

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

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 102, 104, 115, §1 en §2, en artikel 285, §1;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 maart 1977 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijk werkers in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het koninklijk besluit van 6 maart 1978 tot vaststelling van het aantal mindervaliden die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn moeten worden tewerkgesteld;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 3 april 2009 houdende 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;

Gelet op het protocol nr 2010/1 van 19 juli 2010 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 20 juli 2010;

Gelet op het advies van de Vlaamse Adviesraad voor Bestuurszaken, gegeven op 7 september 2010;

Gelet op advies nr. 48.735/1 van de Raad van State, gegeven op 14 oktober 2010, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
Na beraadslaging,

BESLUIT:

Deel 1. Gemeenschappelijke definities

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° OCMW: het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
- 2° het OCMW-decreet: het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- 3° raad: de raad voor maatschappelijk welzijn;
- 4° aanstellende overheid:
 - a) de raad, voor de secretaris van het OCMW, de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, de ombudsman;
 - b) de raad voor de overige personeelsleden, onder wie in voorkomend geval ook de andere leden van het managementteam dan die, vermeld in punt a), behalve als de raad zijn bevoegdheid met toepassing van artikel 105 van het OCMW-decreet heeft gedelegeerd aan het vast bureau of aan de secretaris van het OCMW;
- 5° graad: benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een bepaalde functie;
- 6° voltijds: betrekking hebbend op een prestatie van achtendertig uur per week;
- 7° functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;
- 8° competenties: de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie;
- 9° de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel: de plaatselijke rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vastgesteld met toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

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

Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied

Art. 2. §1. Dit deel is van toepassing op de volgende personeelsgroepen, tenzij anders is bepaald:

- 1° het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vermeld in artikel 104, §1, van het OCMW-decreet;
- 2° het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet;

- 3° de secretaris van het OCMW en de financieel beheerder van het OCMW;
- 4° 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.

§2. Dit deel is niet van toepassing op:

- 1° het personeel van het ziekenhuis, vermeld in artikel 218, §3, van het OCMW-decreet;
- 2° 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 of ter beschikking gesteld worden van een derde.

Hoofdstuk 2. De personeelsformatie

Art. 3. De bepalingen van hoofdstuk 2 zijn niet van toepassing op de secretaris van het OCMW en op de financieel beheerder van het OCMW.

Art. 4. De personeelsformatie vermeldt per graad het aantal betrekkingen. Dat aantal wordt uitgedrukt in voltijdse equivalenten.

Art. 5. §1. De personeelsformatie geeft, in voorkomend geval, het onderscheid weer tussen de statutaire betrekkingen enerzijds, en de contractuele betrekkingen, ingesteld met toepassing van artikel 103, §2, 3° tot en met 9°, van het OCMW-decreet anderzijds.

De contractuele betrekkingen, vermeld in het eerste lid, behelzen zowel bestendige betrekkingen als tijdelijke betrekkingen die ingesteld worden voor projecten.

§2. De personeelsformatie bevat, in voorkomend geval:

- 1° de betrekkingen die bestemd zijn voor het intern verzelfstandigd agentschap;
- 2° de bezette statutaire betrekkingen die overtalig zijn of die het voorwerp zijn van een andere rangindeling binnen de personeelsformatie.

Art. 6. De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau.

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

- 1° niveau A: ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs;
- 2° niveau B: ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 3° niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;

- 4° niveau D: geen diplomavereiste;
 5° niveau E: geen diplomavereiste.

Art. 7. Per niveau worden de graden hiërarchisch gerangschikt in rangen. Elke rang wordt aangeduid met twee of drie letters. De hoofdletter geeft het niveau aan, de kleine letter situeert de rang in dat niveau. De rangen geven het relatieve gewicht van de betrekkingen binnen het niveau weer.

De rangen per niveau zijn:

1° in niveau A:

- a) voor de basisgraad: Av;
- b) voor de hogere graden, in opklimmende volgorde: Ax, Ay en Az;
- c) voor de specifieke basisgraden van geneesheer en apotheker: Avb;
- d) voor de hogere specifieke graden van geneesheer en apotheker, in opklimmende volgorde: Axb, Ayb;

2° in niveau B:

- a) voor de basisgraad: Bv;
- b) voor de eerste hogere graad: Bx;
- c) in voorkomend geval, voor de hogere graad van verpleegkundig diensthoofd: By;
- d) voor de hogere graad van rusthuisdirecteur in dit niveau: Bz.

3° in niveau C:

- a) voor de basisgraad: Cv;
- b) voor de hogere graad: Cx;

4° in niveau D:

- a) voor de basisgraad: Dv;
- b) voor de hogere technische graad: Dx;

5° in niveau E: Ev.

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

Hoofdstuk 3. Het mandaatstelsel

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 8. §1. Het mandaatstelsel, vermeld in artikel 104, §7, van het OCMW-decreet, houdt in dat een personeelslid voor een vooraf bepaalde periode belast wordt met de uitoefening van een bepaalde functie.

§2. Er zijn twee soorten functies die bij mandaat vervuld kunnen worden:

- 1° de functies van secretaris en van financieel beheerder van het OCMW;
- 2° functies van niveau A of niveau B in statutaire betrekkingen van de personeelsformatie.

De raad stelt de lijst vast van de functies bij het OCMW die bij mandaat kunnen worden vervuld of die bij mandaat worden vervuld.

Alleen een vacante functie kan bij mandaat vervuld worden.

Art. 9. De raad bepaalt de duur van de mandaatperiode, met dien verstande dat de duur van de mandaatperiode voor de functies, vermeld in artikel 8, §2, 1°, nooit

korter mag zijn dan zeven jaar en voor de functies, vermeld in artikel 8, §2, 2°, nooit korter mag zijn dan vijf jaar.

De raad bepaalt of het mandaat na afloop van de mandaatperiode al dan niet verlengbaar is en stelt de duur van de verlenging vast.

Art. 10. §1. De aanstellende overheid doet een externe bekendmaking van de vacature en een oproep tot kandidaten in overeenstemming met de regels over de aanwervingsprocedure, als het mandaat opengesteld wordt voor personen die extern zijn aan het bestuur.

De aanstellende overheid doet een interne bekendmaking en een oproep tot kandidaten in overeenstemming met de regels over de bevorderingsprocedure, als de mandaatfunctie vervuld wordt bij bevordering.

De aanstellende overheid doet een interne bekendmaking en een oproep tot kandidaten in overeenstemming met de regels over de procedure van interne personeelsmobiliteit, als de mandaatfunctie door interne personeelsmobiliteit vervuld wordt.

§2. Onder de regels voor de aanwervingsprocedure, de bevorderingsprocedure en de procedure van interne personeelsmobiliteit, vermeld in paragraaf 1 wordt verstaan:

- 1° de regels ter zake in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel als het mandaat begeven wordt in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente;
- 2° de regels ter zake in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel voor het personeel, vermeld in artikel 104, §2, en artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, voor een mandaatfunctie in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente en in een functie als vermeld in artikel 8, §2, 1°.

Afdeling 2. De toegang tot de mandaatfuncties en de selectie

Art. 11. Om toegang te hebben tot een vacante mandaatfunctie, moet de kandidaat:

- 1° voldoen aan de volgende voorwaarden en vereisten, als de vacature vervuld wordt bij aanwerving:
 - a) de algemene toelatingsvoorwaarden;
 - b) de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
 - c) de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de mandaatfunctie gesitueerd is, en voor een mandaatfunctie in een hogere graad van niveau A en B, aan de vereiste inzake het minimale aantal jaren relevante beroepservaring;
 - d) de algemene en specifieke aanwervingsvoorwaarden die gelden voor die mandaatfunctie;
- 2° voldoen aan de volgende voorwaarden en criteria, als de vacature vervuld wordt bij bevordering:
 - a) de algemene toelatingsvoorwaarden;
 - b) de criteria om in aanmerking te komen voor deelname aan een bevorderingsprocedure die van toepassing zijn, respectievelijk op een betrekking die ook bestaat bij de gemeente en op een betrekking die niet bestaat bij de gemeente;

- c) de algemene en specifieke bevorderingsvoorwaarden die gelden voor die mandaatfunctie;
 - d) zo nodig, de diplomavereiste;
- 3° voldoen aan de volgende voorwaarden en criteria, als de vacature vervuld wordt bij interne personeelsmobiliteit:
- a) de algemene toelatingsvoorwaarden;
 - b) de criteria om in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit die van toepassing zijn, respectievelijk op een betrekking die ook bestaat bij de gemeente en op een betrekking die niet bestaat bij de gemeente;
 - c) de voorwaarden inzake interne personeelsmobiliteit die gelden voor die mandaatfunctie;
 - d) zo nodig, de diplomavereiste;
- 4° slagen voor de selectieproeven voor de mandaatfunctie, ongeacht de wijze waarop de vacature vervuld wordt.

Art. 12. §1. De bepalingen over de selectieprocedure in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn van overeenkomstige toepassing op de selectie voor een mandaatfunctie in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente.

De bepalingen over de selectieprocedure in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel voor het personeel, vermeld in artikel 104, §2, en artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, zijn van overeenkomstige toepassing op de selectie voor een mandaatfunctie in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente.

§2. Artikel 42 en 43 zijn van overeenkomstige toepassing als een mandaatfunctie als vermeld in artikel 8, §2, 1°, opengesteld wordt voor personen die extern zijn aan het bestuur.

Afdeling 3. Dienstverband, proeftijd, beloning en functionele loopbaan van de mandaathouder

Art. 13. De geselecteerde kandidaat wordt in statutair dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een vast aangesteld statutair personeelslid van het OCMW is.

De geselecteerde kandidaat wordt in contractueel dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een contractueel personeelslid van het OCMW is of als hij extern is aan het OCMW.

Art. 14. De raad bepaalt de duur van de proeftijd voor de mandaatfuncties.

Art. 15. De evaluatie van de proeftijd van een mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, §2, 1°, verloopt volgens de regels die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 51, §1, 1°, en artikel 52.

Art.16. §1. De regels over de evaluatie van de proeftijd van het statutaire personeelslid op proef in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn, met uitzondering van de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd, van

overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de proeftijd van de mandaathouder in statutair dienstverband in een betrekking die ook bestaat bij de gemeente.

