorzorgsmaatregel tegen willekeur. De toeleiding gebeurt door een orgaan dat daartoe door de decreetgever aangewezen is en dat daarbij criteria en een professionele werkwijze hanteert. Personen met een arbeidshandicap zijn in bepaalde gevallen alleen maar aanstelbaar in specifieke functies die verenigbaar zijn met hun handicap. De gereserveerde functies zijn een middel om ook aan die personen een kans op tewerkstelling te bieden. Die maatregel heeft een beperkte draagwijdte maar zorgt er wel voor dat een bepaald segment van personen met functiebeperkingen niet definitief uitgesloten wordt van tewerkstelling bij de overheid. Personen zonder handicap worden door deze maatregel niet 'onnodig in hun rechten beperkt.' De ene gegadigde kan slechts voor een heel beperkt aantal functies solliciteren, de andere naar alle functies die met zijn opleiding of belangstelling in overeenstemming zijn.

De maatregelen van dit besluit dienen een bepaald doel, namelijk bijdragen aan de realisatie van het inclusieve beleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap.

Artikel 24 bepaalt dat de betrekkingen van verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend worden voor de toepassing van het percentage van 2% op het totale aantal betrekkingen binnen het OCMW. Die bepaling stond in het bovengenoemde koninklijk besluit van 6 maart 1978 en blijft behouden. De kans dat personen die voldoen aan de criteria die opgesomd worden in artikel 23,1° tot en met 5°, ook voldoen aan de vereisten op het gebied van de medische geschiktheid voor de toegang tot die functies, is namelijk kleiner. Het betreft namelijk lichamelijk belastende beroepen. Personen die solliciteren voor activiteiten waaraan gezondheidsrisico's verbonden zijn, zijn onderworpen aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, bepaald in het koninklijk besluit van 28 mei 2003

betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Voor het criterium bepaald in artikel 23, 6°, geldt dan weer de beperking van de kwalificatievereisten die opgelegd worden door de subsidiërende overheid. Daar komt nog bij dat er uitgerekend in de groep van het verplegend en verzorgend personeel nogal wat personeelsuitval is wegens definitief vastgestelde medische ongeschiktheid. Het zou dan ook contraproductief zijn om de berekening voor de aanstelling van personen met een arbeidshandicap in de OCMW's te baseren op het geheel van het personeelsbestand, terwijl de belastende functies van verplegend en verzorgend personeel uiteindelijk niet toegankelijk blijken voor personen met een arbeidshandicap als vermeld in artikel 23. Dat laatste houdt echter geen enkele uitsluiting van die functies in voor personen met een handicap die niet beantwoorden aan de criteria van artikel 23 en die voldoen aan de medische geschiktheid.

Deel 3. Bepalingen betreffende de loopbaan, het salaris, de toelagen en vergoedingen en de sociale voordelen, en de verloven en afwezigheden

Titel 1. Definities en toepassingsgebied

Artikel 26

Dat artikel bevat alle definities die als leeswijzer dienst doen voor dit deel.

Punt 1° en 2° behelzen een aanvulling met de bestuursorganen die in dit deel een rol spelen. Zie daarvoor ook artikel 1, 3° en 4°.

De definities in punt 3° tot en met 8°, omschrijven de diverse personeelscategorieën al dan niet rekening houdend met het dienstverband: statutair personeelslid op proef en vast aangesteld personeelslid, contractueel personeelslid op proef en contractueel personeelslid. 'Het personeelslid' staat voor elk personeelslid dat onder dit besluit valt, ongeacht de aard van het dienstverband. De terminologie sluit overigens aan bij de hogere regelgeving, in casu het OCMW-decreet, dat in artikel 103 het personeel verdeelt in personeel in statutair dienstverband en personeel in contractueel dienstverband.

Voor alle duidelijkheid worden hier ook telkens de personeelsgroepen aan toegevoegd waarop dit deel slaat. Die nadere bepaling vermijdt dat de indruk zou gewekt worden dat de regels die de raad met toepassing van dit besluit vaststelt, ook van toepassing zouden zijn op het OCMW-personeelslid in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente. Voor dat personeel geldt immers van ambtswege de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Zoals dat ook voor het gemeentepersoneel het geval is, worden de contractuele personeelsleden in dit besluit op gelijke voet behandeld met de statutaire personeelsleden, behalve voor de materies, vermeld in artikel 104, §5, van het OCMW-decreet, die alleen gelden voor statutaire personeelsleden, en onder voorbehoud van enkele andere aangelegenheden in de rechtspositieregeling (bv. proeftijd, herplaatsing, ontslag) waarvoor de Vlaamse Regering wegens het primaat van het arbeidsrecht of het socialezekerheidsrecht geen normerende bevoegdheid heeft.

De definities in punt 9° tot en met 13° stemmen overeen met de definities in artikel 2, 17° tot en met 21°, in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is dus dienstig voor het begrip van de definities in dit besluit.

Artikel 27

Artikel 27 stelt het toepassingsgebied van deel 3 vast. Tenzij anders is bepaald, behelst het toepassingsgebied zowel het personeel vermeld in artikel 104, §2, als het personeel vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

De vermelding ‘tenzij anders is bepaald’ in paragraaf 1 van dat artikel slaat op een aantal regelingen in dit deel, die exclusief van toepassing zijn op het personeel vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, te weten:

- titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 9 (vaste aanstelling in statutair verband);
- titel 2, hoofdstuk 3 (evaluatie tijdens de loopbaan) ;
- titel 2, hoofdstuk 6 (administratieve anciënniteiten) ;
- titel 3 (verlies hoedanigheid van statutair personeelslid en definitieve ambtsneerlegging) ;
- titel 6 (verloven en afwezigheden).

Daarnaast slaat die omschrijving ook op de artikelen 62 en 68 voor het personeel vermeld in artikel 104, §1 van het OCMW-decreet.

Voor de toelichting bij het personeel, vermeld in artikel 27, §1, punt 1°, zie de commentaar bij artikel 2, §1, 2°, van dit besluit.

Artikel 27, §1, punt 2°

We herinneren aan de betekenis van ‘voltallig’. Daarmee wordt ook het administratieve, technische of logistieke personeel en het onderhoudspersoneel bedoeld. Alle bepalingen in dit deel voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, zijn op het geheel van die personeelsgroep van toepassing. Anderzijds wordt in dit deel wel rekening gehouden met elementen van de rechtspositieregeling, zoals de toegang tot de gezondheidszorgberoepen of aspecten van het beloningsbeleid, die de federale overheid in koninklijke of ministeriële besluiten rechtstreeks heeft geregeld voor de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen. Daar waar dit deel een eigen invulruimte geeft aan de raad, kan de raad de regels uiteraard afstemmen op de specificiteit van de functies en diensten. Een voorbeeld daarvan zijn de procedures voor aanwerving en bevordering en de specifieke voorwaarden daarvoor in de hoofdstukken over de loopbaancyclus. Alle personeelsleden die tot de personeelsgroep van artikel 104, §6, behoren, zijn echter onderworpen aan de verlofregeling voor die groep in titel 6.

Artikel 27, §1, tweede lid, bepaalt dat de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW, tenzij anders bepaald, onder dezelfde rechtspositieregeling vallen als het specifieke personeel vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet. De motieven daarvoor werden uiteengezet in de algemene inleiding bij dit besluit.

De passus ‘tenzij anders is bepaald’ betreft enkele specifieke regelingen:

- de aanwervingsvoorwaarden voor de secretaris en de financieel beheerder;
- de evaluatie van de secretaris en de financieel beheerder.

Artikel 27, §2, viseert een vijftal instellingen die beheerd worden door een OCMW, waaronder een gehandicapteninstelling en enkele instellingen in de bijzondere jeugdbijstand. De bepalingen van artikel 27, §2, zijn gelijk aan die in artikel 1, derde lid, van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Het personeel van de betrokken instellingen is OCMW-personeel en valt onder het toepassingsgebied van dit besluit, meer bepaald onder de regels die gelden voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet. Er wordt alleen een specifieke clausule ingevoegd voor de soorten functies (die afwijken van het normale loopbaanstelsel) en voor de keuze van de salarisschalen van dit besluit, die moet aansluiten bij de subsidieregeling. Zie ook de toelichting bij artikel 1, derde lid, van het besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007.

Artikel 27, §3, 1°, sluit het personeel van de ziekenhuizen in eigen beheer van het OCMW uit van dit deel betreffende de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel. Zie daarvoor ook de toelichting bij artikel 2, §2, 1° van dit besluit.

Artikel 27, §3, 2°, laat er geen misverstand over bestaan dat cliënten die met toepassing van artikel 60, §7, van de organieke OCMW-wet tijdelijk tewerkgesteld worden door het OCMW zelf of door het OCMW ter beschikking gesteld worden van een derde, niet onder het toepassingsgebied vallen van dit deel. De rechtspositieregeling van het OCMW-personeel is dus niet van toepassing op die OCMW-clieuten. Artikel 60 van de OCMW-wet betreft een federale bevoegdheid. De bepaling van artikel 27, §3, 2°, sluit aan bij de vaste standpunten die ingenomen worden door de federale minister van Maatschappelijke Integratie, ondermeer in parlementaire vragen, en door de Programmatorische Overheidsdienst Maatschappelijke Integratie. Dat standpunt komt samengevat op het volgende neer.

Als het OCMW een werknemer aanwerft met toepassing van artikel 60, §7, van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, met als doel de betrokkene in staat te stellen de noodzakelijke periode van tewerkstelling te bereiken nodig om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te kunnen genieten, dan is de tewerkstelling in tijd beperkt. De periode van tewerkstelling mag niet langer zijn dan wat strikt noodzakelijk is voor de betrokkene om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

Als het OCMW een werknemer aanwerft met toepassing van artikel 60, §7, van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, met als doel de werkervaring van de betrokkene te vergroten dan is de tijdslimiet minder expliciet. Nochtans is het niet de bedoeling hier een onbeperkte dienstverlening in het leven te roepen. Dit blijkt uit de voorwaarden tot toekenning van de toelage waarop OCMW's aanspraak kunnen maken in dergelijke gevallen. De toelage wordt slechts uitgekeerd als de betrokkenen wordt aangeworven met een arbeidsovereenkomst waarvan de duur minstens één maand en maximum zes maanden bedraagt.

Personen die door middel van artikel 60, §7, van de OCMW-wet worden ingeschakeld, hetzij in het OCMW zelf, hetzij bij een van de partners, moeten in de juridische betekenis van het woord beschouwd worden als personeelsleden van het OCMW. Met andere woorden: het OCMW blijft de juridische werkgever ook als het personeelslid ter beschikking gesteld wordt van een derde. (Zie Vragen en Antwoorden, Kamer, 4^{de} zitting van de 51^{ste} zittingsperiode, dd 6 juni 2006).

De OCMW-cliënten zijn personeelslid in de zin dat er tussen hen en het OCMW een arbeidsovereenkomst werd afgesloten conform de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Deze categorie van personeelsleden wordt echter niet opgenomen in de personeelsformatie van het OCMW en ook met betrekking tot de toepassing van de rechtspositieregeling moet zij niet beschouwd worden als OCMW-personeel. Het statuut van dergelijke werknemers is gebaseerd op het algemeen juridisch kader, zoals vastgesteld door de Arbeidsovereenkomstenwet en de Loonbeschermingswet. Dat heeft tot gevolg dat de loonbepaling tussen de werkgever en de werknemer vrij is (mits inachtneming van de algemene en sectorale minimumnormen) en dat de werknemers in overeenstemming met het geleverde werk vergoed moeten worden. Dat wil zeggen dat het OCMW niet noodzakelijk gehouden is aan dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden die gelden voor het overige OCMW-personeel.

De tewerkstelling van OCMW-cliënten is en blijft in essentie een vorm van maatschappelijke dienstverlening. De enige voorwaarden waaraan de betrokkenen moeten voldoen, is dat zij zonder OCMW-hulp niet in staat zouden zijn een menswaardig bestaan te leiden en dat hun tewerkstelling de meest aangewezen vorm van maatschappelijke dienstverlening is.

Titel 2. Bepalingen betreffende de loopbaan

Hoofdstuk 1. De procedures voor de vervulling van betrekkingen

Artikel 28 en 29 stemmen overeen met artikel 8 en 9 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij die artikelen geldt ook voor de artikelen 28 en 29.

De OCMW-raden zijn autonoom om te bepalen of ze de voorrang voor interne procedures in artikel 29 ook opnemen in de rechtspositieregeling van de personeelsgroepen die tot het toepassingsgebied van dit besluit horen. Ze zijn daarbij niet gebonden aan de keuze die de gemeenteraad daarover al dan niet heeft gemaakt in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Hoofdstuk 2. De aanwerving

Afdeling 1. De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden

Artikel 30

Er is geen enkele reden om voor het OCMW-personeel af te wijken van de algemene toelatingsvoorwaarden die ook gelden voor het gemeentepersoneel, en die een afgeleide zijn van hogere wetgeving. Het betreft bepalingen over het passende gedrag, het genot van de burgerlijke en politieke rechten, de nationaliteitsvereiste en de medische geschiktheid.

We verwijzen voor dat artikel verder naar de toelichting bij artikel 10 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Artikel 30 legt wel

het verband met een aantal dwingende regels die voor bepaalde functies in specifieke wetgeving, al dan niet van de subsidiërende overheid zijn vastgesteld in verband met het aantonen van het passende gedrag. Voorbeelden van dergelijke functies waarvoor een strikte regeling geldt, zijn die van begeleider in de kinderopvang en van verplegend, paramedisch en verzorgend personeel in de woon- en zorgcentra. Voor de toegang tot die functies moet een uittreksel uit het strafregister voorgelegd worden. De raden moeten die specifieke regels uiteraard naleven.

De Raad van State stelt in het advies nr. 48.735/1 van 14 oktober vast dat dit besluit de OCMW-raden voor de nationaliteitsvereiste verplicht tot overname van de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Die gemeentelijke rechtspositieregeling “dient in overeenstemming te zijn met het voornoemde besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007, meer bepaald met artikel 10, eerste lid, 3°, dat een nationaliteitsvereiste bevat. Aldus wordt met het ontwerp, zij het op onrechtstreekse wijze, een nationaliteitsvereiste ingevoerd.” Die constatering is correct.

De Raad van State herhaalt dat een regeling, waarbij voor de nationaliteitsvereiste een onderscheid wordt gemaakt naargelang van het dienstverband en waarbij de contractuele betrekkingen onttrokken worden aan het toepassingsgebied van de nationaliteitsvereiste in artikel 10 van de Grondwet, op zich niet in overeenstemming is met artikel 10 van de Grondwet. De Raad van State is van mening dat artikel 10 van de Grondwet op gelijke wijze geldt voor statutaire en contractuele betrekkingen. De analyse van de Raad van State houdt in dat contractuele betrekkingen evenmin als statutaire betrekkingen toegankelijk zijn voor niet EER-onderdanen. Een en ander betekent dat personen met bijvoorbeeld de Turkse nationaliteit die wettig in het land verblijven en een algemene toegang hebben tot de Belgische arbeidsmarkt, geen toegang zouden hebben tot een gesco-betrekking, noch tot een project, noch tot enige andere vorm van contractuele tewerkstelling. De visie van de Raad van State staat haaks op het beleid dat al sinds de jaren tachtig door de bevoegde hogere overheden gevoerd wordt en in opeenvolgende omzendbrieven aan de lokale besturen bekendgemaakt werd. De opvolging van dat advies zou dan ook een trendbreuk betekenen.

Naar aanleiding van een mondelinge vraag in de Commissie voor Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Decreetsevaluatie, Inburgering en Toerisme van het Vlaamse Parlement op 5 januari 2010 benadrukte de minister van Bestuurszaken en Binnenlands Bestuur het volgende:

” ... Er bestaat een al lang aanslepende discussie over de interpretatie van artikel 10 van de Grondwet. Het is dus niet zo dat er alleen maar een onderscheid moet worden gemaakt tussen EER en niet-EER... De discussie is alleen of artikel 10 van de Grondwet ook geldt voor contractuelen. Want het gaat over contractuelen of statutairen. Artikel 10 van de Grondwet bepaalt: ”De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld.” De Grondwet heeft het over “benoembaar”. Tot nu toe is door alle overheden in dit land – de federale, de Vlaamse en ook de andere federale entiteiten – gezegd dat ‘benoemingen’ betrekking hebben op statutairen. Het gaat dus niet om een aanstelling in een contractueel verband. Daarover gaat de hele discussie.”

Daarmee wordt de essentie weergegeven van het verschil in opvatting tussen de Raad van State en de diverse overheden. Het beleid van de Vlaamse Regering blijft in lijn met de eerder ingenomen standpunten en met het beleid van de andere overheden. Dat betekent dat de OCMW's de nationaliteitsvereiste vaststellen zoals bepaald in artikel 10, eerste lid, 3°, van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Daarin zijn de regels voor de contractuele personeelsleden vervat. Die zijn overigens wel vastgesteld naar analogie met die voor de statutaire personeelsleden voor zover "de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur."

Voor de duidelijkheid ten aanzien van de OCMW's herhalen we de toepasselijke bepalingen over de nationaliteitsvereiste:

"a) voor een statutaire functie: Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur, of, in de andere gevallen, Belg zijn of burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;

b) voor een contractuele functie: Belg zijn als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur.

Het is duidelijk dat artikel 10 van de Grondwet moet aangepast worden. Niet alleen om het te conformeren aan het EU-recht, maar ook om deze discussie door een eenduidige en onbetwistbare formulering uit de wereld te helpen. Daarom werd artikel 10, tweede lid, tweede zinsdeel, van de Grondwet in de Verklaringen tot herziening van de Grondwet van 27 april 2007 en 1 mei 2007 en van 7 mei 2010 (B.S. van 7 mei 2010) opgenomen in de lijst van artikelen die voor herziening vatbaar zijn.

Artikel 31 en 32

Voor de toelichting bij die artikelen verwijzen we naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 11 en 12 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De raden moeten rekening houden met een groot aantal reglementaire bepalingen van de overheden die instaan voor de subsidiëring of erkenning of de financiering van bepaalde diensten en instellingen, die een specifiek diploma of een bepaalde lijst van diploma's, getuigschriften of brevetten, of een specifieke studierichting opleggen voor de toegang tot bepaalde functies. Om maar enkele gevallen te noemen:

- verplegend, verzorgend en paramedisch personeel in de ouderenzorg;
- directiefuncties van de instellingen en diensten in de ouderenzorg en in de thuiszorg;
- deskundige animatie en activatie in de instellingen voor ouderenzorg;
- verzorgende in de thuiszorg;
- logistiek helper in de thuiszorg

- dienstencentrumleider;
- schuldbemiddelaar;
- begeleider in de kinderopvang; coördinator diensten onthaalouders, sociaal-pedagogische functie
- ...

De afwijking van de diplomavereniste, vastgesteld in artikel 32, kan op dergelijke functies niet toegepast worden.

Artikel 33

De commentaar bij artikel 13 in het Verslag aan de Vlaamse Regering van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 geldt mutatis mutandis bij dit artikel.

Afdeling 2. De aanwervingsprocedure

Artikel 34

Artikel 34 is identiek aan artikel 14 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij artikel 14 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis voor artikel 34. Voor de externe bekendmaking van de vacature kan de raad in het keuzeaanbod van bekendmakingskanalen rekening houden met de specificiteit van de functies. Hij kan bijvoorbeeld de mogelijkheid vaststellen dat de aanstellende overheid de vacature bekendmaakt bij hogescholen die verpleegkundigen opleiden, zodat de aanstellende overheid zich kan richten tot schoolverlaters.

Artikel 36

Artikel 36 is identiek aan artikel 17 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij artikel 17 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis ook voor artikel 36 van dit besluit. De regeling in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel vormt een inspiratiebron voor de vertaling van artikel 36. De OCMW-raad kan echter rekening houden met de specificiteit van de functies bij de bepaling van de in dit artikel vermelde termijnen. Ook in dit geval kan het nuttig zijn voor het OCMW dat schoolverlaters toegang krijgen tot de aanwervingsprocedure.

Afdeling 3. De selectieprocedure

Artikel 37, 38, 39 en 40

Artikel 37 tot en met 40 zijn identiek aan artikel 18 tot en met 21 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit gelden mutatis mutandis ook voor artikel 37, 38, 39 en 40 van dit besluit.

De autonomie van de OCMW-raden in de selectieaangelegenheden is logisch. De selecties moeten afgestemd zijn op de specificiteit van de functies. De raad stelt de

algemene regels voor de selecties vast. Dat kan gaan over het aantal selectietechnieken en de aard daarvan, het aantal selectoren en de criteria waaraan ze moeten voldoen, de aard van de selectie te weten vergelijkend of toetsing van de bekwaamheid. Ook het al dan niet uitbesteden van de selectie aan een erkende externe selector is een autonome afweging van de OCMW-raad.

Artikel 38, §1, eerste lid, 6°, b) laat ruimte voor de organisatie van een niet-vergelijkende selectie (een selectie die resulteert in een lijst van geslaagde kandidaten). De Raad van State merkt in het advies nr. 48.735/1 op dat de discretionaire bevoegdheid waarover de aanstellende overheid na de toepassing van een dergelijke procedure beschikt, niet zover gaat dat ze kan voorbijgaan aan het algemeen belang. De regeling ontslaat de aanstellende overheid niet van haar verplichting om met het oog op het algemeen belang de meest geschikte kandidaat aan te stellen, "welke keuze dient te worden verantwoord in het licht van de beginselen van de gelijkheid en niet-discriminatie." De OCMW's moeten zich daarvan rekenschap geven als ze kiezen voor een niet-vergelijkende selectie en bij de uiteindelijke keuze van de kandidaat rekening houden met de vaste rechtspraak van de Raad van State in betwistingen over niet-vergelijkende selecties. De aanstellende overheid moet aan de hand van dezelfde selectiecriteria een zorgvuldige en volledige vergelijking van de titels en verdiensten van alle kandidaten maken, om zodoende bij de meest geschikte kandidaat uit te komen, en ze moet haar keuze uitdrukkelijk motiveren in overeenstemming met de Wet betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen van 29 juli 1991. Die motivering moet inhoudelijk draagkrachtig zijn.

Afdeling 4. Wervingsreserves

Artikel 41 stemt overeen met artikel 22 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De toelichting bij artikel 22 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt dan ook voor artikel 41. De OCMW-raad is vrij in de keuze om al dan niet wervingsreserves mogelijk te maken, in de bepaling van de duur van de wervingsreserves en in de bepaling van de regels voor verwijdering uit de wervingsreserve. Dat stelt de OCMW-raad in staat zelf rekening te houden met arbeidsmarktgegevens betreffende bepaalde functies of met de kostprijs van bepaalde selecties.

Afdeling 5. Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en de maatschappelijk werker van het OCMW

Artikel 42 en 43

Artikel 42 en 43 van dit besluit zijn identiek aan artikel 23 en 24 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 en steunen op dezelfde visie op de functies van secretaris en financieel beheerder van het OCMW. De commentaar bij artikel 23 en 24 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit van 7 december 2007 is mutatis mutandis van toepassing op artikel 42 en 43 van dit besluit.

Artikel 44

Artikel 44 actualiseert de diplomavereiste voor de maatschappelijk werker, vermeld in artikel 75 en artikel 94 van het OCMW-decreet. Parallel daarmee wordt het koninklijk besluit van 9 maart 1977 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijk werkers in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn door artikel 144, 2° van dit besluit opgeheven.

Het koninklijk besluit van 9 maart 1977 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijk werker in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bepaalt dat de kandidaten voor de functie van maatschappelijk werker, naast de algemene en bijzondere benoemingsvoorwaarden, moeten voldoen aan de volgende diplomavereisten:

- hetzij houder zijn van een diploma van maatschappelijk assistent voorzien bij wet van 12 juni 1945 tot bescherming van de titel van maatschappelijk assistenten;
- hetzij houder zijn van een diploma van gegradueerde sociaal verpleger voorzien bij KB van 17.08.1957;
- hetzij drager zijn van een titel met toepassing van artikel 25,3° van bovenvermeld besluit van 17.08.1957 met het diploma van gegradueerde sociaal verpleger werd gelijkgesteld;
- hetzij houder zijn van een buitenlands diploma gelijkwaardig verklaard met een van de bovenbedoelde diploma's.

De grondslag voor dat koninklijk besluit stond in artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 en luidde: "De Koning stelt de benoemingsvoorwaarden voor maatschappelijk werkers vast, er rekening mee houdend dat zij een aan de te vervullen taken aangepaste sociale vorming moeten waarborgen." In 2004 werden de woorden 'De Koning' in het betreffende lid van artikel 42 vervangen door de woorden "De Vlaamse Regering". De OCMW-wet is immers, op enkele bepalingen na, een Gemeenschapsaangelegenheid. Het besluit van 9 maart 1977 is van toepassing gebleven. De Vlaamse Regering heeft het niet opgeheven.

De verwijzingen naar federale wetgeving in het koninklijk besluit van 9 maart 1977 zijn echter volkomen achterhaald. De wet van 12 juni 1945 en de koninklijke besluiten waarnaar verwezen wordt, zijn inmiddels vervangen door wetgeving van de Gemeenschappen. De benaming van sommige diploma's vermeld in genoemd koninklijk besluit is ook niet in overeenstemming met de benamingen in de huidige onderwijswetgeving van de Vlaamse Gemeenschap.

De Vlaamse Gemeenschap heeft zelf een beschermde titel van maatschappelijk assistent ingevoerd. Artikel 25, §2 van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen bepaalt:

"diegene die gerechtigd is de titel van bachelor te voeren mag naast die titel ook een van de hierna genoemde titels voeren indien hij in het genoemde studiegebied de door de Vlaamse Regering bepaalde opleiding heeft voltooid: (...) sociaal-agogisch werk: maatschappelijk assistent. (...) De personen aan wie de in het eerste lid bedoelde titels zijn verleend door een daartoe op grond van de onderwijsregelgeving bevoegde instelling, zijn tevens gerechtigd deze titels te voeren."

In de bijlage bij het uitvoeringsbesluit van de Vlaamse Regering van 22 juni 2007 tot vaststelling van de lijst van bachelor- en masteropleidingen en afstudeerrichtingen binnen een masteropleiding met een bijkomende titel, koppelt de Vlaamse Regering de titel van maatschappelijk assistent dan ook aan het bezit van een diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk, afgeleverd door de daarin opgesomde hogescholen.

De benaming van 'gegradueerd sociaal verpleegkundige' is niet meer in overeenstemming met de onderwijsterminologie en onderwijsstructuur van de Vlaamse Gemeenschap. Het gaat om een bachelor in de verpleegkunde met afstudeerrichting sociale verpleegkunde.

Ook artikel 19 van de Wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie van 26 mei 2002 bepaalt dat het centrum "voor het sociaal onderzoek (...) een beroep moet doen op maatschappelijk werkers, volgens de kwalificatievoorwaarden bepaald door de Koning". In artikel 5 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 houdende het algemeen reglement betreffende het recht op maatschappelijke integratie geeft de Koning de volgende invulling aan de kwalificatievereisten: de maatschappelijk werker bedoel in artikel 19 moet "houder zijn van het diploma van maatschappelijk assistent, van gegraduateerd verpleger gespecialiseerd in gemeenschapsgezondheid of van sociaal verpleger, erkend door de Gemeenschappen." De zinsnede 'met behoud van de toepassing van andere wettelijke of reglementaire bepalingen' slaat hierop.

Een en ander betekent ook dat de diploma's van 'gegraduateerde in maatschappelijk werk of het sociaal-agogisch werk' van het volwassenenonderwijs in de huidige stand van de onderwijswetgeving niet beschikken over de erkende titel van maatschappelijk assistent en dus niet in aanmerking komen voor de hier bedoelde functie van maatschappelijk werker.

Let wel, de diplomaverreisten in de bovengenoemde wetgeving gelden alleen voor de maatschappelijk werker in strikte zin, namelijk de maatschappelijk werker die de sociale onderzoeken uitvoert en de individuele hulpvragen behandelt en opvolgt.

Het bezit van de titel van maatschappelijk assistent (of van sociaal verpleegkundige) geldt niet voor een heleboel andere functies bij het OCMW zoals voor hogere beleidsfuncties, dienstencentrumleider, coördinator tewerkstellingsprojecten, in voorkomend geval, instructiepersoneel e.d. Voor een resem andere functies bij de OCMW's bestaan trouwens andere, specifieke kwalificatievereisten in het kader van de reglementering betreffende erkenning en subsidiëring.

Het bestaande beleid dat uitgaat van professionele begeleiding wordt in dit besluit voortgezet. Dat komt op het volgende neer. Komen in aanmerking voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, de houders van:

- 1° het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma;
- 2° het diploma van bachelor in de verpleegkunde, afstudeerrichting sociale verpleegkunde, of een daarmee gelijkgesteld diploma.

Afdeling 6. Specifieke bepalingen voor de aanwerving in de betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van de werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid en in sommige tijdelijke betrekkingen

Het eerste, tweede en derde lid van artikel 45 stemmen overeen met artikel 25, 26 en 27 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De OCMW-raden bepalen zelf hoe ze aan artikel 45 invulling geven. Ze zijn daarbij dus niet gebonden aan de keuzes ter zake in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De volgende overwegingen rechtvaardigen die autonome ruimte voor de OCMW's:

- De tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden waaraan de OCMW's meewerken zijn vaak gevarieerder dan bij de gemeente. Waar de gemeenten hoofdzakelijk gesubsidieerde contractuelen tewerkstellen en daarnaast startbanen of individuele beroepsopleidingen (IBO) aanbieden, treft men bij de OCMW's vaker ook initiatieven in de sociale economie aan, dienstenchequebedrijven, tewerkstelling in het kader van het Activa-plan e.d. Vaak gebeurt de tewerkstelling in die programma's via rechtstreekse toeleiding door de maatschappelijk werker, bijvoorbeeld van leefloners of van werklozen die andere vormen van OCMW-steun ontvangen.
- De indienstneming van die personen wordt in eerste instantie geregeld door federale wetgeving. Een voorbeeld daarvan is de arbeidsovereenkomst dienstencheque. Die wetgeving primeert op dit besluit en op de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Een regeling die uitgaat van de normale toepassing van de aanwervings- en selectieprocedures staat daar vaak haaks op.
- De gemeenteraden hebben hun beleid op dit vlak vaak afgestemd op de eigenheid en het wettelijk kader van elke maatregel afzonderlijk. Bijvoorbeeld: voor de gesco's (of bepaalde niveaus van gesco's) gelden de algemene procedures, voor de startbanen en ibo's geldt een beperkte selectieprocedure na toeleiding door de VDAB. Als die variatie binnen de gemeente mogelijk is, dan zou het niet logisch zijn een dergelijke variatie in beleid tussen gemeente en OCMW uit te sluiten.
- De gemeenteraad kan ervoor gekozen hebben om voor vervangingen de normale procedures toe te passen. Voor de dringende vervanging van maatschappelijk werkers, verplegend en verzorgend personeel en personeel in de thuiszorgdiensten kan die regeling een handicap vormen.

Voor meer toelichting verwijzen we ook naar de commentaar bij de artikelen 25, 26 en 27 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Afdeling 7. De indiensttreding

Artikel 46

Voor de eedaflegging verwijst artikel 46 naar artikel 105, derde lid van het OCMW-decreet dat voor de eedaflegging van de secretaris, de financieel beheerder en de maatschappelijk werker op zijn beurt verwijst naar artikel 76 van het OCMW-decreet.

Dat artikel is verder identiek aan artikel 31 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 en heeft dezelfde betekenis. Zie daarvoor de toelichting bij artikel 31 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

Afdeling 8. De proeftijd en de evaluatie tijdens de proeftijd met het oog op de vaste aanstelling in statutair verband

Ook deze afdeling slaat zowel op het personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, als op het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet dat onderworpen is aan een proeftijd en aan de evaluatie van de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair verband.