De mandaathouder in een dergelijke betrekking die ongunstig geëvalueerd wordt bij de eindevaluatie van de proeftijd of, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin voorziet, bij de tussentijdse evaluatie tijdens de proeftijd, wordt van zijn mandaat ontheven.

§2. De regels over de evaluatie van de proeftijd voor het personeel, vermeld in artikel 104, §2, en artikel 104, §6, van het OCMW-decreet in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel zijn, met uitzondering van de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd, van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de proeftijd van de mandaathouder in statutair dienstverband in een betrekking die niet bestaat bij de gemeente.

De mandaathouder in een dergelijke betrekking die ongunstig geëvalueerd wordt bij de eindevaluatie van de proeftijd of, als de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel daarin voorziet, bij de tussentijdse evaluatie tijdens de proeftijd, wordt van zijn mandaat ontheven.

Art. 17. De mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, §2, 1°, krijgt de salarisschaal die overeenstemt met die functie.

De mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, §2, 2°, krijgt de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de functie die hij bij mandaat uitoefent, tenzij hij, naargelang van het geval, op grond van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel of op grond van artikel 85, ingeschaald wordt in de overeenstemmende schaal van de functionele loopbaan op basis van schaalanciënniteit, toegekend voor relevante beroepservaring. Hij heeft recht op de functionele loopbaan onder dezelfde voorwaarden als de personeelsleden die niet in een mandaatfunctie aangesteld zijn.

Afdeling 4. De evaluatie, de verlenging en de beëindiging van het mandaat

Art. 18. §1. De periodieke evaluatie van de mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, §2, 1°, verloopt volgens de regels die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 50, artikel 51, met uitzondering van §1, 1°, en artikel 52.

§2. De regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en over het beroep tegen de evaluatie in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn, met uitzondering van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, van overeenkomstige toepassing op de periodieke evaluatie van een mandaathouder als vermeld in artikel 8, §2, 2°, als de betrekking die hij bekleedt ook bestaat bij de gemeente.

De regels over de evaluatie tijdens de loopbaan en over het beroep tegen de evaluatie in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel voor het personeel, vermeld in artikel 104, §2, en artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, zijn, met uitzondering van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, van overeenkomstige toepassing op de periodieke evaluatie van een mandaathouder als vermeld in artikel 8, §2, 2°, als de betrekking die hij bekleedt niet bestaat bij de gemeente.

Art. 19. Binnen een door de raad vastgestelde termijn voor de afloop van een mandaatperiode krijgt de mandaathouder een eindevaluatie over de afgelopen mandaatperiode, waarbij rekening wordt gehouden met de evaluaties tijdens het mandaat.

De aanstelling van de mandaathouder die het door de raad bepaalde gunstige evaluatieresultaat voor de eindevaluatie van de afgelopen mandaatperiode heeft gekregen, wordt verlengd voor zover de raad voorzien heeft in de verlenging van het mandaat. Bij de verlenging zijn de procedures voor bekendmaking en selectie niet van toepassing.

De mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij een periodieke evaluatie of bij de eindevaluatie van de mandaatperiode, wordt van zijn mandaat ontheven.

Art. 20. Bij de beëindiging of de afloop van het mandaat keert het vast aangestelde statutaire personeelslid terug naar de graad waarin het vast aangesteld is, en, indien mogelijk, naar zijn vorige functie.

Het contractuele personeelslid dat van het mandaat wordt ontheven of van wie de mandaatperiode afloopt, wordt uit de mandaatfunctie ontslagen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten.

Art. 21. Als een mandaathouder met toepassing van artikel 20, eerste lid, terugkeert naar zijn vorige graad, gelden de volgende principes:

- 1° de schaalanciënniteit die verworven werd in de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan van de mandaatfunctie, wordt overgedragen naar de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan die het personeelslid voor het begin van zijn mandaat had;
- 2° de evaluatie die het personeelslid heeft gekregen voor de aanvang van het mandaat, blijft behouden.

Art. 22. Met behoud van de toepassing van artikel 19, derde lid, wordt een mandaathouder in statutair verband in de volgende gevallen van het mandaat ontheven voor de afloop van de mandaatperiode:

- 1° op eigen verzoek;
- 2° voor een mandaathouder in een functie als vermeld in artikel 8, §2, 2°, wegens aanstelling in een andere functie binnen het OCMW na een aanwervings- of bevorderingsprocedure of na een procedure van interne personeelsmobiliteit;
- 3° wegens herplaatsing als gevolg van:
 - a) de afschaffing van de betrekking, als het statutaire personeelslid zijn betrekking niet in overgangsregeling behoudt en als de raad geen stelsel van disponibiliteit wegens ambtsopheffing heeft vastgesteld;
 - b) een uitspraak van een bevoegde gezondheidsdienst, waarbij de betrokken mandaathouder niet langer geschikt geacht wordt om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt voor de uitoefening van een functie van een lagere graad;
- 4° wegens pensionering.

Hoofdstuk 4. De aanwerving van personen met een arbeidshandicap

Art. 23. Ten minste 2% van het totale aantal betrekkingen binnen het OCMW wordt vervuld door personen met een arbeidshandicap, die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
- 2° ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als personen met een handicap;
- 3° ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 4° ze zijn in het bezit van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- 5° ze zijn slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en ze kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66%, uitgereikt door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of door de Administratieve Gezondheidsdienst of zijn rechtsopvolger in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- 6° ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

Art. 24. De raad bepaalt het aantal functies in overeenstemming met het percentage, vermeld in artikel 23. Voor de toepassing van dat percentage worden de betrekkingen van het verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend. Hij kan bepalen dat functies gereserveerd worden voor personen met een arbeidshandicap om het vastgestelde aantal te bereiken. De aanstellende overheid doet voor die gereserveerde functies een oproep aan erkende kandidaten via de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en onderzoekt in samenwerking met de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding welke kandidaten voor aanwerving in aanmerking komen.

Art. 25. De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden. Bij de toepassing van de selectieproeven worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door redelijke aanpassingen verholpen.

De raad kan bepalen dat de kandidaten voor de gereserveerde functies, vermeld in artikel 24, moeten slagen voor een aangepaste, functiegerichte selectieprocedure.

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

Art. 26. In dit deel wordt verstaan onder:

- 1° het uitvoerend orgaan van het bestuur: de voorzitter van het OCMW en, met toepassing van artikel 59 van het OCMW-decreet, de ondervoorzitter;
- 2° het hoofd van het personeel: de secretaris van het OCMW en in voorkomend geval, het hoofd van het intern verzelfstandigd agentschap van het OCMW;
- 3° het personeelslid: zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid, vermeld in artikel 104, §2, en/of artikel 104, §6, van het OCMW-decreet;
- 4° het statutaire personeelslid: het personeelslid, vermeld in artikel 104, §2, en/of artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband of dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
- 5° het statutaire personeelslid op proef: het personeelslid, vermeld in artikel 104, §2, en/of artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
- 6° het vast aangestelde statutaire personeelslid: het personeelslid, vermeld in artikel 104, §2, en/of artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband, ook genoemd 'in vast verband benoemd' in afdeling 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
- 7° het contractuele personeelslid: het personeelslid, vermeld in artikel 104, §2, en/of artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 8° het contractuele personeelslid op proef: het contractuele personeelslid, vermeld in artikel 104, §2, en/of artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, in de proeftijd;
- 9° voltijds en volledige prestaties: betrekking hebbend op een prestatie van achtendertig uur per week;
- 10° toelage: een geldelijk voordeel dat het personeelslid ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;
- 11° vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die het personeelslid werkelijk maakt;
- 12° sociale voordelen: alle voordelen in natura of in contanten die de besturen aan de personeelsleden toekennen;
- 13° gezondheidsindex: het prijsindexcijfer dat berekend wordt voor de toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100% worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Art. 27. §1. Dit deel is van toepassing op de volgende personeelsleden, tenzij anders is bepaald:

- 1° het specifieke personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, 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 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 bepalingen voor het specifieke personeel vermeld in het eerste lid zijn van overeenkomstige toepassing op de secretaris van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en op de financieel beheerder van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, tenzij anders is bepaald.

§2. Op het personeel van een erkende voorziening voor opvang, behandeling en begeleiding van personen met een handicap die beheerd wordt door het OCMW, zijn in afwijking van paragraaf 1, 2°, de soorten functies van toepassing zoals bepaald in de reglementering van de Vlaamse overheid betreffende de erkenning en de subsidiëring van de voorzieningen voor personen met een handicap. Voor dat personeel worden de salarisschalen van dit besluit gekozen die verenigbaar zijn met de vermelde erkennings- en subsidiëringnormen.

Op het personeel van een erkende voorziening van de bijzondere jeugdbijstand die beheerd wordt door het OCMW, zijn in afwijking van §1, 2°, de soorten functies van toepassing zoals bepaald in de reglementering betreffende de erkenning en de subsidiëring van de voorzieningen van de bijzondere jeugdbijstand. Voor dat personeel worden de salarisschalen van dit besluit gekozen die verenigbaar zijn met de vermelde erkennings- en subsidiëringnormen.

§3. Dit deel is niet van toepassing op:

- 1° het ziekenhuispersoneel, vermeld in artikel 218, §3, van het OCMW-decreet;
- 2° 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 of ter beschikking gesteld worden van een derde.

Titel 2. Bepalingen betreffende de loopbaan

Hoofdstuk 1. De procedures voor de vervulling van betrekkingen

Art. 28. §1. Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, vervuld op een van de volgende manieren:

- 1° door een aanwervingsprocedure;
- 2° door een bevorderingsprocedure;
- 3° door de procedure van interne personeelsmobiliteit;
- 4° door een combinatie van de procedures, vermeld in punt 1° en 2°, 1° en 3°, 2° en 3° of in punt 1°, 2° en 3°.

Bij de aanwervingprocedure worden tegelijk personen extern aan het OCMW en personen in dienst van het OCMW uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit worden alleen personeelsleden in dienst van het OCMW uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

§2. De aanstellende overheid verklaart de betrekking vacant.

De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantverklaring van de betrekking volgens welke procedure of procedures ze vervuld wordt.

Art. 29. In afwijking van artikel 28, §1, eerste lid, en §2, tweede lid, kan de raad vaststellen dat bepaalde betrekkingen alleen of bij voorrang vervuld worden:

- 1° door een bevorderingsprocedure;
- 2° door een procedure van interne personeelsmobiliteit;
- 3° door de combinatie van een bevorderingsprocedure en de procedure van interne personeelsmobiliteit;
- 4° door een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit.

Alleen als de raad de keuzemogelijkheid, vermeld in punt 4°, heeft vastgesteld, bepaalt de aanstellende overheid welke van de twee procedures van toepassing is.

Hoofdstuk 2. De aanwerving

Afdeling 1. De algemene toelatingsvoorwaarden en de aanwervingsvoorwaarden

Art. 30. Om toegang te hebben tot een functie bij het OCMW moeten de kandidaten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden. De raad stelt de algemene toelatingsvoorwaarden vast in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en, in voorkomend geval, rekening houdend met specifieke wettelijke of reglementaire vereisten betreffende het passende gedrag en de toetsing daarvan voor de toegang tot bepaalde functies.

Art. 31. §1. Om in aanmerking te komen voor aanwerving moeten de kandidaten:

- 1° voldoen aan de vereiste over de taalkennis, opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 2° slagen voor de selectieprocedure.

§2. Bovendien moeten de kandidaten:

- 1° voor de functies in basisgraden van niveau A, B en C: voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is;
- 2° voor de functies in de hogere rangen van niveau A, B en C:
 - a) voldoen aan de diplomavereiste, vermeld in punt 1°;
 - b) een minimum aantal jaren relevante beroepservaring hebben;
- 3° voor een functie in de technische hogere rang van niveau D: een minimum aantal jaren relevante beroepservaring hebben.

Alleen de diploma's die per niveau vermeld worden in bijlage I bij 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, komen bij aanwerving in aanmerking.

De raad kan aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen.

De raad stelt de diplomavereisten en de eventuele aanvullende aanwervingsvoorwaarden, vermeld in het eerste en in het derde lid, vast in overeenstemming met de wettelijke of reglementaire bepalingen die gelden voor de toegang tot bepaalde functies.

Art. 32. De raad kan bepalen dat de diplomavereiste die als regel geldt voor de niveaus A, B en C, uitzonderlijk op grond van vooraf vastgestelde, objectieve criteria vervalt op voorwaarde dat:

- 1° de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een specifiek diploma vergt, en het algemene capaciteitsniveau en het potentieel van de kandidaten belangrijker zijn dan een diploma;
- 2° het wegvallen van de diplomavereiste gecompenseerd wordt door een vereiste inzake relevante beroepservaring;
- 3° er een specifieke selectieprocedure vastgesteld wordt en de kandidaten daarvoor slagen.

In voorkomend geval beslist de aanstellende overheid voor de vacantverklaring van de functie om geen diplomavereiste op te leggen.

Art. 33. In afwijking van artikel 31, §1, 2°, kan de raad bepalen dat kandidaten die al geslaagd zijn voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie bij het OCMW in dezelfde graad als de vacante functie, geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de selectieproeven.

Het personeelslid dat tewerkgesteld is in een deeltijdse functie nadat het geslaagd is voor selectieproeven, is vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of als die functie voltijds wordt.

Afdeling 2. De aanwervingsprocedure

Art. 34. §1. Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. De raad stelt de algemene regels voor de externe bekendmaking van de vacatures vast.

De aanstellende overheid stelt na de vacantverklaring van een of meer functies de inhoud van het vacaturebericht vast en kiest de gepaste bekendmakingskanalen op basis van de door de raad vastgestelde algemene regels.

§2. De bepalingen van paragraaf 1 zijn niet van toepassing als de aanstellende overheid bij de vacantieverklaring beslist een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de vacature.

De bepalingen van paragraaf 1 zijn evenmin van toepassing als de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking in de personeelsformatie uitgebreid worden, of als die betrekking omgezet wordt in een voltijdse betrekking. Als er meerdere personeelsleden deeltijds werken in een betrekking van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden voor de vervulling van de extra uren. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

Art. 35. Aan elke aanwerving gaat een selectieprocedure vooraf.

Art. 36. §1. De raad bepaalt wanneer de kandidaten het bewijs moeten leveren dat ze voldoen aan de diplomavereiste.

De raad bepaalt wanneer de kandidaten het bewijs moeten leveren dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden, vermeld in artikel 30, en aan de andere aanwervingsvoorwaarden, de selectie uitgezonderd.

§2. De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen en van de voorgelegde bewijzen, vermeld in paragraaf 1, eerste en tweede lid, behalve als de raad de aanstellende overheid is. In dat geval beoordeelt het uitvoerend orgaan van het bestuur de geldigheid.

Op basis van die beoordeling wordt beslist welke kandidaten definitief tot de selectieprocedure worden toegelaten. De kandidaten die geweigerd worden, worden daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht, met vermelding van de reden voor de weigering.

Voor de deelname aan de selectieprocedure volstaat een kopie of een gewoon afschrift van de bewijzen, vermeld in paragraaf 1. Eventuele eensluidend verklaarde afschriften worden alleen gevraagd aan de kandidaten die geslaagd zijn voor de selectie.

Afdeling 3. De selectieprocedure

Art. 37. De selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken. De selectiecriteria en de selectietechnieken worden afgestemd op de functiebeschrijving van de functie. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig.

Een selectiecommissie die uitsluitend uit deskundigen bestaat, voert de selectie uit. Ten minste een derde van de leden van de selectiecommissie zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen OCMW. De raad kan bepalen dat de aanstellende overheid uitzonderlijk vanwege de specificiteit van de functies van dat minimumaantal externe commissieleden kan afwijken. In voorkomend geval motiveert de aanstellende overheid haar keuze om af te wijken van de algemene regel.

De leden van de raad en, in voorkomend geval, van het vast bureau, alsook het uitvoerend orgaan van het bestuur, kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur. De secretaris van het OCMW die met toepassing van artikel 105 van het OCMW-decreet de bevoegdheid van aanstellende overheid heeft, mag geen deel uitmaken van de selectiecommissie.

De raad stelt de algemene regels voor de selecties vast.

Art. 38. §1. Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad met toepassing van artikel 37 heeft vastgesteld, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure vast. Ze bepaalt:

- 1° de selectiecriteria;
- 2° de keuze van de selectietechnieken, waaronder, in voorkomend geval, het gebruik van een betrouwbare selectietechniek voor preselectie;
- 3° het verloop van de selectie;
- 4° het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de selectieprocedure en, in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure;
- 5° de samenstelling en de werking van de selectiecommissie;
- 6° de aard van de selectieprocedure, namelijk:
 - a) een selectieprocedure die resulteert in een vorm van bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten op basis van hun eindresultaat;
 - b) een selectieprocedure die alleen resulteert in een lijst van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten.

Bij de toepassing van punt 6°, b), kiest de aanstellende overheid een kandidaat uit de lijst van de geslaagde of de geschikt bevonden kandidaten en motiveert ze uitdrukkelijk haar keuze.

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

Voor de toepassing van artikel 32 behelst de selectieprocedure naast een of meer functiegerichte competentietests ook een niveau- of capaciteitstest, die onderzoekt of de kandidaten in staat zijn te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd. De kandidaten moeten zowel voor de niveau- of capaciteitstest als voor de functiegerichte competentietests slagen.

Art. 39. In afwijking van artikel 37, tweede lid, kan de raad bepalen dat selecties geheel of gedeeltelijk uitbesteed worden aan een erkend extern selectiebureau. Het selectiebureau voert in dat geval de selectie uit in overeenstemming met de toepasselijke rechtspositieregeling en met de specifieke opdracht van het OCMW.

Voor de niveau- of capaciteitstest, vermeld in artikel 38, §2, tweede lid, is de uitvoering van de selectie door een erkend extern selectiebureau verplicht.

Art. 40. De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.

Afdeling 4. Wervingsreserves

Art. 41. De raad kan bepalen dat wervingsreserves worden aangelegd. Hij stelt de regels voor de wervingsreserves vast. Hij bepaalt:

- 1° de maximale geldigheidsduur van de wervingsreserves, met inbegrip van eventuele verlenging;
- 2° de regels volgens dewelke de kandidaten hun opname in de wervingsreserve behouden of verliezen.

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring of er een wervingsreserve wordt aangelegd en hoe lang die geldig is.

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

Art. 42. De raad stelt de functiebeschrijving vast voor de functie van secretaris van het OCMW en voor de functie van financieel beheerder van het OCMW.

Art. 43. §1. Als de functie van secretaris van het OCMW door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 38, §1, en §2, eerste lid. De selectietechnieken bevatten ten minste een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een erkend extern selectiebureau.

§2. Als de functie van financieel beheerder van het OCMW door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 38, §1 en §2, eerste lid. De selectietechnieken bevatten ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaat toetst.

Art. 44. Met behoud van de toepassing van andere wettelijke of reglementaire bepalingen moeten kandidaten voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, vermeld in artikel 75 en artikel 94 van het OCMW-decreet, houder zijn van ofwel:

- 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 werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid en in sommige tijdelijke betrekkingen

Art. 45. Voor de aanwerving in contractuele betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden waarvan de tewerkstellingsduur onbepaald is, kan de raad bepalen dat de bepalingen van afdeling 2 en 3 vervangen worden door een specifieke aanwervings- en selectieprocedure, die aangepast is aan de doelgroep.

De raad kan bepalen dat artikel 31, §1, 2°, en de bepalingen van afdeling 2 en 3 niet van toepassing zijn op de tijdelijke vervanging van afwezige personeelsleden door contractuele personeelsleden als vermeld in artikel 103, §2, 2°, van het OCMW-decreet.

De raad bepaalt de aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor de toegang tot contractuele betrekkingen, al dan niet in een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid, waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is.

Afdeling 7. De indiensttreding

Art. 46. De aanstellende overheid bepaalt de datum of de termijn van indiensttreding van het geselecteerde personeelslid.

Het personeelslid legt de eed, vermeld in artikel 105, derde lid, van het OCMW-decreet, af bij zijn indiensttreding.

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

Art. 47. §1. De proeftijd beoogt de integratie van het op proef aangestelde statutaire personeelslid in het OCMW en de inwerking in zijn functie en stelt de aanstellende overheid in staat de geschiktheid van het personeelslid voor de functie te verifiëren.