Artikel 47.

Artikel 47, §1

Paragraaf 1 herhaalt artikel 32 uit het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 47, §2

De duur van de proeftijd houdt verband met de specificiteit van de functies en van de minimale inwerktijd die ervoor nodig is. Daarom krijgt de OCMW-raad een eigen ruimte om de duur van de proeftijd voor de hier beoogde functies in te vullen.

Dat geldt niet voor de evaluatie tijdens en bij afloop van de proeftijd en voor de gevolgen daarvan met inbegrip van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie van de proeftijd. De raad kan niet afwijken van de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Er is echter één uitzondering op dat principe: de raad kan een verlenging van de proeftijd vaststellen als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin niet voorziet. Op die manier kan het OCMW desgewenst een beleid voeren van maximaal behoud van personeel in kritieke functies als die van verpleegkundige en verzorgende. Voor die functies worden de OCMW's geconfronteerd met krapte op de arbeidsmarkt. De verlenging van de proeftijd biedt een gelegenheid voor verdere begeleiding van het personeelslid en voor verbetering van de wijze van functioneren. De verlenging zelf mag niet langer duren dan de duur van de initiële proeftijd. Het is dus niet de bedoeling personeelsleden voor een onbestemde tijd op proef in dienst te houden.

Afdeling 9. De vaste aanstelling in statutair verband van het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet

Artikel 48

Dat artikel stemt overeen met artikel 38 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Ook de regels voor de vaste aanstelling in statutair verband zijn identiek aan die voor het gemeentepersoneel. Zie daarvoor ook de commentaar bij artikel 38 besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007.

Afdeling 9 maakt geen gewag van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet. Voor dat personeel geldt derhalve als gevolg van artikel 104, §4, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Hoofdstuk 3. De evaluatie tijdens de loopbaan voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet

Ook hoofdstuk 3 slaat alleen op het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet. Met 'het personeel' worden het vast aangestelde statutaire personeelslid en het contractuele personeelslid dat de proeftijd met succes beëindigd heeft, bedoeld. Die personeelsleden zijn aan dezelfde periodieke evaluatie onderworpen.

Dat hoofdstuk maakt dus geen gewag van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet. Voor dat personeel geldt derhalve als gevolg van artikel 104, §4, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Artikel 49

Dat artikel stelt voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, een gelijkschakeling met het gemeentepersoneel (en dus ook met het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet) vast voor de periodieke evaluatie en voor het beroep tegen de evaluatie. De Vlaamse Regering gaat ervan uit dat er geen motieven zijn die een fundamenteel verschil in behandeling tussen de decretaal bepaalde personeelsgroepen zouden schragen op het gebied van de rechten, plichten, functioneringsnormen en procedurele waarborgen in de evaluatie. De lat wordt voor iedereen gelijk gelegd.

Ook voor de evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie worden gemeentepersoneel en OCMW-personeel gelijkgeschakeld. Naast het motief van gelijkberechtiging spelen de mogelijke financiële gevolgen in die beleidskeuze een rol. Aan bepaalde gevolgen van de evaluatie zitten immers ook financiële kanten. Denk daarbij aan doorstroming in de functionele loopbaan na een tussentijdse evaluatie, de versnelling van de functionele loopbaan, de functioneringstoelage en managementstoelage.

Het is bovendien de bedoeling dat de beroepsinstantie voor het OCMW-personeel in zijn geheel als één enkele instantie kan opereren die door dezelfde regels wordt aangestuurd. Kleine gemeenten en OCMW's kunnen voor de samenstelling van de beroepsinstantie overigens op ambtelijk niveau samenwerken. Dat is gemakkelijker wanneer de regels voor gemeente en OCMW fundamenteel dezelfde zijn.

Artikel 49, §2, stelt tegelijk ook een rechtsgrond vast voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, maar verwijst voor die mogelijkheid en voor de regels daarover naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Dit hoofdstuk maakt geen gewag van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet. Voor dat personeel geldt dus als gevolg van artikel

104, §4, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Hoofdstuk 4. Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, voor de evaluatie van de ombudsman

Hoofdstuk 4 komt grotendeels overeen met titel III, hoofdstuk V, artikel 51, 52 en 53 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007, met dien verstande dat hier ook verwezen wordt naar de evaluatie van de ombudsman. Voor de ombudsman verwijzen we overigens naar artikel 114, tweede lid, van het OCMW-decreet, dat bepaalt dat het voorbereidend rapport en het verslag van het vast bureau of van de voorzitter niet vereist zijn voor de evaluatie van de ombudsman.

Artikel 50

Dat artikel heeft dezelfde draagwijdte als artikel 39, eerste lid van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De regels over het beroep tegen de evaluatie voor het overige personeel gelden dus evenmin voor de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW of op de ombudsman.

Artikel 51, 52 en 53

De commentaar bij artikel 51, 52 en 53 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis ook voor artikel 51, 52 en 53 van dit besluit, weliswaar onder voorbehoud van de specifieke regels voor de ombudsman (zie supra), die de raad moet vaststellen. De OCMW-secretaris kan als leidend ambtenaar die verantwoordelijk is voor de werking van de diensten, niet rechtstreeks betrokken worden bij de evaluatie van de ombudsman of bij de voorbereiding van die evaluatie. De raad kan de evaluatie bijvoorbeeld uitvoeren op basis van de vastgestelde evaluatiecriteria en het (of de) jaarrapport(en) van de ombudsman waarover hij een evaluatiegesprek voert.

Artikel 53 legt expliciet de juridische grondslag voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid van de functiehouders in de graden van secretaris en financieel beheerder (en ombudsman) van het OCMW maar verwijst voor de mogelijkheid daarvan en voor de regels daarover naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder (en van de ombudsman) van de gemeente.

Dit besluit verwijst voor de evaluatie van de OCMW-secretaris en de financieel beheerder (en de ombudsman) van het OCMW naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder (en de ombudsman) van de gemeente voor:

- de evaluatie van de proeftijd;
- de duur van de periodieke evaluatieperiodes;
- de evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie;
- de mogelijkheid van het ontslag en de regels daarvoor.

De OCMW-raad bepaalt echter zelf:

- de evaluatiecriteria en het overleg daarover;
- de tussentijdse feedback aan de functiehouders;
- de wijze waarop externe deskundigen in het personeelsbeleid betrokken worden bij de vaststelling van de evaluatiecriteria en de wijze waarop ze informatie vergaren voor hun rapport.

Het raamkader voor de evaluatie van de secretaris, de financieel beheerder en eventueel voor de ombudsman van het OCMW is dus gelijk aan dat voor de gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente en de ombudsman van de gemeente.

Hoofdstuk 5. De personeelsvorming

Artikel 54

Ook hoofdstuk 5 is van toepassing op de personeelsgroepen vermeld in artikel 104, §2, en §6, van het OCMW-decreet.

In artikel 54 worden de bepalingen van artikel 54 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 volledig overgenomen. De enige uitzondering daarop wordt vastgesteld in §4, tweede lid.

Een en ander betekent dat het OCMW binnen dat raamkader, dat gelijk is aan dat van de gemeente, voor de betrokken personeelsgroepen een eigen vormingsbeleid kan uitstippelen en kan regelen in een vormingsreglement.

De vormingsambtenaar van het OCMW zorgt in samenwerking met het hoofd van het personeel voor de concrete invulling van het vormingsrecht en de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften. Bij de concrete uitvoering moeten de OCMW's rekening houden met de vormingsvereisten die opgelegd worden door de financierende of subsidiërende overheden.

§2, 3° bepaalt dat de raad andere faciliteiten kan vaststellen dan de faciliteiten geregeld in §3. Daaronder kunnen bijvoorbeeld faciliteiten gerekend worden die geboden worden aan personeelsleden die deelnemen aan het zogenaamde project 600 van de federale overheid voor de opleiding van gebrevetteerd of gediplomeerd verpleegkundigen tot gegradueerd verpleegkundige of van verzorgenden tot gediplomeerd of gegradueerd verpleegkundige.

§4, tweede lid, betekent dat de raad de kosten voor deelname aan niet-opgelegde maar wel toegestane vormingsactiviteiten slechts mag terugbetalen als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook in een dergelijke terugbetaling voorziet.

De procedurele onderrichtingen in het vormingsreglement (hoe en bij wie wordt vorming aangevraagd, wie geeft advies of toestemming e.d.) worden afgestemd op de eigen organisatie.

Zie verder ook de commentaar bij artikel 54 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

Hoofdstuk 6. De administratieve anciënniteiten voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet

Artikel 55

Artikel 55 stelt in paragraaf 1 voor de bepaling van de administratieve anciënniteiten (graadanciënniteit, niveauanciënniteit, dienstanciënniteit en schaalanciënniteit) een gelijkschakeling vast van het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, met het gemeentepersoneel. Dat komt erop neer dat alle personeelsgroepen van het OCMW op dat gebied aan dezelfde regels onderworpen zijn. Immers, voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, geldt op grond van artikel 104, §4, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Er zijn geen duidelijke redenen waarom een afwijkende regeling over de omschrijving en betekenis van elk van die anciënniteiten en voor de berekening ervan zinvol zou zijn. De toepassing van de interne en de externe personeelsmobiliteit zou door dergelijke afwijkingen ook bemoeilijkt worden.

In paragraaf 2 en paragraaf 3 wordt echter één uitzondering op die algemene regel gemaakt. Omdat de personeelsmobiliteit binnen de openbare sector en tussen de openbare sector en de privésector merkelijk groter is bij het personeel in de zorgsectoren, kan de raad autonoom bepalen dat:

- 1° de functierelevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige in aanmerking komt voor de toekenning van graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit;
 - 2° de functierelevante beroepservaring bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige in aanmerking komt voor de toekenning van schaalanciënniteit.
- Het staat de OCMW-raad vrij om die valorisatie te beperken tot de knelpuntberoepen of om het aantal jaren ervaring dat voor valorisatie in aanmerking komt, te beperken.

Het personeelslid kan op grond van artikel 85 van dit besluit ook op basis van de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald worden in de overeenstemmende schaal van de functionele loopbaan. Op die manier kan het OCMW bijvoorbeeld een betere concurrentiepositie verwerven op de krappe arbeidsmarkt van de zorgberoepen.

Hoofdstuk 7. De functionele loopbaan

Hoofdstuk 7 stemt overeen met titel III. hoofdstuk VIII in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 57

Op grond van artikel 57 krijgt het personeelslid bij elke aanstelling in een graad de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders is bepaald. Met dat laatste wordt bedoeld:

- tenzij het personeelslid al schaalanciënniteit voor functierelevante beroepservaring heeft gekregen en met toepassing van artikel 85 ingeschaald wordt in de daarmee overeenstemmende salarisschaal van de functionele loopbaan;
- tenzij toepassing gemaakt wordt van de procedure van interne personeelsmobiliteit, waarbij het personeelslid zijn schaal en schaalanciënniteit behoudt;
- tenzij toepassing gemaakt wordt van een vorm van ambtshalve herplaatsing die in het behoud van de salarisschaal voorziet;
- als een mandaathouder terugkeert naar zijn vorige functie.

Artikel 57,1°

Artikel 57, 1°, maakt de keuze voor de functionele loopbaan A1a-A2a-A3a of A1a-A1b-A2a voor een graad van rang Av afhankelijk van de keuze die vastgesteld is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. De OCMW-raad volgt dus de gemeenteraad op dit punt. Er is geen motief op grond waarvan de functiehouders in dezelfde basisrang van niveau A bij het OCMW anders zouden betaald worden dan bij de gemeente.

Artikel 59, 1°, b)

De bestaande regeling van de functionele loopbaan C1-C2, waarbij de overgang van de eerste naar de tweede salarisschaal plaatsvindt na negen jaar schaalanciënniteit in de eerste schaal, wordt gewijzigd. Ten vroegste vanaf 1 januari 2011 (datum van inwerkingtreding van dit besluit) en uiterlijk op 1 juli 2011 (uiterste termijn voor implementatie van dit besluit) vindt de overgang van de schaal C1 naar de schaal C2 plaats na vier jaar schaalanciënniteit. De vereiste van vier jaar stemt overeen met die voor administratieve en technische functies in de basisgraad van niveau C.

Artikel 57 tot en met 61 van dit besluit stemmen verder overeen met artikel 63 tot en met 67 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007, met dien verstande dat de volgende specifieke functionele loopbanen worden ingevoegd:

1° in niveau B

- BV1-BV2-BV3 voor het verplegend en paramedisch personeel in de federaal gefinancierde verzorgingsinstellingen;
- B6-B7 voor de rusthuisdirecteur in niveau B;

2° in niveau C:

- C1-C2 voor verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg (en indien georganiseerd door het OCMW, voor begeleider in de erkende kinderopvang of in de buitenschoolse opvang van niveau C);
- C3-C4 voor de gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige;

3° in niveau D:

- D1-D2-D3 voor de begeleider in de buitenschoolse kinderopvang van dit niveau en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau.

De functionele loopbaan BV1-BV2-BV3 beperkt zich tot het verplegend en paramedisch personeel in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling. Daaronder vallen naast de voorzieningen voor ouderenzorg, zoals de ROB, RVT en

de dagverzorgingscentra, ook de diensten voor thuisverpleging. De BV-schalen zijn dus niet van toepassing op de verpleegkundige in de erkende kinderdagverblijven of een andere dienst van het OCMW die niet door het RIZIV gefinancierd wordt.

De functionele loopbaan C3-C4 is alleen voorbestemd voor de gediplomeerd verpleegkundige (voorheen ook genaamd 'gebrevetteerd verpleegkundige').

De begeleiders in de buitenschoolse kinderopvang kunnen zich situeren in niveau D (ongeschoold met alleen een brevet van begeleider BKO) en in niveau C (diploma hoger secundair onderwijs of hoger, met aanvullende opleiding begeleider BKO). In dat geval is aan die graad de functionele loopbaan C1-C2 gekoppeld, zoals voor begeleider in de erkende kinderdagverblijven. De coördinatoren van de diensten buitenschoolse kinderopvang kunnen uiteraard in een hogere rang gesitueerd worden, rekening houdend met het de diplomavereiste die voor die coördinatiefunctie vastgesteld wordt.

Op basis van de kwalificatievereisten die de bevoegde overheden voor die functies hebben vastgesteld, kunnen de functies van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg zich situeren in niveau C en niveau D. We benadrukken dat dit besluit de term 'verzorgende' gebruikt en niet de term 'zorgkundige', vermeld in artikel 21quinquiesdecies en 21sexiesdecies van het koninklijk besluit nr. 78 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen. De titel van zorgkundige geeft aan de verzorgende de bevoegdheid om onder toezicht van een verpleegkundige een beperkt aantal verpleegkundige handelingen te stellen. De Vlaamse erkenningsnormen voor de ROB en RVT leggen in de huidige stand van de wetgeving het bezit van die extra titel niet op aan de functie van verzorgende en dit besluit verandert daar niets aan. Ook in de financieringsbesluiten van het RIZIV is er sprake van 'verzorgingspersoneel' en niet van 'zorgkundigen'. Dat neemt niet weg dat ook in die instellingen veel leden van het verzorgingspersoneel de aanvullende titel van 'zorgkundige' verworven hebben. Dat gegeven heeft in de huidige stand van zaken echter geen invloed op de basissituering van de functies, noch op de functionele loopbanen en de salarisschalen.

Hoofdstuk 8. De bevordering

De basisregels voor de bevordering van het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, en voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, zijn dezelfde als de basisregels voor de bevordering van het gemeentepersoneel, vastgesteld in artikel 68 tot en met 74 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Hoewel het raamkader en de interpretatie daarvan identiek zijn, geeft het OCMW een eigen invulling aan de uitvoering daarvan voor bepaalde aspecten, zoals de specifieke bevorderingsvoorwaarden of de anciënniteitsvereisten.

De commentaar bij artikel 68 tot en met 74 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 geldt mutatis mutandis ook voor de artikelen 62 tot en met 67 van dit besluit.