Met het personeelslid worden de nodige afspraken gemaakt voor de integratie in het OCMW en de inwerking in zijn functie.

§2. De raad stelt de duur van de proeftijd vast, rekening houdend met paragraaf 1, eerste lid.

De raad stelt voor het statutaire personeelslid op proef de overige regels over de proeftijd, de evaluatie van de proeftijd en de gevolgen van de evaluatie van de proeftijd, met inbegrip van de regels over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid, vast, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

In afwijking van het tweede lid, kan de raad de mogelijkheid van verlenging van de proeftijd invoeren, ook als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet in een dergelijke verlenging voorziet. In voorkomend geval kan de evaluator van

het statutaire personeelslid op proef een verlenging van de proeftijd voorstellen als uit de eindevaluatie blijkt dat de duur van de proeftijd niet volstaat om tot een gefundeerd evaluatieresultaat gunstig of ongunstig te komen. De verlenging kan eenmaal toegepast worden voor maximaal de duur van de proeftijd.

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

Art. 48. Het statutaire personeelslid op proef dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, wordt vast aangesteld in statutair verband op voorwaarde dat het:

- 1° voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden die op de betrekking van toepassing zijn;
- 2° met goed gevolg de proeftijd heeft volbracht.

Het personeelslid wordt vast aangesteld in statutair verband in de functie waarin het op proef werd aangesteld.

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

Art. 49. §1. Het personeelslid is tijdens zijn loopbaan onderworpen aan de evaluatie, vermeld in artikel 112 van het OCMW-decreet.

De raad stelt de regels over de evaluatie tijdens de loopbaan voor het personeelslid, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, vast, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Onder de regels met betrekking tot de evaluatie, vermeld in het tweede lid, worden verstaan:

- 1° de algemene bepalingen met betrekking tot de evaluatie;
- 2° de regels over de duur van de evaluatieperiodes en de algemene bepalingen betreffende de evaluatiecriteria;
- 3° de regels over de evaluatoren en over het verloop van de evaluatie;
- 4° de regels over de evaluatieresultaten en over de gevolgen van de evaluatie, het ontslag uitgezonderd;
- 5° het beroep tegen de ongunstige evaluatie.

§2. Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voorziet in de mogelijkheid van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid als gevolg van een ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan, dan neemt de raad die mogelijkheid en de regels voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid is alleen mogelijk als na de passende maatregelen voor verbetering van de wijze van functioneren, vermeld in artikel 113 van het OCMW-decreet, uit een tussentijdse evaluatie manifest blijkt dat het personeelslid nog steeds niet voldoet. De termijn binnen welke de tussentijdse

evaluatie wordt uitgevoerd is dezelfde als de termijn daarvoor in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf.

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

Art. 50. De bepalingen over de evaluatie 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, zijn niet van toepassing op de evaluatie van de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, op de evaluatie van de ombudsman van het OCMW.

Art. 51. §1. Met behoud van de toepassing van artikel 114, tweede lid, van het OCMW-decreet bepaalt de raad voor de evaluatie van de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, voor de evaluatie van de ombudsman van het OCMW, de volgende elementen:

- 1° de evaluatie tijdens de proeftijd, in overeenstemming met de bepalingen daarover voor de gemeentesecretaris, respectievelijk de financieel beheerder, en in voorkomend geval, de ombudsman van de gemeente in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel;
- 2° de duur van de evaluatieperiodes, die dezelfde is als die voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente en in voorkomend geval, voor de ombudsman van de gemeente;
- 3° de evaluatiecriteria;
- 4° de evaluatieresultaten en de mogelijke gevolgen ervan, het ontslag uitgezonderd, in overeenstemming met de bepalingen daarover voor de gemeentesecretaris, respectievelijk de financieel beheerder van de gemeente, en, in voorkomend geval, voor de ombudsman van de gemeente in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad bepaalt de wijze waarop de externe deskundigen in het personeelsbeleid betrokken worden bij de vaststelling van de evaluatiecriteria en de wijze waarop zij de noodzakelijke informatie vergaren voor de opmaak van het voorbereidende rapport, vermeld in artikel 114, tweede lid, van het OCMW-decreet.

§2. De evaluatiecriteria worden vastgesteld voor:

- 1° de secretaris van het OCMW: na overleg van de functiehouders met het vast bureau en, als er geen vast bureau werd opgericht, met de voorzitter van het OCMW;
- 2° de financieel beheerder van het OCMW: na overleg van de functiehouders met de secretaris van het OCMW en met het vast bureau en, als er geen vast bureau werd opgericht, met de voorzitter van het OCMW;
- 3° in voorkomend geval, de ombudsman van het OCMW: na overleg van de functiehouders met de voorzitter van het OCMW.

§3. De onafhankelijkheid waarmee de financieel beheerder van het OCMW bepaalde taken, vermeld in het OCMW-decreet, uitvoert, en, in voorkomend geval, de onafhankelijkheid waarmee de ombudsman zijn taken uitvoert, mogen niet het voorwerp zijn van evaluatie. De mate waarin het betrokken personeelslid zich inzet voor de uitvoering van die taken, is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

Art. 52. De raad regelt de tussentijdse feedback over de wijze van functioneren tussen:

- 1° de secretaris van het OCMW en het vast bureau of, als er geen vast bureau werd opgericht, de voorzitter van het OCMW;
- 2° de financieel beheerder van het OCMW enerzijds en het vast bureau of, als er geen vast bureau werd opgericht, de voorzitter van het OCMW, en de secretaris van het OCMW anderzijds;
- 3° de ombudsman van het OCMW en de voorzitter van het OCMW.

Art. 53. Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente en, in voorkomend geval, voor de ombudsman van de gemeente, voorziet in de mogelijkheid van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid als gevolg van een ongunstige evaluatie, dan neemt de raad die mogelijkheid en de regels voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid over voor de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW en, in voorkomend geval, voor de ombudsman van het OCMW.

Het ontslag is alleen mogelijk als uit een tussentijdse evaluatie na een periode van ten minste een half jaar die volgt op de kennisgeving van het ongunstige evaluatieresultaat aan de functiehouder, manifest blijkt dat hij nog steeds niet voldoet.

De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Ze hoort het personeelslid vooraf.

Hoofdstuk 5. De personeelsvorming

Art. 54. §1. Voor de uitvoering van het vormingsrecht en de vormingsplicht, vermeld in artikel 110 van het OCMW-decreet, wordt onder vorming verstaan: elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het bestuur georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

In elk OCMW is er een vormingsverantwoordelijke. De vormingsverantwoordelijke zorgt in samenwerking met het hoofd van het personeel voor de concrete invulling van het vormingsrecht en van de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

§2. De raad stelt een vormingsreglement vast. Het vormingsreglement regelt onder meer:

- 1° de vorming tijdens de proeftijd;
- 2° de verplichtingen van de personeelsleden bij deelname aan een vormingsactiviteit;

- 3° de faciliteiten die aan de personeelsleden toegekend worden bij het volgen van vorming, andere dan degene die vastgesteld worden in §3;
- 4° de algemene criteria op basis waarvan vormingsaanvragen geweigerd worden.

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

De raad kan bepalen dat het personeelslid dat op eigen initiatief deelneemt aan interne of externe vormingsactiviteiten daarvoor dienstvrijstelling krijgt. De periodes van afwezigheid worden ook in dat geval gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§4. Het OCMW draagt de kosten voor de deelname aan opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat.

De raad bepaalt dat de kosten voor deelname aan niet-opgelegde maar wel toegestane vormingsactiviteiten op dezelfde wijze betaald worden, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel ook in een dergelijke terugbetaling voorziet.

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

Art. 55. §1. De raad stelt de regels over de administratieve anciënniteiten van het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, vast in overeenstemming met de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

§2. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad bepalen dat graadanciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit toegekend worden aan het personeelslid met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

In voorkomend geval worden die anciënniteiten in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en het functieprofiel van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

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

§3. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad bepalen dat beroepservaring die relevant is voor de functie waarin het personeelslid wordt aangesteld, en die het personeelslid heeft opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, recht geeft op de toekenning van schaalanciënniteit.

In voorkomend geval wordt de schaalanciënniteit toegekend op basis van een vergelijking als vastgesteld in paragraaf 2, tweede en derde lid.

Hoofdstuk 7. De functionele loopbaan

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 56. De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn.

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

Afdeling 2. De functionele loopbanen per niveau

Art. 57. De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau A:

1° voor de graden van rang Av, vermeld in artikel 7, tweede lid, naargelang van de keuze in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, een van de volgende functionele loopbanen:

a) A1a-A2a-A3a:

- 1) van A1a naar A2a na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2) van A2a naar A3a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en een gunstig evaluatieresultaat;

b) A1a-A1b-A2a:

- 1) van A1a naar A1b na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2) van A1b naar A2a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en een gunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graden van rang Avb, vermeld in artikel 7, tweede lid, een van de volgende functionele loopbanen:

a) A6a-A7a-A7b:

- 1) van A6a naar A7a na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2) van A7a naar A7b na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A7a en een gunstig evaluatieresultaat;

b) A6a-A6b-A7a:

- 1) van A6a naar A6b na vier jaar schaalanciënniteit in A6a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2) van A6b naar A7a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A6b en een gunstig evaluatieresultaat;

3° voor de graden van rang Ax, vermeld in artikel 7, tweede lid: A4a-A4b: van A4a naar A4b na negen jaar schaalanciënniteit in A4a en een gunstig evaluatieresultaat;

4° voor de graden van rang Axb, vermeld in artikel 7, tweede lid: A8a-A8b: van A8a naar A8b na negen jaar schaalanciënniteit in A8a en een gunstig evaluatieresultaat;

5° voor de graden van rang Ay, vermeld in artikel 7, tweede lid: A5a-A5b: van A5a naar A5b na negen jaar schaalanciënniteit in A5a en een gunstig evaluatieresultaat;

- 6° voor de graden van rang Ayb, vermeld in artikel 7, tweede lid: A9a-A9b: van A9a naar A9b na negen jaar schaalanciënniteit in A9a en een gunstig evaluatieresultaat;
- 7° voor de graden van rang Az, vermeld in artikel 7, tweede lid: A10a-A10b: van A10a naar A10b na negen jaar schaalanciënniteit in A10a en een gunstig evaluatieresultaat.

Art. 58. De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau B:

- 1° voor de graden van rang Bv, vermeld in artikel 7, tweede lid:
- a) B1-B2-B3:
 - 1) van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - 2) van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - b) BV1-BV2-BV3, voor de verpleegkundige en de paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling met een diploma van professionele bachelor of een daarmee gelijkgesteld diploma dat in overeenstemming met artikel 6, toegang geeft tot niveau B:
 - 1) van BV1 naar BV2 na vier jaar schaalanciënniteit in BV1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - 2) van BV2 naar BV3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2° voor de graad van rang Bx, vermeld in artikel 7, tweede lid: B4-B5: van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstig evaluatieresultaat;
- 3° voor de graad van rusthuisdirecteur van rang Bz, vermeld in artikel 7, tweede lid: B6-B7: van B6 naar B7 na negen jaar schaalanciënniteit in B6 en een gunstig evaluatieresultaat.

Art. 59. De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor niveau C:

- 1° voor een graad van rang Cv, vermeld in artikel 7, tweede lid:
- a) C1-C2-C3:
 - 1) van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - 2) van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - b) C1-C2, voor de begeleider in de erkende kinderdagverblijven, de begeleider in de initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau: van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - c) C3-C4, voor de graad van gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige: van C3 naar C4 na negen jaar schaalanciënniteit in C3 en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2° voor de graad van rang Cx, vermeld in artikel 7, tweede lid: C4-C5: van C4 naar C5 na negen jaar schaalanciënniteit in C4 en een gunstig evaluatieresultaat.

Art. 60. De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau D zijn:

- 1° voor de graad van rang Dv, vermeld in artikel 7, tweede lid:

- a) D1-D2-D3:
 - 1) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - 2) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstig evaluatieresultaat;
- b) D1-D2-D3, voor de begeleider in de initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang en voor de verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg van dit niveau:
 - 1) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - 2) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2° voor de technische hogere graad van rang Dx, vermeld in artikel 7, tweede lid, waaraan de functiebeschrijving in hoofdzaak de leiding over een ploeg medewerkers verbindt, en op voorwaarde dat de functiehouder van die graad die leidinggevende opdracht ook effectief vervult: D4-D5: van D4 naar D5 na negen jaar schaalanciënniteit in D4 en een gunstig evaluatieresultaat.

Art. 61. De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau E zijn, voor de graad van rang Ev, vermeld in artikel 7, tweede lid: E1-E2-E3:

- 1° van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in E1, en een gunstig evaluatieresultaat;
- 2° van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2, en een gunstig evaluatieresultaat.

Hoofdstuk 8. De bevordering

Afdeling 1. Toepassingsgebied

Art. 62. De bevorderingsprocedure is van toepassing op alle betrekkingen van de personeelsformatie, vermeld in deel 2, hoofdstuk 2.

De bevordering is de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en de rangschikking van de graden vermeld in artikel 7.

Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van de personeelsformatie.

Bij de toepassing van de bevorderingsprocedure op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die ook bestaat bij de gemeente, gelden, in overeenstemming met artikel 104, §1, van het OCMW-decreet, de regels ter zake in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

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

Onderafdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 63. §1. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

- 1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
- 2° de contractuele personeelsleden die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
 - a) ze zijn na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit aangesteld na een aanwervings- en een selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 2 en 3, en ze hebben de proeftijd beëindigd;
 - b) ze zijn voor de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten. Ze beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk maar definitief.

De raad stelt de regels voor de bekendmaking van de vacature vast en bepaalt de wijze waarop de kandidaten hun kandidatuur indienen en de algemeen geldende minimale termijn daarvoor.

§2. De aanstellende overheid beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen, behalve als de raad de aanstellende overheid is. In dat geval beoordeelt het uitvoerend orgaan van het bestuur de geldigheid.

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

Art. 64. De raad kan bepalen dat bevordering gepaard gaat met een proeftijd. De proeftijd na bevordering mag nooit langer zijn dan de proeftijd die voor dezelfde functie geldt bij aanwerving. De regels over de evaluatie van de proeftijd bij aanwerving zijn van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de proeftijd bij bevordering.

Onderafdeling 2. De bevorderingsvoorwaarden en de selectie

Art. 65. §1. De kandidaten moeten:

- 1° een door de raad te bepalen minimale anciënniteit hebben;
- 2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de periodieke evaluatie of evaluaties, of voor de specifieke evaluatie die de raad in afwijking van de vastgestelde duur van de evaluatieperiode tussentijds kan uitvoeren in het kader van een bevorderingsprocedure;
- 3° zo nodig, het vereiste diploma, getuigschrift of attest hebben;
- 4° slagen voor een selectieprocedure.

De inhoud van de periodieke evaluatie of evaluaties, vermeld in punt 2°, kan een element zijn in de beoordeling van de kandidaten.

De raad kan aanvullende bevorderingsvoorwaarden vaststellen.

§2. Onder minimale anciënniteit als vermeld in paragraaf 1, 1°, wordt verstaan: ofwel dienstanciënniteit, ofwel niveauanciënniteit, ofwel graadanciënniteit, ofwel een combinatie van die anciënniteiten.

De bepalingen van hoofdstuk 2, afdeling 3 zijn, met uitzondering van artikel 38, §2, tweede lid, en van artikel 39, tweede lid, van toepassing op de selectieprocedure, vermeld in paragraaf 1, 4°.

Art. 66. In afwijking van artikel 65, §1, 4°, kan de raad bepalen dat een personeelslid dat al geslaagd is voor een onderdeel van de selectie voor een functie van dezelfde graad, vrijgesteld wordt van datzelfde onderdeel, als het opnieuw deelneemt aan de selectieprocedure. Het personeelslid behoudt voor dat onderdeel zijn eerder behaalde resultaat.

Art. 67. De raad bepaalt dat de geslaagde kandidaten ofwel:

- 1° onbeperkt het voordeel van hun selectieresultaat behouden en op basis daarvan in aanmerking blijven komen voor een bevordering in een functie van de graad waarvoor ze geslaagd zijn;
- 2° opgenomen worden in een bevorderingsreserve waarvan de raad de maximale geldigheidsduur vaststelt.

De aanstellende overheid bepaalt haar keuze bij de vacantverklaring van de functie. Als de geslaagde kandidaten opgenomen worden in een bevorderingsreserve, bepaalt de aanstellende overheid de geldigheidsduur daarvan, rekening houdend met de door de raad vastgestelde maximale duur.

Hoofdstuk 9. De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit

Afdeling 1. Toepassingsgebied

Art. 68. De procedure van interne personeelsmobiliteit is van toepassing op alle betrekkingen van de personeelsformatie, vermeld in deel 2, hoofdstuk 2.

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

Bij de toepassing van de procedure van interne personeelsmobiliteit op een vacature in een betrekking van de personeelsformatie die ook bestaat bij de gemeente, gelden, in overeenstemming met artikel 104, §1, van het OCMW-decreet, de regels ter zake in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

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

Art. 69. §1. Voor de deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit komen de volgende personeelsleden in aanmerking:

- 1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
- 2° de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
 - a) ze zijn na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit aangesteld na een aanwervings- en een selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk 2, afdeling 2 en 3, en ze hebben de proeftijd beëindigd;
 - b) ze zijn voor de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten. Ze beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk maar definitief.

§2. De kandidaten moeten ten minste:

- 1° een door de raad te bepalen minimale graadanciënniteit hebben;
- 2° een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- 3° voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;
- 4° zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste of de kwalificatievereiste voor de functie of aan de aanvullende voorwaarden, opgelegd door de financierende of subsidiërende overheid.

Art. 70. De raad stelt de procedure voor de toepassing van de interne personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de interne bekendmaking van de vacature;
- 2° de wijze van kandidaatstelling en de algemeen geldende minimale termijn ervoor;
- 3° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

Art. 71. Het personeelslid behoudt na de heraanstelling in een andere functie, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie als met die andere functie dezelfde functionele loopbaan verbonden is. Als het personeelslid heraangesteld wordt in een andere functie waarmee een andere functionele loopbaan met andere salarisschalen verbonden is, dan behoudt het zijn schaalanciënniteit en wordt het met die schaalanciënniteit ingeschaald in de overeenstemmende salarisschaal van de nieuwe functionele loopbaan.

Bij heraanstelling in een functie van een andere graad wordt eventuele graadanciënniteit in de nieuwe graad vastgesteld op basis van een vergelijking van de diensten in de vroegere functie met de voorwaarden en met het functieprofiel van de nieuwe functie waarin het personeelslid heraangesteld wordt.

Hoofdstuk 10. De ambtshalve herplaatsing van het personeel

Art. 72. §1. De raad stelt de regels voor de ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang en in een functie van een lagere graad voor het vast aangestelde statutaire personeelslid vast in overeenstemming met de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met het personeelslid.

§2. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, kan de raad, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet voorziet in de ambtshalve herplaatsing om gezondheidsredenen bepalen dat:

- 1° de ambtshalve herplaatsing kan toegepast worden als een vast aangesteld statutair personeelslid door een bevoegde gezondheidsdienst ongeschikt verklaard wordt om zijn functie nog langer uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt om een andere, passende functie van dezelfde graad of van een andere graad in dezelfde rang die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand, uit te oefenen;
- 2° de ambtshalve herplaatsing kan toegepast worden als een vast aangesteld statutair personeelslid door een bevoegde gezondheidsdienst niet langer geschikt bevonden wordt om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt voor een functie van een lagere graad.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid dat met toepassing van het eerste lid, 1°, ambtshalve herplaatst wordt in een functie van dezelfde graad of van dezelfde rang behoudt na die herplaatsing de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

Bij herplaatsing in een functie van een lagere graad als vermeld in het eerste lid, 2°, wordt voor het betrokken personeelslid met het oog op de billijkheid een salaris, salarisschaal of functionele loopbaan vastgesteld, rekening houdend met het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het personeelslid al verworven had in zijn vorige functie.

§3. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, kan de raad, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet in die mogelijkheid voorziet, bepalen dat een vast aangesteld statutair personeelslid dat om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan worden aangesteld in een passende, vacante functie van een lagere graad. Die vorm van herplaatsing kan slechts eenmaal tijdens de loopbaan toegekend worden.