Afdeling 1. Toepassingsgebied

Artikel 62

Aansluitend bij de opmerking van de Raad van State in het advies nr. 48.735/1 over het toepassingsgebied van de procedure van interne personeelsmobiliteit, wordt ook voor de bevorderingsprocedure het toepassingsgebied expliciet omschreven. De regeling is immers analoog: ook de bevorderingsprocedure is van toepassing op alle betrekkingen in de personeelsformatie. Er worden voor de bevordering geen barrières opgeworpen tussen de diverse personeelsgroepen (104, §1, 104, §2 en 104, §6). Het is dus mogelijk dat een personeelslid dat behoort tot het specifieke personeel (104, §2) via deelname aan de bevorderingsprocedure solliciteert voor een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (104, §1), of omgekeerd. In het eerste lid van artikel 62 wordt dat verduidelijkt. De notie personeelsformatie moet begrepen worden zoals vastgesteld in deel 2, hoofdstuk 2 van dit besluit. Op grond van artikel 2 slaat de personeelsformatie op het personeel en op de betrekkingen, vermeld in artikel 104, §1, 104, §2 en artikel 104, §6.

Bevorderingsprocedures spelen zich binnen de grenzen van de personeelsformatie af en worden toegepast op vacatures.

Artikel 62, vierde lid, stelt daarnaast expliciet vast dat de regels over de bevorderingsprocedure in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van toepassing zijn op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie, die ook bestaat bij de gemeente. De betrekking waarvoor het personeelslid solliciteert, bepaalt de toepasselijke regels. Met 'de regels' worden alle regels ter zake bedoeld.

Afdeling 2. De toepassing van de bevorderingsprocedure op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die niet bestaat bij de gemeente

Onder deze afdeling staan, in overeenstemming met het toepassingsgebied van dit deel, vermeld in artikel 27, §1, 1° en 2°, de regels voor vacatures in betrekkingen die niet bestaan bij de gemeente (104, §2, en 104, §6). De regels voor de betrekking waarvoor het personeelslid solliciteert zijn van toepassing. Een personeelslid in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (104, §1) kan door deelname aan de bevorderingsprocedure kandideren voor een betrekking of een dienst die specifiek is voor het OCMW (104, §2, of 104, §6).

Onderafdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 63

Artikel 63, §1, is van essentieel belang met het oog op het respect voor het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. De raden kunnen daarvan niet afwijken. We verwijzen hiervoor ook naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 69, §2, van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007.

Onderafdeling 2. De bevorderingsvoorwaarden en de selectie

Artikel 65

De OCMW-raad bepaalt:

- welke minimale anciënniteit en welk soort anciënniteit vereist is voor de bevordering;
- welke aanvullende bevorderingsvoorwaarden op het gebied van ervaring, vorming en opleiding opgelegd worden;
- of er vrijstelling verleend wordt voor een onderdeel van de selectie;
- of er een bevorderingsreserve aangelegd wordt dan wel gekozen wordt voor het onbeperkt behoud van het voordeel van het selectieresultaat.

De OCMW-raad is voor die aangelegenheden niet gebonden aan de keuzes die de gemeenteraad daarvoor heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en stemt zijn beleid af op de specificiteit van de functies, waarvoor hij ook de specifieke bevorderingsvoorwaarden vaststelt.

Artikel 65, §1, 3°: zo nodig het vereiste diploma hebben

Zoals voor het gemeentepersoneel is er bij bevordering geen algemeen geldende diplomaverste meer voor de toegang tot betrekkingen van niveau B. Het diploma is echter altijd vereist als het om beschermde titels gaat (maatschappelijk werker) en voor de gereguleerde gezondheidszorgberoepen (gegradueerd verpleegkundige, bepaalde paramedische beroepen). De betrekkingen van gegraduateerd verpleegkundige van het niveau B (bachelors) zijn dus niet toegankelijk voor de gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige van niveau C (C3-C4), tenzij die een bachelor in de verpleegkunde zou behaald hebben. Dat geldt a fortiori voor de betrekking van hoofdverpleegkundige. De OCMW-raden moeten er voor zorgen dat het personeelsbestand in hun instellingen voor ouderenzorg voldoende gegraduateerd verpleegkundigen telt, als ze de betrekking van hoofdverpleegkundige bij bevordering wensen te vervullen.

Een gelijkaardige redenering geldt voor sommige paramedische beroepen in niveau A. De betrekking van kinesitherapeut situeert zich in organieke regeling in niveau A en is alleen toegankelijk voor personen die houder zijn van een universitair diploma in de kinesitherapie of een daarmee gelijkgesteld diploma van het hoger onderwijs buiten de universiteit van het lange type in de kinesitherapie (artikel 21 bis, §2, tweede lid van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen). Artikel 54quater van hetzelfde koninklijk besluit nr. 78 bepaalt dat de personen die voor 1 november 2002 een diploma van gegraduateerde in de kinesitherapie in het hoger onderwijs van het korte type behaalden, in overgangsregeling ook de beroepstitel van kinesitherapeut krijgen. Die gegraduateerden in de kinesitherapie worden in niveau B gesitueerd, met functionele loopbaan BV1-BV2-BV3 zoals de overige paramedici in niveau B, maar komt niet in aanmerking voor bevordering naar niveau A.

Sommige OCMW's schijnen de licentiaten in de kinesitherapie uit te sluiten van betrekkingen van kinesitherapeut in hun ROB of RVT en exclusief een beroep te doen op de gegraduateerden in de kinesitherapie. Dat is onwettelijk. Wel kunnen de OCMW's, zolang er nog gegraduateerde kinesitherapeuten op de arbeidsmarkt zijn, die betrekking situeren in het niveau A én in het niveau B en dus een dubbel pad vaststellen voor de toegang tot de functie van kinesitherapeut. Ze kunnen de

licentiaten in de kinesitherapie echter niet uitsluiten. Die hebben bovendien bij aanwerving ook recht op de salarisschalen van niveau A.

Hoofdstuk 9. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit

Artikel 68 tot en met 71 stemmen overeen met artikel 75 tot en met 79 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij artikel 75 tot en met 79 in dat besluit geldt mutatis mutandis dan ook voor de artikelen 68 tot en met 71 van dit besluit.

Afdeling 1. Toepassingsgebied

Artikel 68

Op aanraden van de Raad van State in zijn advies nr. 48.735/1 wordt het toepassingsgebied van de procedure van interne personeelsmobiliteit expliciet in dit artikel vermeld.

De definitie van personeelsformatie komt er inderdaad op neer dat interne personeelsmobiliteit zich niet alleen kan afspelen binnen een bepaalde personeelsgroep of binnen een bepaald soort betrekkingen. In de 'personeelsformatie' zijn conform artikel 2 van dit besluit alle betrekkingen van het OCMW opgenomen die aan de criteria van hoofdstuk 2 voldoen, de betrekkingen in tewerkstellingsmaatregelen uitgezonderd. De interne personeelsmobiliteit is dus ook mogelijk van betrekkingen in de formatie die specifiek zijn voor het OCMW (artikel 104, §2 en §6), naar betrekkingen in de formatie die ook bestaan bij de gemeente (artikel 104, §1, van het OCMW-decreet) en omgekeerd. Een personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, kan zich kandidaat stellen voor een betrekking die ingedeeld is in artikel 104, §1, of 104, §6, van het OCMW-decreet. De interne personeelsmobiliteit kan dus toegepast worden, over de grenzen van de personeelsgroepen en de soorten betrekkingen heen.

De interne personeelsmobiliteit slaat bovendien zowel op functiewijziging (een betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad is ingedeeld) als op de graadverandering (een betrekking in een andere graad van dezelfde rang) en zowel op statutaire als op contractuele betrekkingen die opgenomen zijn in de personeelsformatie.

Er worden in dit besluit dus geen tussenschotten geplaatst tussen enerzijds administratieve functies en sociale en agogische functies of zorgfuncties anderzijds. De interne personeelsmobiliteit tussen de algemene graden en die specifieke graden zal waarschijnlijk beperkter zijn, omdat bepaalde betrekkingen slechts toegankelijk zijn op voorwaarde dat de kandidaat over de diploma's, de kwalificatievereisten of de ervaring die daarvoor vereist is, beschikt.

In die zin is het denkbaar dat een gekwalificeerde kinderverzorgster kandideert voor een betrekking van verzorgende in de ouderenzorg, maar is het ondenkbaar dat een administratief bediende van niveau D zonder kwalificatie daarvoor kandideert voor een betrekking van verzorgende in niveau D. Het omgekeerde, mobiliteit van een

zorgfunctie naar een administratieve of technische functie kan wel als de kandidaat in de selectieprocedure voor interne personeelsmobiliteit aantoont over de nodige administratieve of technische competenties te beschikken. Ook een verpleegkundige in een kinderdagverblijf kan overschakelen op de ouderenzorg via de interne personeelsmobiliteit of omgekeerd. Een maatschappelijk werker in de algemene diensten kan belangstelling hebben voor een overstap naar de sociale dienst, of omgekeerd. Een paramedicus of verpleegkundige kan belangstelling hebben voor een managementfunctie of een administratieve functie in de basisrang van niveau B...

De Vlaamse Regering wenst geen wettelijke belemmering op te werpen voor dergelijke, tot nu toe minder gebruikelijke, vormen van interne personeelsmobiliteit. Wel is het zo dat kandidaten voor een betrekking die ook bestaat bij de gemeente zullen moeten voldoen aan de voorwaarden, vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, aangezien die rechtspositieregeling ambtshalve van toepassing is op het OCMW-personeel in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente (artikel 104, §1 OCMW-decreet). Artikel 68, derde lid, bepaalt dat expliciet. Met 'de regels' worden alle regels ter zake in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel bedoeld.

De indeling van de betrekking bepaalt dus welke regels van toepassing zijn.

Afdeling 2. De toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die niet bestaat bij de gemeente

Afdeling 2 is, in overeenstemming met het toepassingsgebied van dit deel, vastgesteld in artikel 27, van toepassing op de betrekkingen die ingedeeld worden in de groep van artikel 104, §2 en §6, van het OCMW-decreet.

Artikel 69

Artikel 69, §1, is van essentieel belang met het oog op het respect voor het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel. De raden kunnen daarvan niet afwijken. We verwijzen hiervoor ook naar de commentaar in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 75, §2 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 69, §2, 4°, is in het bijzonder van belang voor hierboven vermelde, minder conventionele vormen van interne personeelsmobiliteit, waarbij personeelsleden in administratieve, technische of meer algemene functies de overstap willen wagen naar een specifieke functie in de zorg, kinderopvang, sociale dienstverlening. In dat geval zullen ze naar gelang van het geval moeten voldoen aan de diplomavereiste, of de kwalificatievereiste en/of aan eventuele aanvullende voorwaarden die opgelegd worden door de subsidiërende of financierende overheid.

Artikel 71

Artikel 71 stemt overeen met artikel 79 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 maar wordt uitgebreid met een bepaling

om rekening te houden met de minder conventionele vormen van interne personeelsmobiliteit. Een verpleegkundige met salarisschalen BV1-BV3 die na kandidaatstelling via de procedure van interne personeelsmobiliteit overstapt naar een administratieve, agogische of managementfunctie van dezelfde rang met salarisschalen B1-B3, zal op basis van de verworven schaalanciënniteit ingeschaald worden in de daarmee overeenstemmende schaal van de functionele loopbaan B1-B3. Een verpleegkundige met BV2 gaat dan over naar B2. Omgekeerd kan een verzorgende C1-C2 na deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit in een administratieve of technische functie in de basisgraad van niveau C terechtkomen en dan mits de nodige schaalanciënniteit aanspraak maken op de salarisschaal C3. Het basisprincipe is dat de organieke salarisschalen verbonden met de nieuwe functie toegekend worden.

Hoofdstuk 10. De ambtshalve herplaatsing

Artikel 72

Ook dit hoofdstuk is van toepassing op het personeel vermeld in artikel 104, §2, en §6, van het OCMW-decreet.

Dat artikel stelt in paragraaf 1 het principe vast dat de OCMW-raad de regels over de ambtshalve herplaatsing van het vast aangestelde statutaire personeelslid in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel overneemt.

Sommige vormen van ambtshalve herplaatsing vormen zodoende een verplichting voor het bestuur. Dat geldt voor:

- de ambtshalve herplaatsing na afschaffing van een betrekking, althans als er een passende vacature is;
- de ambtshalve herplaatsing na een ongunstige evaluatie van de proeftijd bij bevordering, als er een proeftijd is.

De regels daarover zijn gelijk voor gemeente en OCMW.

De herplaatsing op basis van de evaluatie, al dan niet als alternatief voor het ontslag, wordt dan weer beschouwd als een gevolg van de evaluatie, waarvoor het personeel van gemeente en OCMW in dit besluit eveneens gelijkgesteld wordt.

Anderzijds is de invoering van sommige vormen van ambtshalve herplaatsing op grond van het besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007 facultatief voor de gemeenteraad. Dat is het geval voor de ambtshalve herplaatsing om gezondheidsredenen en voor de ambtshalve herplaatsing op verzoek. In artikel 72, §2 en §3, wordt een uitzondering geformuleerd op het principe van de overname van de regels uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor die twee facultatieve vormen van ambtshalve herplaatsing. De OCMW-raad kan die vormen van ambtshalve herplaatsing invoeren ook als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin niet voorziet. Bepaalde diensten en instellingen van de OCMW's worden namelijk geconfronteerd met een grotere personeelsuitval om gezondheidsredenen of door problemen van psychische aard. Herplaatsing kan dan een uitweg bieden.

De regels voor die genoemde vormen van ambtshalve herplaatsing, vastgesteld in paragraaf 2 en paragraaf 3, zijn overigens dezelfde als de regels die daarover zijn vastgesteld in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De toelichting in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 98 tot en met 102 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 is dan ook relevant voor de toepassing van artikel 72 van dit besluit.

Titel 3. Het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid en de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet

Artikel 73

Artikel 73 voert een gelijkstelling door van het statutaire personeel dat tot de personeelsgroep, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet behoort met het gemeentepersoneel. Voor het personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, geldt op grond van artikel 104, §5, van het OCMW-decreet de overname van de overeenstemmende bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Een en ander komt erop neer dat de regels voor het geheel van het OCMW-personeel gelijk zijn.

Er zijn geen motieven om in deze aangelegenheid een gedifferentieerd beleid te voeren voor de in het decreet vermelde personeelsgroepen binnen het OCMW. Integendeel, het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid is voor iedereen het pendant van de algemeen geldende verplichting om aan de algemene toelatingsvoorwaarden te (blijven) voldoen. Alle personeelsleden zijn gelijk voor de burgerlijke wetten of de strafwetten die de ambtsneerlegging tot gevolg hebben. Enzovoort.

Zie hiervoor verder de commentaar in het Verslag aan de Regering bij artikel 103 tot en met 105 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 74

Met de definitieve ambtsneerlegging wordt bedoeld:

- het vrijwillige ontslag;
- het ontslag wegens definitief vastgesteld beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie van de proeftijd of tijdens de loopbaan

Naast die gevallen kunnen zich alleen het ontslag wegens pensionering, het ambtshalve ontslag als decretale tuchtstraf, het ontslag na langdurige disponibiliteit en de vervroegde pensionering om gezondheidsredenen, uitgesproken door Medex, voordoen.

Artikel 74 heeft tot gevolg dat de regels over de definitieve ambtsneerlegging in de rechtspositieregels van het gemeentepersoneel van toepassing zijn op alle personeelsgroepen van het OCMW. Die regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn op hun beurt een toepassing van artikel 106, 107 en 108 van het genoemde besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

We herhalen dat de personeelsleden gelijk zijn voor de gevolgen van de ongunstige evaluatie van de proeftijd en ook voor de gevolgen van de ongunstige periodieke evaluatie tijdens de loopbaan. Als de gemeenteraad het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan heeft ingevoerd, geldt die regeling ook voor het geheel van het OCMW-personeel. Zie daarvoor ook artikel 49, §2, van dit besluit. Het zou unfair zijn daarvoor een uitzondering te maken voor één categorie van personeelsleden, nl. het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

Titel 4. Het salaris

Titel 4 Het salaris bepaalt op welke manier het salaris van de personeelsleden berekend en betaald wordt.

Artikel 115, §1, 2°, van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bepaalt dat de Vlaamse Regering voor het specifieke personeel en voor de secretaris en de financieel beheerder van de OCMW's minimale voorwaarden vaststelt voor de bezoldiging en de salarisschalen die van toepassing zijn.

In de praktijk komt het erop neer dat de titel over het salaris voor alle personeelsleden van alle OCMW's dezelfde is. De Vlaamse Regering heeft gekozen voor uniformiteit in de salarisschalen, ook tussen OCMW's onderling. Concurrentie tussen de verschillende OCMW's op het vlak van de verloning wordt hiermee uigesloten. Immers, ook voor het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering, en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers kan de OCMW-raad niet afwijken van de regels voor de bezoldiging en de salarisschalen die de Vlaamse Regering heeft vastgesteld (artikel 104, §6, van het OCMW-decreet).

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 75 en 76

Artikel 75 en artikel 76 stemmen overeen met de artikelen 109 en 110 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij die artikelen is hier mutatis mutandis van toepassing.

Artikel 77

Artikel 77 stemt overeen met artikel 111 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering is hier mutatis mutandis van toepassing.

De salarisschalen die specifiek zijn voor sommige personeelsleden van de OCMW's (bijvoorbeeld BV1-BV3, basisgraad van verpleegkundige en paramedicus, en B6-B7, rusthuisdirecteur) werden eraan toegevoegd.

Bij sommige graden is er een opsplitsing voor de zorggraden, bijvoorbeeld:

- administratieve of technische basisgraad C1-C3;
- basisgraad van begeleider erkende kinderdagverblijven en buitenschoolse kinderopvang (diploma secundair onderwijs of gelijkgesteld) C1-C2;
- basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en de thuiszorg (diploma secundair onderwijs of gelijkgesteld) C1-C2.

De reden voor die opsplitsing is een afwijkende functionele loopbaan.

De salarisschalen van de secretaris en de financieel beheerder van de OCMW's zijn opgenomen in artikel 219 en 220 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De overgangsregeling in artikel 226, tweede lid, van dat besluit betreffende het behoud op persoonlijke titel van een hogere salarisschaal als gevolg van klasseverhoging voor de OCMW-secretaris en financieel beheerder in dienst, blijft bestaan en wordt in dit besluit niet herhaald bij de overgangsbepalingen.

Aan de graad van hoofdverpleegkundige in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling wordt voortaan (ten vroegste op 1 januari 2011 en uiterlijk op 1 juli 2011) nog slechts één salarisschaal gekoppeld, met name de salarisschaal BV5. In die salarisschaal BV5 is de functietoeslag geïncorporeerd van het protocol nr 91/26 van het sectoraal akkoord van 22 november 1991 voor de openbare verzorgingsinstellingen. Die functietoeslag werd immers beschouwd als een voorschot op de algemene baremaherziening die verwezenlijkt werd met het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 houdende algemene baremaherziening en krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen.

Er wordt dus geen onderscheid meer gemaakt tussen een hoofdverpleegkundige met (BV5) en een hoofdverpleegkundig zonder functietoeslag (voorheen B4-B5). Dat onderscheid wordt in de privésector ook niet gemaakt. Als gevolg van de programmatie die de Vlaamse Regering voor de RVT-bedden heeft uitgestippeld, zal het aantal RVT-bedden in de toekomst gestaag uitbreiden ten koste van het aantal ROB-bedden. Het aantal bewoners met zwaardere zorgbehoeften zal navenant toenemen. Het is de bedoeling dat de hoofdverpleegkundigen flexibel inzetbaar zijn ongeacht de aard van de bedden. Een aantal OCMW's passen dat beleid trouwens al toe. In artikel 77, §2, tweede lid, wordt er wel een uitdovingsscenario vastgesteld waarbij de in dienst zijnde hoofdverpleegkundige in een rustoord of een rustoordafdeling met de salarisschalen B4-B5, die salarisschalen behoudt en dus niet ingeschaald wordt in de salarisschaal BV5.

De graad van verpleegkundig diensthoofd is facultatief en uitzonderlijk en kan bovendien slechts onder bepaalde voorwaarden ingesteld worden. We verwijzen hiervoor ook naar de commentaar bij artikel 7, 2°, c in dit verslag.

Artikel 78

Artikel 78 stemt overeen met artikel 112 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel is hier mutatis mutandis van toepassing.

Laatste lid: in navolging van het gewijzigde Gemeentedecreet heeft ook artikel 85 van het OCMW-decreet bepaald dat de raad voor maatschappelijk welzijn vaststelt wat onder dagelijks personeelsbeheer moet worden verstaan. Indien het vaststellen van het individuele jaarsalaris van de personeelsleden onttrokken werd aan de bevoegdheid van de secretaris, is dat de bevoegdheid van het uitvoerend orgaan van het OCMW, te weten de voorzitter.

Hoofdstuk 2. De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit

In hoofdstuk 2 over de opbouw van geldelijke anciënniteit wordt een onderscheid gemaakt tussen diensten bij een overheid (afdeling 1) en diensten in de privésector of als zelfstandige (afdeling 2). Een derde afdeling bevat een aantal bepalingen over de valorisatie van die diensten.

Afdeling 1. Diensten bij een overheid

Artikel 79 en 80

Artikel 79 en artikel 80 stemmen overeen met artikel 113 en 114 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

Met de verenigingen, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, II en III, van het OCMW-decreet, in artikel 79 worden ook alle verenigingen bedoeld, vermeld in hoofdstuk XII, hoofdstuk XIIbis en hoofdstuk XIIter van de OCMW-wet.

Afdeling 2. Diensten in de privésector of als zelfstandige

Artikel 81

Artikel 81 stemt overeen met artikel 115 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

Een belangrijk verschil is dat het OCMW hier, los van de keuze van het gemeentebestuur, kan beslissen om relevante beroepservaring in de privésector of als zelfstandige geldelijk te valoriseren. Dat principe is ingegeven door de grotere arbeidsmobiliteit van het verplegend en verzorgend personeel en de maatschappelijke werkers tussen de openbare sector en de privésector. Bij de toepassing hiervan geldt artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet dat het voorafgaandelijk advies van het college oplegt voor bepalingen met een financiële weerslag.

Afdeling 3. De valorisatie van de diensten

Artikel 82

Artikel 82 stemt overeen met artikel 116 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

Bij punt 1° van het tweede lid merken we op dat gekozen werd voor de datum van 1 januari 2008 als vroegste inwerkingstredingsdatum in navolging van de regeling van de gemeenten. De reden daarvoor is dat veel OCMW's die ingangsdatum in de loop van 2008 en 2009 al zullen ingevoerd hebben in navolging van hun gemeente. Als dat niet het geval is, dan geldt de datum van inwerkingtreding van dit besluit, namelijk 1 januari 2011, als uiterste datum voor de inwerkingtreding van de valorisatie van deeltijds diensten aan 100%.

Tweede lid, punt 2°: "krachtens de plaatselijke rechtspositieregeling voor het specifieke OCMW-personeel": met toepassing van artikel 42 van de OCMW-wet stelde de raad het administratief en geldelijk statuut vast voor de betrekkingen die onbestaand zijn bij de gemeente.

Tweede lid, punt 3°: teruggaan tot 1 januari 2002 kan alleen als dat ook het geval is voor het gemeentepersoneel. De reden hiervoor is van financiële aard. Het OCMW mag geen financiële lasten op zich nemen die de gemeente niet zelf heeft gemaakt.

De tweede paragraaf van dit artikel houdt in dat personeeleden voor eenzelfde periode nooit diensten voor meer dan één voltijdse betrekking kunnen inbrengen. Bovendien is geldelijke anciënniteit niet wederzijds uitwisselbaar bij de cumulatie van deeltijdse functies.

Ter verduidelijking van dit tweede lid: een personeelslid kan tegelijk verschillende functies uitoefenen in hetzelfde bestuur of erbuiten. De eerste regel is dat de vroegere deeltijdse diensten niet samengevoegd mogen worden boven de duur van een voltijdse prestatie bij de berekening van de geldelijke anciënniteit (eerste zin).

De tweede regel (tweede zin) is dat nog effectief samenlopende diensten niet wederzijds gevalideerd mogen worden bij de berekening van de geldelijke anciënniteit. Voor een deeltijdse functie die gecumuleerd wordt met een andere deeltijdse functie in hetzelfde bestuur of een ander plaatselijk bestuur kan de geldelijke anciënniteit, verworven in de eerste functie, bij de start in de tweede functie voor maximaal een volledige prestatie gevaloriseerd worden. Maar tijdens de loopbaan wordt alleen de anciënniteit in iedere functie afzonderlijk in aanmerking genomen. Hierbij kunnen verschillen optreden, bijvoorbeeld wat de ingangsdatum van een nieuwe salaristrap of salarisschaal betreft.

Artikel 83

Artikel 83 stemt overeen met artikel 117 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

Artikel 84

Artikel 84 stemt overeen met artikel 118 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is hier mutatis mutandis van toepassing.

Hoofdstuk 3. Bijzondere bepalingen

Artikel 85

Artikel 85 stemt overeen met artikel 119 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering is hier mutatis mutandis van toepassing.

Het eerste lid van dit artikel geldt voor het specifieke personeel, de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW (personeelsleden, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet). Voor die personeelsgroep is eventuele verworven schaalanciënniteit afhankelijk van de regeling in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het tweede lid van dat artikel heeft betrekking op het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering, en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers (personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet). Voor die personeelsgroep is de juridische grondslag voor de eventuele verworven schaalanciënniteit te vinden in de toepassing van artikel 55, §3, van dit besluit.

Artikel 86

Artikel 86 stemt overeen met artikel 120 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij dat artikel in het Verslag aan de Vlaamse Regering is hier mutatis mutandis van toepassing.

Artikel 87

Artikel 87 stemt overeen met artikel 121 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Om te verzekeren dat een personeelslid bij een niveau-overschrijdende bevordering ten minste een voldoende hoger salaris geniet (wat bij sommige salarisschalen niet het geval is), wordt een gegarandeerde minimale salarisverhoging geïntroduceerd.

Als het jaarsalaris, verbonden aan de salarisschaal van de nieuwe graad waarin het personeelslid bevorderd wordt, niet ten minste, naargelang van het niveau, 1240, 870, 745 en 620 euro hoger is dan het jaarsalaris, verbonden aan de salarisschaal van de oude graad, wordt het nieuwe jaarsalaris verhoogd tot de gegarandeerde minimale verhoging bereikt is.

In de praktijk wordt de betrokkene dus ingeschaald op de eerste trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad, maar er wordt een vergelijking gemaakt tussen de twee salarisbedragen. Die verhoging blijft gedurende het volledige verloop

in de nieuwe salarisschaal gegarandeerd. Het bedrag wordt bijgevolg verhoogd op alle trappen van de geldelijke loopbaan, tot het bedrag van de nieuwe salarisschaal respectievelijk 1240 euro, 870 euro, 745 euro of 620 euro hoger is dan dat van de oude graad.

Dat houdt in dat gedurende de loopbaan van de betrokkene steeds de oude salarisschaal (met periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan) vergeleken moet worden met de salarisschaal, verbonden aan de nieuwe graad (met periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan). Uiteraard bouwt de betrokkene schaalanciënniteit op in zijn nieuwe schaal vanaf de bevorderingsdatum.

De regeling treedt in werking op 1 januari 2011. Die datum ligt vast en houdt een uitzondering in op de implementatietermijn tot 1 juli 2011. De regeling in artikel 87 is dezelfde als die voor het gemeentepersoneel. Het is mogelijk dat het OCMW ze met toepassing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook al voor het specifieke personeel ingevoerd heeft. Als dat niet zo is, dan wordt de regeling op 1 januari 2011 toch rechtstreeks van kracht met ingang van die datum.

De tweede paragraaf maakt het mogelijk om, net als voor het gemeentepersoneel, in afwijking van die regeling de gegarandeerde salarisverhoging ook toe te passen op personeelsleden die tussen 1 januari 2006 en datum van inwerkingtreding van dit besluit (1 januari 2011) bevorderd werden. Zo kunnen personeelsleden voor bevorderingsprocedures die tussen die twee data georganiseerd werden, op dezelfde wijze behandeld worden, ongeacht de datum waarop ze feitelijk werden bevorderd. De uiterste grensdatum van 1 januari 2006 is om billijkheidsredenen dezelfde als voor het gemeentepersoneel. 'Ten vroegste' betekent niettemin dat de OCMW-raden de regeling ook kunnen vaststellen voor de bevorderingen tussen bijvoorbeeld 1 januari 2008 en 1 januari 2011. Ze zijn dus niet verplicht om terug te gaan tot 2006.

De minimale gegarandeerde salarisverhoging is ook van toepassing op het personeelslid in dienst van het OCMW dat via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau. Ze is helemaal niet van toepassing is bij aanwerving van een persoon extern aan het bestuur.

Artikel 88

Artikel 88 verwijst ondermeer naar het sectoraal akkoord van 18 juli 2005 voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidssectoren.

Dat sectoraal akkoord bevat een bepaling waarbij de hoofdverpleegkundigen, hoofdparamedici en het overige verpleegkundige middenkader van die instellingen die aan bepaalde voorwaarden voldoen, vanaf 1 januari 2008 jaarlijks een functiecomplement van 816,80 € (tegen 100% en gekoppeld aan de spilindex) krijgen.

De voorwaarden zijn vastgelegd in het ministerieel besluit van 6 november 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 juli 1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden: Artikel 88 houdt in dat dit extra functiecomplement, indien van toepassing, niet inbegrepen is in de salarisschaal BV5 (en in voorkomend geval BV6 en BV7) vermeld in artikel 77, §1, 4°.

De wijze waarop dit artikel geformuleerd is laat tegelijkertijd ook ruimte voor de uitvoering van nieuwe (sectorale) afspraken voor bepaalde personeelscategorieën van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen in verband met de toekenning van een toeslag bovenop het jaarsalaris. Gedacht wordt bijvoorbeeld aan de toeslag voor het bezit van bepaalde beroepsbekwaamheden of beroepstitels (geriatrie) voor de verpleegkundigen in de RVT's. Essentieel in dit artikel is dat die voordelen toegekend worden onder de voorwaarden en aan de bedragen die vastgesteld zijn in de onderrichtingen van de federale overheid die ze financiert. Die bedragen en voorwaarden mogen dus niet gunstiger zijn.

Hoofdstuk 4. De betaling van het salaris

Hoofdstuk 4 bevat een aantal voorschriften over de uitbetaling van het salaris.

Artikel 89, 90, 91 en 92 stemmen overeen met artikel 127, 128, 129 en 130 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij die artikelen is hier mutatis mutandis van toepassing.

De keuze van een systeem om het salaris voor onvolledig gepresteerde maanden te berekenen, wordt overgelaten aan de OCMW's. Het ligt echter voor de hand dat ze zich zullen inspireren op het systeem in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Titel 5. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 93

Artikel 93 stemt overeen met het artikel 131 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De term "reglementaire bepalingen" in het eerste lid slaat in de eerste plaats op verschillende omzendbrieven die de toekenning van toelagen of vergoedingen aan de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen regelen. Die omzendbrieven geven toelichting bij bepaalde toelagen voor dat personeel, die door het RIZIV gefinancierd worden. Een voorbeeld daarvan is het ministerieel besluit van 6 november 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 juli 1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden. Het is de bedoeling dat die voordelen aan het personeel ook effectief toegekend worden. Het RIZIV ziet daar overigens op toe.

Het tweede lid van het artikel 93 betreft het verbod op het instellen van een taalpremie. Die bepaling over de taalpremie is gelijk aan de regeling voor de gemeenten in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 17 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende de uitvoering en inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn wordt opgeheven door artikel 143 van dit besluit.