Het vast aangesteld statutaire personeelslid dat met toepassing van het eerste lid op zijn verzoek herplaatst wordt in een functie van een lagere graad krijgt, binnen de functionele loopbaan die verbonden is met zijn nieuwe graad, de salarisschaal waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil vertoont met het maximumbedrag van zijn vorige salarisschaal.

Als aan de functie van de vorige graad een functionele loopbaan verbonden was, wordt de schaalanciënniteit die het betrokken personeelslid had opgebouwd in zijn laatste salarisschaal, overgedragen op de nieuwe salarisschaal.

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

Art. 73. De raad stelt de regels over het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid voor het statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, vast in overeenstemming met de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Met behoud van de toepassing van andere wettelijke en decretale bepalingen kan de raad geen andere gevallen van het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid invoeren.

Art. 74. §1. De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid op proef dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet:

- 1° het vrijwillige ontslag;
- 2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na de ongunstige tussentijdse evaluatie of eindevaluatie van de proeftijd.

De regels over het vrijwillige ontslag en over het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn van overeenkomstige toepassing op het statutaire personeelslid op proef dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

§2. Naast de ambtsneerlegging als gevolg van de pensioenwetgeving, geven de volgende zaken aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet:

- 1° het vrijwillige ontslag;
- 2° als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin ook voorziet, de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na een ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan.

De regels over het vrijwillige ontslag en over het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid tijdens de loopbaan in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel zijn van overeenkomstige toepassing op het vast aangestelde statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

Titel 4. Het salaris

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. 75. De raad stelt het jaarsalaris van het personeel vast in salarisschalen, die bestaan uit:

- 1° een minimumsalaris;
- 2° de salaristrappen, die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen;
- 3° een maximumsalaris.

Art. 76. Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in artikel 6, al dan niet gevolgd door de letter V, en gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a of b.

Het eerste lid is niet van toepassing op de secretaris van het OCMW en op de financieel beheerder van het OCMW.

Art. 77. §1. Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in artikel 57 tot en met 61, verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode:

1° niveau E:

graad	rang	schalen
a) 1 basisgraad	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D:

Graad	rang	schalen
a) 1 administratieve of technische basisgraad	Dv	D1-D2-D3
b) basisgraad van begeleider buitenschoolse kinderopvang zonder diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Dv	D1-D2-D3
c) basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg zonder diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Dv	D1-D2-D3
d) basisgraad van logistiek assistent in de ouderenzorg	Dv	D1-D2-D3
e) 1 (technische) hogere graad	Dx	D4-D5

3° niveau C:

Graad	rang	schalen
a) administratieve of technische basisgraad	Cv	C1-C2-C3
b) basisgraad van begeleider erkende kinderdagverblijven en van begeleider buitenschoolse	Cv	C1-C2

kinderopvang met diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs		
c) basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg met diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Cv	C1-C2
d) basisgraad van gebrevetteerd/gediplomeerd verpleegkundige	Cv	C3-C4
e) 1 hogere graad	Cx	C4-C5

4° niveau B:

Graad	rang	schalen
a) basisgraad	Bv	B1-B2-B3
b) basisgraad van verpleegkundige en van paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	Bv	BV1-BV2-BV3
c) basisgraad van verpleegkundige in een andere dienst	Bv	B1-B2-B3
d) hogere graad	Bx	B4-B5
e) hogere graad van hoofdverpleegkundige of van hoofdparamedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	Bx	BV5
f) facultatief: hogere graad van verpleegkundig diensthoofd in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	By	- minder dan 100 of 100 bedden maar minstens 3 hoofdverpleegkundigen: BV6 - vanaf 101 bedden: BV7
g) rusthuisdirecteur van niveau B	Bz	B6-B7

5° niveau A:

Graad	rang	schalen
a) 1 basisgraad	Av	A1a-A1b-A2a
		A1a-A2a-A3a
b) 1 specifieke basisgraad	Avb	A6a-A6b-A7a

		A6a-A7a-A7b
c) eerste hogere graad	Ax	A4a-A4b
	Axb	A8a-A8b
d) tweede hogere graad	Ay	A5a-A5b
	Ayb	A9a-A9b
e) derde hogere graad	Az	A10a-A10b

§2. De salarisschaal van secretaris van het OCMW is de hoogste salarisschaal binnen het OCMW.

In afwijking van punt 4°, b, e) behoudt de in dienst zijnde hoofdverpleegkundige van een rustoord of van een rustoordafdeling met de salarisschalen B4-B5 die salarisschalen zolang hij die graad bekleedt.

§3. De salarisschalen die met inbegrip van de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding van toepassing zijn, zijn opgenomen in bijlage 1 bij dit besluit, met uitzondering van:

- 1° de salarisschalen van secretaris van het OCMW en financieel beheerder van het OCMW, die vastgesteld zijn in titel X, 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;
- 2° de salarisschalen in overgangsregeling, die de raad heeft vastgesteld met toepassing van artikel 226, tweede lid, van het besluit, vermeld in punt 1°.

Art. 78. Het personeelslid wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad.

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

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

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

Het uitvoerend orgaan van het bestuur of, als hij daartoe door de raad in het kader van het dagelijks personeelsbeheer gemachtigd is, het hoofd van het personeel, stelt het individuele jaarsalaris van de personeelsleden vast.

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

Afdeling 1. Diensten bij een overheid

Art. 79. Voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen komen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking die het personeelslid levert of heeft geleverd in dienst van:

- 1° de Belgische Staat, de Europese Economische Ruimte, een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, een overheidsdienst in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de internationale instellingen waarvan België of een van zijn gemeenschappen of gewesten lid is, de autonome overheidsbedrijven, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de autonome gemeente- en provinciebedrijven, de agglomeraties van gemeenten, de federaties van gemeenten, de verenigingen van gemeenten, de interlokale samenwerkingsverbanden, de intercommunale diensten en instellingen van de openbare onderstand, de commissies van openbare onderstand, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de verenigingen, vermeld in titel VIII, hoofdstuk I, II en III, van het OCMW-decreet, de openbare kassen van lening of andere openbare diensten, als titularis van een bezoldigde betrekking;
- 2° de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;
- 3° de publiekrechtelijke en vrije universiteiten, als titularis van een bezoldigde betrekking;
- 4° een andere overheid.

Art. 80. Voor de toepassing van artikel 79 moet worden verstaan onder:

- 1° werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris;
- 2° dienst van de staat: elke dienst zonder rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de wetgevende, de uitvoerende of de rechterlijke macht;
- 3° andere overheid:
 - a) elke dienst met rechtspersoonlijkheid die onder de uitvoerende macht ressorteert;
 - b) elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

Afdeling 2. Diensten in de privésector of als zelfstandige

Art. 81. De raad kan, ongeacht de keuze daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, bepalen dat beroepservaring in de privésector of als zelfstandige, voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen in aanmerking wordt genomen, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

In voorkomend geval bepaalt de raad of die diensten meerekenbaar zijn voor alle functies dan wel alleen meerekenbaar zijn voor functies in knelpuntberoepen. De raad bepaalt ook of de diensten onbeperkt in aanmerking worden genomen dan wel tot een maximum aantal jaren in aanmerking worden genomen.

De relevantie van de beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de diensten.

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

Afdeling 3. De valorisatie van de diensten

Art. 82. §1. De diensten die in overeenstemming met artikel 79 tot en met 81 gepresteerd werden, worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

Voor de toepassing van het eerste lid geldt het volgende:

- 1° deeltijdse diensten die gepresteerd werden na 1 januari 2008, worden op zijn vroegst vanaf die datum en uiterlijk op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit meegerekend voor honderd procent;
- 2° de geldelijke anciënniteit voor deeltijdse diensten die gepresteerd werden voor de datum, bepaald met toepassing van punt 1°, wordt vastgesteld volgens de regels die op dat ogenblik krachtens de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel van toepassing waren;
- 3° in afwijking van de bepaling in punt 2°, kan de raad bepalen dat de geldelijke anciënniteit voor deeltijdse diensten die gepresteerd zijn sinds 1 januari 2002, voor honderd procent meegerekend worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit na de datum, vermeld in punt 1°, op voorwaarde dat die regeling ook opgenomen werd in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

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

Art. 83. De duur van de in aanmerking komende diensten die het personeelslid in het onderwijs als interim of als tijdelijk personeelslid heeft gepresteerd, wordt vastgesteld aan de hand van het attest, verstrekt door de bevoegde autoriteiten.

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

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

Art. 84. De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand. De diensten die niet zijn begonnen op de eerste dag van een maand of geëindigd op de laatste dag van een maand, worden niet meegerekend.

Hoofdstuk 3. Bijzondere bepalingen

Art. 85. Het personeelslid, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet, dat in navolging van het gemeentepersoneel schaalanciënniteit verwerft voor ervaring, opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, wordt met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.

Hetzelfde geldt voor het personeelslid, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, dat met toepassing van artikel 55, §3, van dit besluit schaalanciënniteit verwerft voor ervaring, opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige.

Art. 86. Het personeelslid dat bevorderd wordt, krijgt in zijn nieuwe graad nooit een salaris dat lager is dan het salaris dat het in zijn vorige graad zou hebben gekregen.

Art. 87. §1. Vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit heeft het personeelslid dat bevorderd wordt naar een graad van een hoger niveau, ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:

- 1° 620 euro bij bevordering naar niveau D;
- 2° 745 euro bij bevordering naar niveau C;
- 3° 870 euro bij bevordering naar niveau B;
- 4° 1240 euro bij bevordering naar niveau A.

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

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

§2. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, kan de raad bepalen dat de gegarandeerde salarisverhoging eveneens geldt voor personeelsleden die tussen 1 januari 2006 ten vroegste en de datum van inwerkingtreding van dit besluit bevorderd werden.

In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, is de minimale salarisverhoging ook van toepassing als een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau.

Art. 88. In de salarisschalen, vermeld in artikel 77, zijn de extra jaarpremies, functiecomplementen of salarisbijslagen die na de datum van 1 januari 2008 door de federale overheid ingevoerd worden als onderdeel van het salaris voor sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen en die opgenomen zijn in de reglementering betreffende de financiering, niet

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

Hoofdstuk 4. De betaling van het salaris

Art. 89. Het salaris volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het salaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Art. 90. Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt het vooruitbetaald. Het salaris van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

In afwijking van het eerste lid, kunnen besturen die het salaris van het vast aangestelde statutaire personeelslid op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling betalen nadat de termijn vervallen is, die regeling behouden.