Artikel 150 regelt het behoud van de taalpremie in overgangsregeling voor de personeelsleden in dienst die al een taalpremie ontvingen voor de inwerkingtreding van genoemd besluit van 3 april 2009.

Artikel 94

Artikel 94 stemt overeen met artikel 132 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 132 is mutatis mutandis van toepassing op artikel 94 van dit besluit.

Hoofdstuk 2. De haard- en standplaatstoelage, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage

Afdeling 1. De haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld

Artikel 95

Haard- en standplaatstoelage

Het personeelslid van het OCMW krijgt onder dezelfde voorwaarden als het gemeentepersoneel een haard- en standplaatstoelage. Dat is een verplichte toelage.

Artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet, zoals gewijzigd bij het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel bepaalt dat het gemeentepersoneel onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de Vlaamse Gemeenschap een haard- en standplaatstoelage ontvangt. Er is dus een afstemming op de haard- en standplaatsvergoeding van het personeel van de Vlaamse overheid.

De grensbedragen voor de toekenning van die haard- en standplaatstoelage zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit:

- voor een gehuwd personeelslid, een personeelslid dat samenleeft of een alleenstaand personeelslid van wie een of meer kinderen die recht geven op kinderbijslag, deel uitmaken van het gezin:

1° 719,89 euro (100%) als het salaris 16.421,84 euro (100%) niet overschrijdt;

2° 359,95 euro (100%) als het salaris hoger is dan 16.421,84 euro (100%), maar niet meer bedraagt dan 18.695,86[8] euro (100%).

- voor een personeelslid dat geen recht heeft op een haardtoelage, maar wel op een standplaatstoelage:

1° 359,95 euro (100%) als het salaris niet hoger is dan 16.421,84 euro (100%);

2° 179,98 euro (100%) als het salaris hoger is dan 16.421,84[8] euro (100%) maar niet meer bedraagt dan 18.695,86[8] euro (100%).”

Vakantiegeld

Het vakantiegeld is een verplichte toelage.

Artikel 95, §2, bepaalt dat het vast aangestelde statutaire personeelslid een vakantiegeld geniet onder de voorwaarden die de Vlaamse Regering voor het vast aangesteld statutaire personeelslid van de gemeente heeft bepaald.

De basis voor de toekenning van het vakantiegeld aan het vast aangestelde (vastbenoemd) statutaire personeel is opnieuw artikel 148 van de Nieuwe Gemeentewet, zoals gewijzigd bij het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel. Dat artikel bepaalt dat het gemeentepersoneel een vakantiegeld ontvangt onder de voorwaarden die door de Vlaamse Regering worden bepaald.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, zoals gewijzigd op 10 oktober 2003, voert die decretale bepaling uit en regelt de toekenning van het vakantiegeld. Artikel 4 van dat besluit bepaalt dat het vakantiegeld van het personeelslid voor volledige prestaties die gedurende het referentiejaar werden verricht, 92% bedraagt van een twaalfde van een jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand maart van het vakantiejaar.

Contractuele personeelsleden, statutaire personeelsleden op proef en de gesubsidieerde contractuelen hebben een eigen reglementering wat betreft de vakantiegeldtoeslag.

1° Contractuele personeelsleden

Een OCMW heeft, op basis van artikel 17 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, voor de contractuele personeelsleden de keuze tussen het vakantiestelsel van de privésector of het vakantiestelsel van de publieke sector. Wanneer een OCMW-bestuur voor het vakantiestelsel van de privésector opteert, dan genieten de contractuele personeelsleden een vakantiegeld in overeenstemming met de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, gecoördineerd bij koninklijk besluit van 28 juni 1971 en het daarbij horende uitvoeringsbesluit van 30 maart 1967. Het (dubbel) vakantiegeld stemt dan overeen met een toelage die wordt uitbetaald bovenop het salaris en komt overeen met 4 weken salaris. Alle contractuele personeelsleden van een OCMW die volgens het stelsel van de privésector een vakantiegeld ontvangen, zijn onderworpen aan de regeling van toepassing op de bedienden.

2° Statutaire personeelsleden op proef

Voor statutaire personeelsleden op proef gelden dezelfde regels als voor het contractuele personeel. Het bestuur moet dezelfde regels als voor de contractanten toepassen.

3° Gesubsidieerde contractuelen

De basis voor de toekenning van de 'vakantietoeslag' voor de gesubsidieerde contractuelen wordt gelegd in artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen, zoals gewijzigd door het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel. Genoemd artikel 8 bepaalt heel duidelijk dat de gesubsidieerde contractuelen voor de vakantiegeldtoeslag automatisch onderworpen zijn aan de regeling van het vast aangestelde statutaire ('vastbenoemde') personeel.

De bepalingen over de haard- en standplaatstoelage en over het vakantiegeld leggen tegelijkertijd een expliciete juridische grondslag voor de toekenning ervan.

Afdeling 2. De eindejaarstoelage

Het personeel van het OCMW krijgt een eindejaarstoelage onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de gemeenten. De eindejaarstoelage wordt berekend en uitbetaald zoals uitgelegd bij artikel 133 tot en met 137 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Bij de berekeningswijze van het forfaitaire gedeelte is in c) sprake van een bedrag van 498,74 euro. Dat bedrag is als volgt samengesteld:

- 148,74 euro uit het sectoraal akkoord 2002;
- 100 euro uit het sectoraal akkoord 2005-2007;
- 250 euro uit het sectoraal akkoord 2008-2013.

De verhogingen van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het punt 1°, c), d), e) en f) zijn niet van toepassing op de personeelsleden die op grond van de federale wetgeving over de financiering van bepaalde gezondheidsinstellingen recht hebben op een jaarlijkse premie en een attractiviteitspremie. Er is dus geen cumulatie mogelijk van die verhogingen met de premie en eindejaarspremie. De premie en attractiviteitspremie worden geregeld in het artikel 7, f) en g) van het ministerieel besluit van 6 november 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 juli 1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden. De premie en attractiviteitspremie worden berekend en uitbetaald volgens de onderrichtingen van de federale overheid. De uitbetaling zelf kan gebeuren op hetzelfde tijdstip als en in samenhang met de eindejaarstoelage.

<h2>Hoofdstuk 3l. De onregelmatige prestaties</h2>
--

Afdeling 1. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

Artikel 101 en 102

Artikel 101 en 102 stemmen overeen met artikel 138 tot en met 139 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is mutatis mutandis van toepassing op artikel 101 en 102.

Afdeling 2. Onregelmatige prestaties van sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen

Artikel 103

De federale overheid heeft een financieringsmechanisme vastgesteld voor de toekenning van diverse salarisbijslagen of uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die door bepaalde personeelscategorieën van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen geleverd worden.

Zo is er bijvoorbeeld de ‘weddenbijslag van 11%’ voor onregelmatige prestaties van het verplegend, verzorgend- en paramedisch personeel. Die werd geregeld in diverse ministeriële omzendbrieven:

- Omzendbrief van 3 november 1972 van de Federale Minister van Volksgezondheid betreffende de “uitvoeringsmaatregelen voor het verplegend en verzorgend personeel van de collectieve overeenkomst betreffende de sociale programmatie 1972-1973”. Twee omzendbrieven hebben die omzendbrief gewijzigd en verduidelijkt: de omzendbrief van 17 april 1989 betreffende de “weddebijslag voor buitengewone prestaties” en de omzendbrief van 12 juni 1991 betreffende het verplegend en verzorgend personeel van openbare ziekenhuizen – dienstjaar 1991”.
- Omzendbrief van 12 maart 2007: Sociaal akkoord van 18 juli 2005 – Verduidelijking van de omzendbrief inzake de 11%.

In dit besluit is er, in navolging van de in dit besluit gemaakte terminologische keuzes, sprake van ‘salarisbijslag’ in de plaats van ‘weddenbijslag’.

Daarnaast en bovenop de salarisbijslag voor onregelmatige prestaties bestaan er voor bepaalde personeelscategorieën op basis van opeenvolgende sectorale afspraken of andere protocollen ook nog uurtoeslagen voor prestaties op bepaalde tijdstippen (avond, nacht, weekend, feestdag). De formulering van artikel 103 is algemeen van aard en omvat die diverse regelingen voor diverse personeelscategorieën of omstandigheden. Ze omvat ook de ‘uurroostertoeslagen’ die in het koninklijk besluit van 22 juni 2010 vastgesteld werden in het kader van het federale attractiviteitsplan voor de zorgberoepen.

De OCMW's zijn ertoe gehouden aan het betrokken personeel de voordelen toe te kennen die door de federale overheid gefinancierd worden. Artikel 103 bepaalt echter ook dat de bedragen van de salarisbijslag en van de uurtoeslagen toegekend worden onder de voorwaarden van de federale financierende overheid (RIZIV) en dat de bedragen ervan niet hoger mogen zijn dan de bedragen die gefinancierd worden. Ook hiervoor geldt, net als voor de andere toelagen en vergoedingen, het principe van financiële voorzichtigheid.

Afdeling 3. De overuren

Deze afdeling stemt mutadis mutandis overeen met hoofdstuk III Onregelmatige prestaties, afdeling II, artikel 140 tot en met 142 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 104 tot en met 106

Artikel 104 bepaalt op welke personeelsleden de regeling van de overuren niet van toepassing is. Dat zijn de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet vallen.

Het toepassingsgebied van de regeling voor overuren in dit besluit is bij de OCMW's opvallend beperkter dan bij de gemeenten. Veel diensten en instellingen zijn immers onderworpen aan de Arbeidswet.

Artikel 3 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 bepaalt met name dat personeelsleden die tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet vallen. Voor de OCMW's zijn dat ondermeer de personeelsleden van RVT's, ROB's, de dagverzorgingscentra, de diensten voor thuiszorg en de dienstencentra, het dienstenchequebedrijf, het sociale inschakelingsbedrijf, eventueel de kinderopvang (maar niet de buitenschoolse kinderopvang)...

Het personeel van de sociale dienst valt echter onder de regeling van dit besluit, evenals het personeel in activiteiten die gericht zijn op de interne werking van het OCMW: secretariaat, personeelsdienst, logistieke en technische diensten...

Artikel 105

Het is nuttig hier de specifieke karakteristieken van een "overuur" in herinnering te brengen. Niet alle uren die gepresteerd worden boven de gemiddelde arbeidstijd per week zijn overuren. Om aan een overuur te voldoen moet cumulatief aan drie voorwaarden voldaan zijn. Het moet gaan om uitzonderlijke prestaties die op verzoek van het bestuur (dus niet op eigen initiatief) worden gepresteerd bovenop de arbeidsuren die gemiddeld door een personeelslid worden gepresteerd.

§4. Personeelsleden van niveau A

De personeelsleden van niveau A die na vier maanden door omstandigheden buiten hun wil om hun overuren niet hebben kunnen compenseren volgens de regel van een uur compensatie per overuur, krijgen voor de resterende overuren het uursalaris uitbetaald. Het gaat hier om het gewone salaris dat verschuldigd is voor de prestatie, als die prestatie niet al 'vergoed' is met de verplichte inhaalrust.

Artikel 106

De OCMW-raad kan een verstoringstoelage invoeren voor het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk. De OCMW-raad is voor die keuze niet gebonden aan het

feit of er in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor dergelijke omstandigheden een verstoringstoelage is vastgesteld. De regeling is dezelfde als vastgesteld in artikel 142 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De toelage kan slechts eenmaal per oproep worden toegekend. De toelage kan gecumuleerd worden met de toeslag voor overuren vermeld in artikel 105, maar niet met een permanentietoelage.

Bij eventuele toekenning van de verstoringstoelage zonder dat die bij de gemeente bestaat, is artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet van toepassing (advies college voor afwijkende bepaling met financiële weerslag).

Hoofdstuk 4. De andere toelagen

Afdeling 1. De toelage voor het waarnemen van een hogere functie

Artikel 107

De toelage voor het waarnemen van een hogere functie is een facultatieve toelage die slechts kan worden ingevoerd als ze ook in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is vastgesteld. Als de raad de toelage wil invoeren, dan moet hij daartoe ook de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over de waarneming van een hogere functie zonder afwijking overnemen. Toelage en regeling van het stelsel van waarneming van een hogere functie zijn dus aan elkaar gekoppeld.

Ook de contractant kan onder dezelfde voorwaarden als die welke gelden voor het vast aangestelde personeelslid een waarneming opnemen. Net als bij het gemeentepersoneel krijgt die dan de salarisschaal verbonden met de functie die waargenomen wordt.

De raad kan er ook voor kiezen om geen stelsel van waarneming van een hogere functie in te voeren, ook als de gemeente wel een dergelijk stelsel heeft. Dat is de draagwijdte van 'Als de raad in navolging van de gemeente...'. De OCMW-raad is daarin dus vrij.

Zie ook de commentaar bij artikel 96 en 97 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit. Daarin staan ook de alternatieven voor de invoering van een stelsel van waarneming vermeld.

Afdeling 2. De gevarentoelage

Artikelen 108, 109 en 110

Als de gemeenteraad geen gevarentoelage heeft ingevoerd omdat er bij de gemeente geen werkzaamheden uitgevoerd worden die gevaarlijk, ongezond of hinderlijk zijn en er in de OCMW-diensten wel dergelijke activiteiten worden uitgevoerd, dan kan het OCMW toch een gevarentoelage vaststellen. In dat geval

wordt de gevarentoelage vastgesteld in overeenstemming met de bepalingen van artikel 109 en 110. De vaststelling van de gevarentoelage is in dit geval echter facultatief. Bij toepassing hiervan geldt artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet.

De regeling van de gevarentoelage is dezelfde als de regeling in artikel 145 tot en met 147 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De uitleg bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering geldt mutatis mutandis ook voor artikel 108 tot en met 110 van dit besluit.

Als de gemeenteraad in de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel een gevarentoelage heeft vastgesteld en er bij het OCMW ook gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werkzaamheden uitgevoerd worden, dan moet het OCMW onder dezelfde voorwaarden als de gemeente een gevarentoelage toekennen.

De toekenning van een gevarentoelage voor gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werkzaamheden door het OCMW is dan weer uitgesloten als de gevarentoelage niet is opgenomen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, ook al worden er bij de gemeente werkzaamheden uitgevoerd, die aan die criteria beantwoorden. Hier geldt het principe dat het OCMW geen uitgaven voor een bepaalde activiteit, waarvoor de gemeente zelf geen uitgaven doet, kan doen.

Afdeling 3. De permanentietoelage

Artikel 111 en 112

De OCMW-raad kan in de volgende gevallen een permanentietoelage voor de wachtdienst vaststellen:

- als wachtdiensten alleen bij het OCMW voorkomen en niet bij de gemeente;
- als wachtdiensten zowel bij de gemeente als bij het OCMW voorkomen, op voorwaarde dat de gemeente ook een permanentietoelage toekent voor het uitoefenen van een wachtdienst thuis.

'Kan' betekent dat de invoering van de permanentietoelage in die gevallen facultatief is.

Als permanenties niet voorkomen bij de gemeente maar wel bij het OCMW en de raad koppelt daaraan de toekenning van een permanentietoelage, dan geldt artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet (advies vooraf van het college voor afwijkende bepaling met financiële weerslag).

De secretaris van het OCMW en de financieel beheerder van het OCMW worden uitgesloten van de toekenning van een permanentietoelage. De regeling geldt voor "het personeelslid dat wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies". Het bedrag wordt vermeld in artikel 112.

Een en ander stemt overeen met artikel 148 en 149 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. We verwijzen hiervoor naar de toelichting bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

Het OCMW kan geen permanentietoelage invoeren als er zowel bij de gemeente als het OCMW wachtdiensten uitgevoerd worden en de gemeente daarvoor niet in de toekenning van een toelage heeft voorzien. Ook hier wordt toepassing gemaakt van het principe dat het OCMW geen uitgaven voor een bepaalde activiteit kan doen, waarvoor de gemeente zelf geen uitgaven doet.

Afdeling 4. De mandaattoelage

Artikel 113

Als de gemeente geen mandaatstelsel heeft ingevoerd en er dus ook geen mandaattoelage in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is opgenomen, dan kan de OCMW-raad toch autonoom beslissen om al dan niet een mandaattoelage in te voeren voor de eigen mandaathouders. Bij de keuze voor invoering is in dat geval artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet van toepassing.

Een dergelijke autonome invoering van de mandaattoelage gebeurt binnen de grenzen, bepaald in artikel 113. De toelage bedraagt dus maximaal 5% van het geïndexeerde brutosalairis van de mandaathouder. De raad 'kan' beslissen om een mandaattoelage in te voeren. Hij is daartoe dus niet verplicht.

De OCMW-raad heeft geen keuzevrijheid als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook een mandaatstelsel en een mandaattoelage behelst. Dan is de OCMW-raad gebonden aan de keuze in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel om een mandaattoelage toe te kennen en aan het daarvoor vastgestelde percentage.

De raad kan geen mandaattoelage invoeren als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook in een mandaatstelsel voorziet, maar niet in de toekenning van een mandaattoelage. Ook hier geldt het principe dat het OCMW geen uitgaven kan doen voor een bepaalde omstandigheid, waarvoor de gemeente zelf geen uitgaven doet.

Afdeling 5. De toelage voor opdrachthouderschap

Artikel 114

De OCMW-raad kan alleen een toelage voor opdrachthouderschap instellen als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook in een stelsel van opdrachthouderschap voorziet en aan dat opdrachthouderschap de toekenning van een toelage koppelt. De raad kan geen toelage voor opdrachthouderschap invoeren als een dergelijke toelage niet bestaat bij de gemeente. Het principe dat het OCMW geen uitgaven kan doen voor een bepaalde omstandigheid, waarvoor de gemeente zelf ook geen uitgaven doet, is ook hier van toepassing.

'De raad kan' houdt in dat de OCMW-raad niet verplicht is om de toelage in te voeren. Als hij dat wel doet, moet hij onverkort de regeling van de gemeente volgen. Het stelsel van opdrachthouderschap is dan mutatis mutandis gelijk voor gemeente en OCMW. Het stelsel zelf wordt uitgelegd in het Verslag aan de Vlaamse Regering

bij artikel 92 tot en met 94 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Die uitleg geldt ook voor dit besluit.

Tot slot: de OCMW-raad is niet verplicht om een stelsel van opdrachthouderschap in te voeren, ook al heeft de gemeente dat wel gedaan. Dat is de draagwijdte van 'Als de raad in navolging van de gemeente...'. De OCMW-raad is daarin dus vrij.

Afdeling 6. De functioneringstoelage en de managementstoelage

Artikel 115

Artikel 115 stemt overeen met artikel 152 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Alle personeelsgroepen binnen het OCMW zijn gelijk voor de gevolgen van de periodieke evaluatie. Voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, is dat het gevolg van de overname van de regels over de periodieke evaluatie tijdens de loopbaan uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet is dat het gevolg van het bepaalde in artikel 49, derde lid, 4° van dit besluit.

Artikel 115 bepaalt dat de functioneringstoelage of de managementstoelage als gevolg van de positieve evaluatie alleen maar ingevoerd wordt als ze ook in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel opgenomen is. De toekenningsvoorwaarden en het percentage zijn in dat geval gelijk aan die voor het gemeentepersoneel.

Omgekeerd kan er geen functioneringstoelage of managementstoelage als gevolg van de periodieke evaluatie ingevoerd worden, als die niet opgenomen is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. Dat volgt uit de keuze voor een gelijkstelling van het gemeentepersoneel en het OCMW-personeel voor de gevolgen van de periodieke evaluatie.

Hoofdstuk 5. De vergoeding voor reis- en verblijfkosten

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 116 tot en met 118

Artikel 116 tot en met 118 stemmen overeen met artikel 153 tot en met 155 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis voor artikel 116 tot en met 118.

Afdeling 2. De vergoeding voor reiskosten

Artikel 119 en 120

Artikel 119, §1 behoudt de ingangsdatum van 1 januari 2007 voor de bepaling van het bedrag van de kilometervergoeding voor dienstreizen. Zo blijft de eenvormigheid

met het bedrag voor het gemeentepersoneel behouden. Het is ook eenvoudiger om die datum te behouden omdat meerdere OCMW's in navolging van de gemeenten die datum al als vertrekpunt voor de berekening van de kilometervergoeding overgenomen hebben.

Artikel 119 en 120 zijn identiek aan artikel 156 en 157 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De verhoging van de vergoeding van de bestuurder bij carpooling is slechts van toepassing als die regeling ook vastgesteld is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Afdeling 3. De hotel- en dagvergoeding

Artikel 121

Artikel 121 stemt volledig overeen met artikel 155 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

<h3>Hoofdstuk 6. De sociale voordelen</h3>
--

Afdeling 1. De maaltijdcheques

Artikel 122

Net als het gemeentepersoneel (artikel 159 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007) heeft het personeel van het OCMW recht op maaltijdcheques die voor het minimumbedrag, vastgesteld in artikel 122, ten laste zijn van het bestuur.

De toekenning van maaltijdcheques voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen is facultatief. Dat is zo bepaald in de sectorale akkoorden 1999-2001 en 2005-2007 en werd ook uitdrukkelijk vermeld in de omzendbrieven bij die sectorale akkoorden. Belangrijke achtergrond voor de uitzondering voor het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen is het feit dat de toekenning van maaltijdcheques geen element is in de RIZIV-financiering. De toekenning ervan komt dus grotendeels ten laste van de gemeentelijke dotatie. Bovendien genieten de personeelsleden van die instellingen op dat vlak vaak van andere faciliteiten.

Er zijn niettemin een aantal OCMW's die ook aan de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen maaltijdcheques toekennen, meestal voor een lager bedrag dan dat voor de personeelsleden van de andere diensten. Die vorm van differentiatie is wettelijk niet uitgesloten. De maaltijdcheque is een sociaal voordeel van collectieve aard. In principe hebben alle personeelsleden die tot een welomschreven categorie behoren daarbij dezelfde voordelen. De personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen vormen een duidelijk af te bakenen categorie, zowel op grond van het type instelling als op grond van de financiering, als op grond van het feit dat er vaak andere faciliteiten bestaan. Er is in dit geval dus geen sprake van een schending van het gelijkheidsbeginsel.

Vermelden we nog dat bij eventuele toekenning van maaltijdcheques aan het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen artikel 270, §1, 3°, van het OCMW-decreet van toepassing is (advies vooraf door het college over bepaling met financiële weerslag).

Afdeling 2. De hospitalisatieverzekering

Artikel 123, 124 en 125

Artikel 123, 124 en 125 stemmen overeen met artikel 160 tot en met 162 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

De personeelsleden van het OCMW hebben recht op een hospitalisatieverzekering. Het OCMW is verplicht om onder dezelfde voorwaarden als de gemeente een hospitalisatieverzekering aan te bieden. De OCMW-raad kan niet afwijken van de keuzes die de gemeenteraad daarvoor heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Afdeling 3. De vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer

Artikel 126 en 127

Artikel 126 en 127 stemmen overeen met artikel 163, 164 en 165 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De toelichting bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit is dan ook nuttig voor een begrip van artikel 126 en 127.

Ook voor de vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer moet het OCMW zijn beleid afstemmen op dat van de gemeente. Wanneer de gemeente heeft beslist om meer dan het minimale te vergoeden voor het treinabonnement, of om ook het gebruik van bus, tram of metro te vergoeden, dan is het OCMW er aan gehouden om dat ook te doen. Als de gemeente het bedrag van de fietsvergoeding verhoogt, dan volgt het OCMW die verhoging.

Afdeling 4. De begrafenisvergoeding

Artikel 129

Artikel 129 is afgestemd op de artikelen 166 tot en met 168 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Ook voor de begrafenisvergoeding geldt een volledige afstemming op de bepalingen die ter zake zijn opgenomen in de plaatselijke rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Hoofdstuk 7. De vergoeding van de conciërge

Artikel 130

Voor uitleg bij het artikel 130 verwijzen we naar de toelichting in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 169 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Als de OCMW-raad opteert voor een

vergoeding in de vorm van een geldelijke toelage en de gemeente heeft diezelfde keuze gemaakt, dan moet het OCMW hetzelfde bedrag en dezelfde toekenningsvoorwaarden overnemen. De OCMW-raad kan in dat geval niet afwijken van wat de gemeenteraad heeft bepaald in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Titel 6. Verloven en afwezigheden

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 131

Artikel 131 beperkt het toepassingsgebied van de titel Verloven en afwezigheden uitdrukkelijk tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet. Dat is dus: het voltallige personeel in diensten of instellingen waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en het voltallig personeel in activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers. Voor de concrete invulling van deze criteria, zie de commentaar bij artikel 2, §1, 4°, van dit besluit.

Voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet geldt op grond van artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet de overname van de overeenkomstige bepalingen over de verloven en afwezigheden en over de administratieve toestanden in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel. We herinneren aan de overwegingen die geleid hebben tot verschillen in de regeling van de verloven en afwezigheden in dit besluit voor de personeelsgroep van artikel 104, §6, van het OCMW-decreet en verwijzen daarvoor naar de algemene toelichting in dit Verslag.

Het beleid van de Vlaamse Regering in deze moet de OCMW's in staat stellen de beschikbaarheid van het personeel te organiseren met het oog op de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening en met het oog op de beheersing van de exploitatiekosten van de diensten en instellingen.

De afwijking van de regels voor het gemeentepersoneel is niet algemeen. Ze geldt voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie en (voor zover van toepassing) voor de feestdagen alsook voor bepaalde facultatieve verlofstelsels en voor de dienstvrijstellingen. Veel diensten en instellingen vallen overigens onder de Feestdagenwet van 7 januari 1974 en onder het decreet van 7 mei 2004 houdende invoering van 11 juli als Vlaamse vakantiedag.

Er blijft voor deze personeelsgroep ook een corpus van gemeenschappelijke regels met het gemeentepersoneel. Die vindt men terug in artikel 140. Daarnaast zijn er voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie en voor het aantal feestdagen overgangsmaatregelen voor het personeel in dienst. Geen enkel personeelslid in dienst gaat er dus op achteruit in vergelijking met de bestaande plaatselijke regeling.

Het komt aan de raden toe om een beleid uit te stippelen dat de goede en efficiënte werking van de genoemde diensten en instellingen mogelijk maakt.

Artikel 132, 133, 134, 135, 136 en 137

Artikel 132 tot en met 137 stemmen overeen met artikel 170 tot en met 175 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis ook voor de artikelen 132 tot en met 137.

Die artikelen stellen de regels vast met betrekking tot de administratieve toestand van het statutaire personeel. De regels zijn identiek aan die voor het gemeentepersoneel. Afwijking daarvan zou alleen maar leiden tot minder transparantie.

Bij artikel 133 merken we op dat de stand disponibiliteit bij de OCMW's (en gemeenten) beperkt is tot het vast aangestelde statutaire ('vastbenoemde') personeelslid.

<h2>Hoofdstuk 2. De jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen</h2>
--

Artikel 138

Artikel 138 stelt het aantal jaarlijkse vakantiedagen vast op zesentwintig dagen. Dat aantal wijkt dus af van de regeling voor het gemeentepersoneel in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007, waarin het minimumaantal dagen werd vastgesteld op dertig dagen en het maximum op vijfendertig dagen, en dus ook van de regeling voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet.

Heel wat OCMW's hebben op dit ogenblik voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie een regeling die afwijkt van die van het gemeentepersoneel. In afwachting van de vaststelling van de minimale voorwaarden voor bepaalde personeelsgroepen hebben ze hun bestaande regeling behouden en de regeling voor het gemeentepersoneel niet overgenomen. Andere OCMW's hebben de regeling voor het gemeentepersoneel gedeeltelijk of zelfs volledig overgenomen. Voor die gevallen bevat dit besluit in artikel 156 een overgangsregeling. Het resultaat daarvan is dat het aantal dagen jaarlijkse vakantie voor het personeel in dienst nooit vermindert in vergelijking met de bestaande plaatselijke toestand. Anderzijds wordt voor personeelsleden die tot nu toe bijvoorbeeld vierentwintig dagen jaarlijkse vakantie genoten, het aantal dagen opgetrokken tot zesentwintig dagen.

Het verplegend en verzorgend personeel en het daarmee gelijkgestelde personeel in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen (ROB, RVT, thuisverpleging,...) heeft daarnaast vanaf de leeftijd van vijfenveertig jaar recht op de maatregelen van de federale overheid inzake de arbeidsduurvermindering en de eindeloopbaan. Bedoeld wordt de regeling, vastgesteld in het koninklijk besluit van 15 september 2006 tot uitvoering van artikel 59 van de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, wat de maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan betreft. De vrijstelling van arbeidsprestaties wordt opgenomen in volledige dagen. Op die manier komt het personeel in de belastende beroepen of in de meest belastende arbeidsomstandigheden van de genoemde instellingen vanaf de leeftijd van vijfenveertig jaar aan twaalf extra vrije dagen, vanaf de leeftijd van vijftig jaar aan vierentwintig extra vrije dagen en vanaf de

leeftijd van vijfenvijftig jaar aan zesendertig extra vrije dagen. Het verplegend personeel kan (tijdelijk of definitief) kiezen voor een premie in de plaats van de vrijstelling van arbeidsprestaties.

De Vlaamse Regering vindt het voor de goede werking van de betrokken instellingen en diensten, meer bepaald voor de personeelsbeschikbaarheid en de organisatie van de dienstverlening, niet wenselijk dat die extra vrije dagen zouden gecumuleerd worden met meer dan zesentwintig dagen jaarlijkse vakantie, laat staan met dertig of vijfendertig dagen zoals van toepassing op het gemeentepersoneel en op het personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet. Een cumulatie van die extra vrije dagen met meer dan zesentwintig zou voor het betrokken personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen leiden tot minstens negenendertig vrije dagen vanaf de leeftijd van vijfenvierentig jaar, minstens eenenvijftig vrije dagen vanaf de leeftijd van vijftig jaar en minstens drieënzestig dagen op de leeftijd van vijfenvijftig jaar. Op het ogenblik van de invoering van de maatregelen van arbeidsduurvermindering en eindloopbaan (2001) voor die instellingen was er overigens nog geen sprake van een verplicht aantal vakantiedagen van dertig of meer voor het gemeentepersoneel.

In artikel 138, §2, worden een aantal regels voor de vaststelling van het aantal dagen jaarlijkse vakantie van het personeelslid opgenomen. Die regels zijn dezelfde als die in artikel 177 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Voor de toelichting verwijzen we naar de commentaar bij artikel 177 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

Artikel 138, §3, 1°, verwijst naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, vastgesteld met toepassing van artikel 177, eerste lid, tweede zin, van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007.

Artikel 138, §3, 2°, verwijst naar de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel die de gemeenteraad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 178 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij artikel 178 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis voor artikel 138, §3, 2°, van dit besluit. De OCMW-raad is gebonden aan de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Artikel 139

In artikel 139 worden het aantal feestdagen en de feestdagen zelf vastgesteld. De opsomming is limitatief.

De toekenning van drie extra feestdagen voor het gemeentepersoneel, vastgesteld in artikel 179 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007 is niet overgenomen in dit besluit. Het is integendeel de bedoeling dat het totale aantal feestdagen maximaal afgestemd wordt op het aantal feestdagen voor gelijkaardige instellingen in de privésector (paritair comité 330).

Ook dat stemt overeen met bestaande regelingen in heel wat OCMW's. Anderzijds bevat artikel 156 voor het personeel in dienst eveneens een overgangsregeling voor

het geval het aantal feestdagen op jaarbasis toch al hoger zou zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Het personeelslid in dienst verliest desgevallend geen feestdagen.

Daarnaast bepaalt artikel 139, tweede lid, dat de raad de wijze waarop feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag vervangen worden, moet regelen. Zie daarvoor ook de toelichting in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij artikel 179 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007.