Art. 91. Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Het uurloon is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

Art. 92. Als het personeelslid in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen.

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

Titel 5. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. 93. Met behoud van de toepassing van eventuele decretale, wettelijke of reglementaire bepalingen kunnen geen andere toelagen en vergoedingen worden toegekend of ingevoerd dan die welke vermeld worden in dit besluit.

De raad kan geen taalpremie instellen of behouden voor de personeelsleden. Onder taalpremie wordt verstaan: elke toelage, toegekend aan het personeelslid dat op grond van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd bij het koninklijk besluit van 18 juli 1966, verplicht is tot kennis van de tweede taal, of elke andere toelage, toegekend aan het personeelslid voor het gebruik van een andere taal dan het Nederlands.

Art. 94. Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald.

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

Afdeling 1. De haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld

Art. 95. Het personeelslid heeft recht op een haard- en standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als het gemeentepersoneel.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld onder de voorwaarden die de Vlaamse Regering voor het vast aangestelde statutaire personeelslid van de gemeenten heeft bepaald.

Afdeling 2. De eindejaarstoelage

Art. 96. In deze afdeling wordt verstaan onder:

- 1° referentieperiode: de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar;
- 2° jaarsalaris: het salaris op jaarbasis of, in voorkomend geval, het wachtgeld of de uitkering, uitbetaald in plaats van een salaris, eventueel aangevuld met de haard- of standplaatstoelage of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

Art. 97. Het personeelslid ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Art. 98. Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, met dien verstande dat de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

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

- 1° het forfaitaire gedeelte:
 - a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2009: 330,84 euro;
 - b) vanaf 2010 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig;
 - c) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b), wordt verhoogd met 498,74 euro;
 - d) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c), wordt voor alle personeelsleden:
 - 1) voor het jaar 2010 verhoogd met 100 euro;
 - 2) voor het jaar 2011 verhoogd met 200 euro;
 - 3) voor het jaar 2012 verhoogd met 300 euro;
 - e) Vanaf het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c) voor alle personeelsleden verhoogd met 400 euro;
- 2° het veranderlijke gedeelte: 2,5 procent van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand

oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

De verhogingen van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het punt 1°, c), d) en e), zijn niet van toepassing op de personeelsleden die op grond van de federale wetgeving over de financiering van sommige gezondheidsinstellingen recht hebben op een jaarlijkse premie en een attractiviteitspremie. De premie en attractiviteitspremie worden toegekend in de plaats van de genoemde verhogingen van de eindejaarstoelage in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.

Art. 99. Het personeelslid ontvangt het volledige bedrag van de eindejaarstoelage als het als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

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

De periodes waarin het personeelslid tijdens de referentieperiode als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof als vermeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, was of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen.

Art. 100. De eindejaarstoelage wordt uiterlijk tijdens de maand december van het in aanmerking te nemen jaar in één keer uitbetaald.

Hoofdstuk 3. De onregelmatige prestaties

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

Art. 101. Deze afdeling is niet van toepassing op:

- 1° de secretaris van het OCMW en de financieel beheerder van het OCMW;
- 2° de personeelsleden van niveau A.

Art. 102. §1. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgt het personeelslid:

- 1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur ofwel:
 - a) één kwartier extra inhaalrust;
 - b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
- 2° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag ofwel:
 - a) één uur extra inhaalrust;
 - b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
- 3° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag ofwel:
 - a) extra inhaalrust van maximaal één uur;
 - b) een toeslag op het uursalaris van maximaal 100% van het uursalaris.

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

§2. De extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdag bedraagt in voorkomend geval nooit meer dan de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zondag.

In voorkomend geval kan de raad niet afwijken van de bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over de cumulatie van de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties enerzijds, met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of feestdagen anderzijds.

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

Art. 103. De salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen krijgen, zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in artikel 102. Die salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.

Afdeling 3. De overuren

Art. 104. Deze afdeling is niet van toepassing op de secretaris en de financieel beheerder van het OCMW.

Deze afdeling is evenmin van toepassing op de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen.

Art. 105. §1. Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van het bestuur geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door het personeelslid gepresteerd worden.

Het personeelslid dat overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust binnen de termijn, bepaald in de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector. De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

§2. Als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt aan het personeelslid boven op het uursalaris ofwel overloon betaald in de vorm van een toeslag, ofwel extra inhaalrust toegekend. De raad kan voor de keuze tussen overloon in de vorm van een toeslag enerzijds en extra inhaalrust anderzijds afwijken van de keuze die de gemeenteraad daarover heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het overloon of de extra inhaalrust bedraagt voor alle niveaus behalve voor niveau A:

- 1° een toeslag van 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 6 en 22 uur;
- 2° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 22 en 6 uur;
- 3° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zaterdag tussen 0 en 24 uur;
- 4° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zondagen of reglementaire feestdagen tussen 0 en 24 uur.

Als berekeningsbasis voor het overloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de hard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

§3. Als het personeelslid gedurende een periode van vier maanden overuren gepresteerd heeft op verschillende tijdstippen als vermeld in punt 1° tot en met 4°, en het totaal aan gepresteerde overuren binnen die periode van vier maanden niet heeft kunnen compenseren met inhaalrust, geniet het voor de nog resterende overuren het meest gunstige overloon of de meest gunstige regeling van extra inhaalrust, vastgesteld met toepassing van paragraaf 2, tweede lid.

§4. Aan het personeelslid van niveau A wordt voor elk overuur een uursalaris uitbetaald als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties.

Art. 106. De raad kan bepalen dat het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk, per oproep een verstoringstoelage ontvangt. De verstoringstoelage bedraagt minimaal twee keer en maximaal vier keer het uurloon.

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

De verstoringstoelage kan gecumuleerd worden met de toeslag voor overuren, vermeld in artikel 105.

Hoofdstuk 4. De andere toelagen

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

Art. 107. Als de raad in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in een stelsel van waarneming van een hogere functie voorziet, dan kan hij bepalen dat het vast aangestelde statutaire personeelslid dat tijdelijk een hogere functie waarneemt, daarvoor een toelage krijgt op voorwaarde dat de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarvoor eveneens in de toekenning van een toelage voorziet. De waarnemingstoelage wordt dan toegekend in dezelfde omstandigheden, onder dezelfde voorwaarden en volgens dezelfde regels als bepaald in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad kan geen waarnemingstoelage invoeren als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voor de waarneming van een hogere functie niet in de toekenning van een dergelijke toelage voorziet.

Afdeling 2. De gevarentoelage

Art. 108. De raad kan een gevarentoelage vaststellen die toegekend wordt onder de voorwaarden, vermeld in artikel 109 en 110, voor werkzaamheden als vermeld in artikel 109, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet voorziet in een gevarentoelage omdat er geen werkzaamheden uitgevoerd worden als vermeld in artikel 109, en er bij het OCMW wel werkzaamheden uitgevoerd worden als vermeld in artikel 109.

De raad stelt een gevarentoelage vast als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voorziet in de toekenning van een gevarentoelage en als er bij het OCMW eveneens werkzaamheden uitgevoerd worden als vermeld in artikel 109. De raad kan in dat geval niet afwijken van de bepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over de bedragen van de gevarentoelage voor occasionele werken als vermeld in artikel 110, §1, en voor permanente werkzaamheden als vermeld in artikel 110, §2.

De raad kan geen gevarentoelage invoeren voor werkzaamheden als vermeld in artikel 109, als dergelijke werkzaamheden ook bij de gemeente uitgevoerd worden en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarvoor niet in de toekenning van een gevarentoelage voorziet.

Art 109. Voor de gevarentoelage komen de werkzaamheden in aanmerking, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen. Het uitvoerend orgaan van het bestuur somt in een afzonderlijke lijst de werkzaamheden op die aan die criteria beantwoorden en die in aanmerking komen voor de gevarentoelage.

Art. 110. §1. Het personeelslid dat occasioneel een werk uitvoert dat opgenomen is in de lijst, vermeld in artikel 109, ontvangt een gevarentoelage, waarvan het maximale bedrag bepaald wordt als volgt:

aantal uren gevaarlijk werk per maand	bedrag van de gevarentoelage
minder dan 7 uur	1,10 euro per uur tegen 100%
Van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100%
meer dan 25 uur	1,25 euro per uur tegen 100%

§2. De raad kan bepalen dat aan het personeelslid dat permanent werkzaamheden als vermeld in artikel 109 uitvoert, een jaartoelage wordt toegekend. Het bedrag van die jaartoelage is gelijk aan maximaal 10% van de 13de salaristrap van salarisschaal E2 tegen 100%.

Afdeling 3. De permanentietoelage

Art. 111. De raad kan een permanentietoelage vaststellen voor het personeelslid van het OCMW dat wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies, als er bij de gemeente geen wachtdiensten georganiseerd worden die daar aanleiding toe zouden geven.

De raad kan een permanentietoelage vaststellen als er zowel bij de gemeente als bij het OCMW wachtdiensten, als vermeld in het eerste lid, georganiseerd worden, en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarvoor eveneens in de toekenning van een permanentietoelage voorziet.

De raad kan geen permanentietoelage invoeren voor permanentiediensten, als vermeld in het eerste lid, als de gemeente ook permanentiediensten organiseert en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet in de toekenning van een permanentietoelage voor dergelijke diensten voorziet.

De secretaris en de financieel beheerder van het OCMW komen niet in aanmerking voor een permanentietoelage.

Art. 112. Het bedrag van de permanentietoelage, vermeld in artikel 111, eerste lid, bedraagt 2,01 euro tegen 100% voor elk uur dat werkelijk aan de permanentie wordt besteed. Dat bedrag is gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Afdeling 4. De mandaattoelage

Art. 113. De raad kan een mandaattoelage vaststellen voor de uitoefening van een mandaat als vermeld in artikel 8, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel niet in een mandaatstelsel voorziet. De mandaattoelage bedraagt in dat geval maximaal 5% van het geïndexeerde brutosalaris van de mandaathouder. De mandaattoelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

De raad stelt een mandaattoelage vast, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in een mandaatstelsel en in de toekenning van een mandaattoelage voorziet. In dat geval wordt de mandaattoelage onder dezelfde voorwaarden en voor hetzelfde percentage als bepaald in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, toegekend.