We merken echter op dat artikel 139 een beperkt toepassingsgebied heeft. Heel wat personeelsleden in de personeelsgroep van artikel 104, §6, van het OCMW-decreet zijn immers tewerkgesteld in diensten en instellingen die onderworpen zijn aan de Feestdagenwet van 4 januari 1974 en de uitvoeringsbepalingen van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 7 januari 1974 betreffende de feestdagen. Dat wordt aangegeven met de formulering “Met behoud van de toepassing van” in artikel 139.

De Feestdagenwet is van toepassing op de personeelsleden, tewerkgesteld “door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.” Die federale wetgeving is ondermeer van belang in verband met de opsomming van de feestdagen, de regels over vervanging van een feestdag en de inhaalrust voor het werken op een feestdag.

Daarnaast is het personeel in de genoemde instellingen ook onderworpen aan het decreet van 7 mei 2004 houdende invoering van 11 juli als Vlaamse vakantiedag.

In wezen is er voor het personeel dat aan de Feestdagenwet onderworpen is, geen verschil met de in artikel 139 opgesomde betaalde vrije dagen. De daarin limitatief opgesomde feestdagen stemmen overeen met de wettelijke feestdagen vermeld in 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.

Hoofdstuk 3. Andere verloven en afwezigheden

Artikel 140

Artikel 140 bepaalt dat, rekening houdend met het dienstverband (contractueel – statutair), de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zonder afwijking worden overgenomen voor:

- 1° het bevallingsverlof en het opvangverlof;
- 2° het ziekteverlof;
- 3° als de regeling bij de gemeente bestaat, de beschikbaarheid;
- 4° het omstandigheidsverlof.

Het betreft de regels die de gemeenteraad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 180 tot en met 183, 184 tot en met 191, 192 tot en met 199, en 209 van het besluit rechtspositieregeling gemeente- en provinciepersoneel van 7 december 2007. De commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit zal dan ook nuttig zijn voor een goed begrip van dit artikel.

Artikel 141

De OCMW-raad krijgt uiteenlopende mogelijkheden voor de omgang met de eventuele bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over het verlof voor deeltijdse prestaties, het verlof voor opdracht en het onbetaalde verlof:

- de OCMW-raad kan die verloven en afwezigheden en de regels ervoor overnemen;
- de OCMW-raad kan die verloven en afwezigheden overnemen maar het toepassingsgebied ervan en de duur ervan beperken;
- de OCMW-raad kan die verloven en afwezigheden helemaal niet overnemen;
- de raad kan een bepaald soort verlof overnemen, al dan niet met aanpassing van het toepassingsgebied of de duur ervan.

Ook al krijgt de OCMW-raad op dit vlak een eigen beleidsruimte, de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel geldt wel als vertrekpunt en referentiekader.

In artikel 141, §2, worden de bepalingen van artikel 211 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007 dan weer volledig overgenomen. Het betreft bepaalde faciliteiten voor de loopbaan van het vast aangestelde statutaire personeelslid.

Artikel 142

In artikel 142, §1, worden twee vormen van dienstvrijstelling geregeld die overeenstemmen met de dienstvrijstellingen in respectievelijk artikel 213 en 216 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Het betreft dienstvrijstellingen die rechtstreeks voortvloeien uit, of het gevolg zijn van hogere regelgeving. De commentaar bij artikel 213 en 216 in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit geldt mutatis mutandis dan ook voor artikel 142, §1, van dit besluit.

Artikel 142, §2, bepaalt dat de raad daarnaast andere dienstvrijstellingen kan vaststellen. Die regeling kan in geen enkel opzicht gunstiger zijn dan de regeling voor het gemeentepersoneel. De passus 'in geen enkel opzicht' slaat zowel op de aard van de dienstvrijstelling als op het totaal aantal geregelde dienstvrijstellingen.

We merken op dat het zogenaamde uitzonderlijk verlof van vier dagen wegens overmacht die het gevolg is van ziekte of ongeval overkomen aan bepaalde familieleden of personen waarmee men samenleeft, dat gemeenten en OCMW's voor het statutaire personeel vaak hebben overgenomen uit de verlofregeling voor het personeel van de federale overheidsdiensten (KB van 19 november 1998), niet als afzonderlijk verlofstelsel opgenomen wordt in dit besluit. Dat "uitzonderlijke verlof voor overmacht" kan ook plaatselijk niet voor het statutaire personeel ingevoerd worden. Personeelsleden kunnen als dat onvermijdelijk is in dergelijke onvoorziene omstandigheden een beroep doen op een andere regeling: indien verenigbaar met de werking van de dienst hun jaarlijks vakantieverlof, of eventueel het contingent onbetaald verlof vastgesteld met toepassing van artikel 141, §1.

Evenmin is het de bedoeling de dienstvrijstellingen aan te wenden voor extra dagen jaarlijkse vakantie of voor uitbreiding van het aantal feestdagen. Dienstvrijstellingen zijn 'vrijstellingen van de dienstverplichtingen' die voor specifieke situaties door de personeelsleden aangevraagd worden en door het bestuur toegekend worden.

Deel 3. Slotbepalingen

Hoofdstuk 1. Opheffingsbepalingen

Artikel 143 en 144

Artikel 17 van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende uitvoering van de inwerkingtreding van het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende diverse bepalingen betreffende het personeel, de financiën en de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn wordt opgeheven. Genoemd artikel betreft de taalpremie. Het verbod op de invoering van een taalpremie wordt in dit besluit geïntegreerd in artikel 93, tweede lid. De overgangsbepaling van artikel 17 wordt overgenomen in artikel 150 van dit besluit.

Daarnaast worden twee koninklijke besluiten opgeheven. Het ene wordt vervangen door artikel 44 (voorwaarden maatschappelijk werker), het andere door artikel 23 tot en met 25 (tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap).

Hoofdstuk 2. Overgangsbepalingen

Algemene toelichting

Overgangsbepalingen zijn bedoeld voor de toekomst. Ze regelen de wijze waarop de overgang van een bestaande toestand naar de nieuwe wettelijke of reglementaire toestand die op een bepaalde datum, in dit geval 1 januari 2011, ingaat, verloopt. De overgangsbepalingen kunnen hoegenaamd geen toestanden regelen die voorafgaan aan de datum waarop die nieuwe wettelijke of reglementaire bepalingen in werking treden.

Doordat artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 niet werd opgeheven, beschikten de OCMW-raden over de bevoegdheid die dat artikel hen gaf om voor het specifieke OCMW-personeel aanvullingen vast te stellen en voor het personeel van bepaalde diensten of instellingen afwijkingen vast te stellen. De OCMW-raden zijn daar op een uiteenlopende manier mee omgesprongen. Sommige raden hebben de rechtspositieregeling van het betrokken personeel volledig afgestemd op die van het gemeentepersoneel. In dat geval moesten ze, op grond van datzelfde artikel 42 van de organieke OCMW-wet, de overgangsbepalingen voor het gemeentepersoneel mee overnemen. Andere OCMW-raden hebben de uitvoering van artikel 115 van het OCMW-decreet betreffende de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel door de Vlaamse Regering afgewacht. Zij zullen de overgangsbepalingen van dit besluit moeten respecteren.

In dit besluit kunnen echter slechts overgangsbepalingen vastgesteld worden voor de materies die in dit besluit zelf geregeld worden. Voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet worden een aantal materies niet geregeld die wel geregeld worden voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet. Voor dat specifieke personeel geldt betreffende de overgangsbepalingen echter de toepassing van artikel 104, §5, van het OCMW-decreet. Dat wil zeggen: voor die personeelsgroep neemt de OCMW-raad de overgangsbepalingen uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over.

Afdeling 1. Algemene bepaling

Artikel 145

Artikel 145 zet een tijdsfad uit voor de plaatselijke uitvoering van dit besluit.

Paragraaf 1, eerste lid, bepaalt dat alle regels over de personeelsformatie, het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling uiterlijk op 1 juli 2011 in overeenstemming moeten zijn met de bepalingen van dit besluit en met artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet wat betreft de overname van overeenkomstige bepalingen uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor het personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet voor de aangelegenheden die niet in dit besluit geregeld worden. Dat wil zeggen dat de raden, indien nodig, beschikken over de termijn van zes maanden om hun personeelsformatie, mandaatstelsel en rechtspositieregeling te conformeren aan dit besluit.

Paragraaf 1, tweede lid, regelt de continuïteit van de bestaande rechtspositieregelingen tot aan de uiterste implementatiedatum, met dien verstande dat bij wijziging van de rechtspositieregeling of het mandaatstelsel die wijziging wel meteen in overeenstemming moet zijn met de bepalingen van dit besluit. De bepaling van het tweede lid is ingegeven door de zorg om de continuïteit van de personeelsbewegingen en van het personeelsbeheer in afwachting van de volledige uitvoering van dit besluit en van bovengenoemd artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet. Om dezelfde reden werd en wordt artikel 280, §5, van het OCMW-decreet niet in werking gesteld. Dat artikel stelde een bevrozing vast voor 'het administratief en geldelijk statuut' vanaf de datum van opheffing van de met artikel 104 overeenstemmende bepalingen van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976, dus vanaf 1 januari 2011. De Vlaamse Regering is van mening dat dit tot disfuncties kan leiden en geeft de voorkeur aan een uitvoeringstermijn met het tijdelijke behoud van de bestaande regels voor het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling tot die uitvoering een feit is.

Paragraaf 2, eerste lid, formuleert één uitzondering op de uitvoeringstermijn tot 1 juli 2011: de bepalingen over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en over de feestdagen voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, vastgesteld in artikel 138, 139 en 156. Die bepalingen hebben, rekening houdend met de datum van inwerkingtreding vastgesteld in artikel 158, rechtstreeks uitwerking op 1 januari 2011, dus van bij de aanvang van het nieuwe kalenderjaar. Het betreft bepalingen van dwingend recht. De OCMW's kunnen er niet van afwijken. Ze zullen het

betrokken personeel bij de start van het nieuwe kalenderjaar dan ook op de hoogte moeten brengen van de regeling vervat in de vermelde artikelen.

Paragraaf 2, tweede lid, bepaalt dat de personeelsformatie bij de eerste wijziging volledig moet geconformeerd worden aan de bepalingen van deel 2, hoofdstuk 1 en 2 van dit besluit.

Respect voor de tijdslimiet voor de uitvoering van dit besluit is cruciaal met het oog op de rechten van het personeel.

Afdeling 2. Overgangsbepaling bij deel 2

Artikel 146

De overgangsbepaling van artikel 146 geldt voor het personeel dat onder het toepassingsgebied valt van deel 2 van dit besluit en voor de regeling van het mandaatstelsel.

Het is mogelijk dat de OCMW-raad met toepassing van artikel 42 van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976 een mandaatstelsel heeft vastgesteld in navolging van de gemeente. Als de gemeente een mandaatstelsel had vastgesteld ter uitvoering van bestaande sectorale afspraken daarover of ter uitvoering van het intussen opgeheven besluit van de Vlaamse Regering van 10 februari 2006 houdende de minimale voorwaarden voor het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en bepaling over de taalpremie, dan moet de OCMW-raad de overgangsbepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, vastgesteld ter uitvoering van artikel 233 van het besluit minimale voorwaarden gemeentepersoneel van 7 december 2007 overnemen. Het is uiteraard niet uitgesloten dat de OCMW-raad dat intussen met toepassing van datzelfde artikel 42 van de organieke OCMW-wet al gedaan heeft.

Afdeling 3. Overgangsbepalingen bij deel 3

De hieronder genoemde overgangsbepalingen gelden voor het personeel dat onder het toepassingsgebied van deel 3 valt en voor de materies die in dat deel geregeld worden.

Onderafdeling 1. Geldelijke waarborgen

Artikel 147, 148, 149, 150, 151 en 152

Artikel 147 tot en met 152 behelzen voor het personeel dat onder het toepassingsgebied van deel 2 van dit besluit valt een regeling die identiek is aan die in artikel 224, 225, 227, 228 en 229 van het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. Zie daarvoor ook de commentaar bij die artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij dat besluit.

Onderafdeling 2. De plaatselijke uitvoering van het besluit en diverse lopende procedures en lopende periodes

Artikel 153, 154 en 155

Artikel 153, 154 en 155 zijn de tegenhanger van respectievelijk artikel 230, 231 en 232 en 234 in het besluit rechtspositieregeling gemeentepersoneel van 7 december 2007. De betrokken personeelsleden kunnen aanspraak maken op deze overgangsbepalingen. Zie daarvoor ook de commentaar bij de genoemde artikelen in het Verslag aan de Vlaamse Regering bij het besluit van 7 december 2007.

Onderafdeling 3. Overgangsbepaling met betrekking tot de jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen

Artikel 156

Artikel 156 eerste lid, garandeert voor het personeelslid in dienst voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW het behoud van het aantal dagen jaarlijkse vakantie, als dat aantal voor 1 januari 2011 (datum van inwerkingtreding van dit besluit) in de plaatselijke rechtspositieregeling hoger is dan het aantal vermeld in artikel 138. De overgangsregeling wordt hier vastgesteld voor het statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet. Ze geldt op grond van de arbeidsovereenkomst en/of het arbeidsreglement ook voor het contractuele personeelslid.

Artikel 156 tweede lid, bevat een gelijkaardige overgangsbepaling in verband met het aantal feestdagen op jaarbasis. Als dat aantal voor 1 januari 2011 (datum van inwerkingtreding) in de plaatselijke rechtspositieregeling hoger is dan het aantal, vastgesteld in artikel 139, dan behoudt het personeelslid in dienst dat hogere aantal feestdagen voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW.

De overgangsregeling geldt bovendien “voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW”, dus voor elke ononderbroken tewerkstelling bij het OCMW.

De nieuwe regeling is dus van toepassing op nieuwe indiensttredingen bij het OCMW.

De overgangsbepaling dekt alleen de ‘jaarlijkse vakantiedagen’ en ‘feestdagen’ in strikte zin.

<h3>Hoofdstuk 3. Inwerkingtredebepalingen</h3>
--

Artikel 157 en 158

Artikel 104 en 115 van het OCMW-decreet worden met ingang van 1 januari 2011 in werking gesteld.

Treden eveneens in werking op die datum:

- de opheffing van een aantal leden van artikel 42 van de organieke OCMW-wet, meer bepaald door de inwerkingtreding van artikel 276, 49°, van het OCMW-decreet;
- de opheffing van het restant van het KB van 20 juli 1993 tot vaststelling van de algemene bepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut van de

secretarissen en de ontvangers van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en latere wijzigingen (artikel 277, 7°, OCMW-decreet).

Artikel 277, 3° en 4° van het OCMW-decreet treedt in werking op de dag die volgt op de bekendmaking van dit besluit in het Belgisch Staatsblad. Artikel 277, 3° en 4°, van het OCMW-decreet regelt de opheffing van:

- het koninklijk besluit nr. 490 van 31 december 1986 houdende verplichting voor de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn met eenzelfde werkgebied om sommige van hun personeelsleden van ambtswege over te plaatsen (artikel 277, 3°, OCMW-decreet);
- het koninklijk besluit nr. 519 van 31 maart 1987 tot regeling van de vrijwillige mobiliteit tussen de statutaire personeelsleden van de gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn die eenzelfde werkgebied hebben (artikel 277, 4°, OCMW-decreet).

Vanaf die dag kan niemand nog aanspraken laten gelden op herplaatsing tussen gemeente en OCMW op grond van die genummerde koninklijke besluiten.

Het besluit treedt verder in werking op 1 januari 2011. Artikel 82 en 87 maken, naar analogie met de regels voor het gemeentepersoneel, een zekere terugwerkende kracht mogelijk voor het in aanmerking nemen van deeltijdse diensten voor de vaststelling van het salaris en voor de toekenning van de gegarandeerde salarisverhoging bij bevordering.

Plaatselijke uitvoering

Een correcte toepassing van het besluit voorkomt toezichtsmaatregelen. We herinneren de raden aan de uitvoeringstermijn in artikel 145. De OCMW-raden worden bovendien geacht artikel 270 van het OCMW-decreet en de syndicale wetgeving te respecteren bij de uitvoering van dit besluit.