De raad kan geen mandaattoelage invoeren als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel wel in een mandaatstelsel voorziet, maar niet in de toekenning van een mandaattoelage.

Afdeling 5. De toelage voor opdrachthouderschap

Art. 114. De raad kan een toelage voor opdrachthouderschap vaststellen als de raad in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in een stelsel van opdrachthouderschap voorziet en als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daaraan eveneens de toekenning van een toelage verbindt.

In voorkomend geval stelt de raad de regels voor het opdrachthouderschap vast in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het

gemeentepersoneel. De toelage is gelijk aan de toelage die het personeelslid zou ontvangen als het een functie van de naasthogere graad, zoals vastgesteld in artikel 7, zou waarnemen. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

De raad kan geen toelage voor opdrachthouderschap invoeren, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin niet voorziet.

Afdeling 6. De functioneringstoelage en de managementstoelage

Art. 115. De raad stelt de toekenning van een functioneringstoelage en van een managementstoelage als positief gevolg van de evaluatie vast, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel eveneens voorziet in de toekenning van een functioneringstoelage of een managementstoelage als positief gevolg van de evaluatie. In dat geval gelden dezelfde voorwaarden en hetzelfde percentage van het geïndexeerde brutojaarsalaris als vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad kan geen functioneringstoelage of managementstoelage als gevolg van de evaluatie invoeren, als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel daarin niet voorziet.

Hoofdstuk 5. De vergoeding voor reis- en verblijfkosten

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Art. 116. Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere van het personeelslid.

Art. 117. Het uitvoerend orgaan van het bestuur of, als de raad in het kader van het dagelijks personeelsbeheer het hoofd daartoe gemachtigd heeft, het hoofd van het personeel, geeft toestemming voor dienstreizen. Hetzelfde orgaan beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

Art. 118. De raad werkt nadere procedureregels uit voor de indiening en vergoeding van door het personeelslid gemaakte, noodzakelijke en bewezen kosten voor een dienstreis.

Afdeling 2. De vergoeding voor reiskosten

Art. 119. §1. Het personeelslid dat voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruikmaakt, heeft op 1 januari 2007 recht op een vergoeding van 0,2903 euro per kilometer. De kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten. Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

Bij carpooling wordt de vergoeding voor de bestuurder verhoogd met een bedrag dat op 1 januari 2007 gelijk is aan 0,1452 euro, als die verhoging in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is vastgesteld. De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.

Het personeelslid heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

Het personeelslid dat voor dienstreizen van de eigen fiets gebruikmaakt, ontvangt 0,15 euro per kilometer.

§2. Als het personeelslid een reizende functie uitoefent, kan de vergoeding voor het gebruik van zijn privévoertuig uit een forfaitaire vergoeding bestaan. De raad bepaalt het bedrag van de vergoeding en de voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen voor de toekenning ervan, in voorkomend geval, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

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

Art. 120. Voor dienstreizen met het openbaar vervoer of per vliegtuig worden de reële kosten vergoed die het personeelslid bewijst.

Afdeling 3. De hotel- en dagvergoeding

Art. 121. Het personeelslid kan een hotel- en dagvergoeding krijgen voor dienstreizen onder de voorwaarden die de raad bepaalt. De raad bepaalt de voorwaarden, in voorkomend geval, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Het personeelslid dat een dienstreis met overnachting maakt, heeft recht op vergoeding van de kosten voor kamer en ontbijt, maaltijden en eventuele andere kosten. Het personeelslid dient voor alle gemaakte kosten de originele bewijsstukken in.

Hoofdstuk 6. De sociale voordelen

Afdeling 1. De maaltijdcheques

Art. 122. Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques, die op jaarbasis voor ten minste 497,47 euro ten laste vallen van het bestuur.

Bij onvolledige prestaties of prestaties die niet geleverd zijn gedurende het werkjaar, wordt het bedrag op jaarbasis, vermeld in het eerste lid, pro rata verminderd.

In afwijking van het eerste lid, is de toekenning van maaltijdcheques voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen facultatief.

Afdeling 2. De hospitalisatieverzekering

Art. 123. §1. Het OCMW sluit een collectieve hospitalisatieverzekering af voor:
1° de statutaire personeelsleden;

2° de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De OCMW-besturen nemen de premie voor de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden, vermeld in punt 1° en 2°, die voltijds of halftijds werken, volledig ten laste.

§2. In afwijking van paragraaf 1 kan de raad bepalen dat:

- 1° de verzekeringspremie voor de personeelsleden die minder dan halftijds werken, slechts gedeeltelijk ten laste wordt genomen;
- 2° een hospitalisatieverzekering wordt afgesloten voor sommige contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

§3. Voor de toepassing van paragraaf 2, 1° en 2°, is de raad gebonden aan de keuzes en aan de eventuele regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Art. 124. De raad is gebonden aan de keuze in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel om al dan niet een hospitalisatieverzekering aan te bieden aan de gepensioneerde personeelsleden of aan de gezinsleden van de personeelsleden en, in voorkomend geval, aan de regels daarover.

Art. 125. Het OCMW informeert de personeelsleden over de toepassingsvoorwaarden van de hospitalisatieverzekering.

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

Art. 126. Bij het gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het personeelslid voor de kosten van het sociale abonnement vergoed in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen daarover.

Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in afwijking van het eerste lid bepaalt dat het treinabonnement voor een hoger bedrag of volledig ten laste wordt genomen door het bestuur, dan neemt de raad die bepalingen over.

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

De raad bepaalt de mate waarin het bestuur de kosten voor het gebruik van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsing van en naar het werk vergoedt in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Art. 127. De raad is gebonden aan de keuze in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel om al dan niet een fietsvergoeding toe te kennen aan het personeelslid dat de verplaatsing van en naar het werk volledig of gedeeltelijk met de fiets aflegt. Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel voorziet in de toekenning van een dergelijke fietsvergoeding, dan stelt de raad de regels voor de toekenning van de fietsvergoeding en het bedrag van de fietsvergoeding vast in overeenstemming met de regels en het bedrag daarvoor in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Art. 128. Het personeelslid dat minstens 66% arbeidsongeschikt is, ontvangt een vergoeding voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Die vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

Afdeling 4. De begrafenisvergoeding

Art. 129. Als de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel bepaalt dat een vergoeding wordt toegekend voor de begrafenis van het personeelslid, dan neemt de raad de toekenning daarvan en de regels daarvoor zonder afwijking over. De begrafenisvergoeding kan echter niet toegekend worden als de toekenning niet vastgesteld is in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Hoofdstuk 7. De vergoeding van de conciërge

Art. 130. De conciërge geniet voor zijn verplichtingen als conciërge een van de volgende voordelen:

- 1° de kosteloze huisvesting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet met gratis verwarming en verlichting, als voordelen in natura;
- 2° een toelage voor de prestaties van conciërge.

De raad bepaalt de keuze ter zake en regelt bij de keuze voor de toekenning van de toelage, vermeld in punt 2°, het bedrag en de toekenningsvoorwaarden, in voorkomend geval, in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Titel 6. Verloven en afwezigheden

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. 131. Deze titel is uitsluitend van toepassing op het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet.

Art. 132. §1. Het statutaire personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid kan zich ook in een toestand van disponibiliteit bevinden.

§2. Het statutaire personeelslid is bij verlof of afwezigheid in dienstactiviteit, als het op dat ogenblik het recht op het salaris behoudt.

Het statutaire personeelslid is in non-activiteit bij verlof of afwezigheid, als het op dat ogenblik geen recht heeft op zijn salaris, tenzij in de gevallen die anders bepaald zijn in deze titel.

§3. De raden kennen aan het statutaire personeelslid een gelijkstelling met dienstactiviteit toe voor de verloven of afwezigheden waarvoor een dergelijke gelijkstelling is vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Art. 133. Het vast aangestelde statutaire personeelslid kan niet in disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden gesteld of gehouden als het aan de voorwaarden voldoet om met pensioen te gaan, al dan niet op eigen verzoek.

Art. 134. Het statutaire personeelslid dat zonder toestemming of geldige reden, en ook niet ten gevolge van de toepassing van een tuchtstraf of van een andere administratieve maatregel, afwezig is, bevindt zich in een toestand van non-activiteit, tenzij in geval van overmacht.

Art. 135. In afwijking van artikel 134 is het personeelslid in actieve dienst als het deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking en verliest het enkel zijn recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

Art. 136. De raad bepaalt de algemene regels voor de aanvraagtermijnen, de aanvraagprocedure, de toekenning, de mogelijkheid tot opzegging en de opzeggingstermijnen van de verloven. Onverminderd de individuele rechten van het personeelslid wordt bij de toekenning van verloven afgewogen of de continuïteit en de kwaliteit van de openbare dienstverlening gehandhaafd blijven.

Art. 137. Voor personeelsleden met een specifieke arbeidsregeling kan de raad, indien nodig, omrekeningsregels vaststellen voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het totale aantal toegekende dagen per soort verlof overschreden wordt. De omrekeningsregels worden vastgesteld in overeenstemming met de omrekeningsregels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, als die in dergelijke regels voorziet.

Hoofdstuk 2. De jaarlijkse vakantiedagen en de feestdagen

Art. 138. §1. Het personeelslid heeft jaarlijks recht op een aantal werkdagen betaalde vakantie. Het aantal werkdagen betaalde vakantie bedraagt zesentwintig dagen voor een volledig arbeidsjaar.

De raad stelt de nadere regels voor de opname van de vakantiedagen vast.

§2. Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling.

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

Het aantal vakantiedagen wordt verminderd in verhouding tot het aantal onbezoldigde verlofdagen dat wordt opgenomen.

§3. De raad regelt de volgende aangelegenheden in overeenstemming met de bepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:
1° de eventuele gelijkstelling van periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of met recht op een wachtgeld, met periodes die recht geven op jaarlijkse vakantiedagen;

2° de rechten van het statutaire personeelslid dat ziek wordt voor de aanvang van een aangevraagde en toegestane vakantie, of tijdens de vakantie.

Art. 139. Met behoud van de toepassing van de wet betreffende de feestdagen van 4 januari 1974 en het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, heeft het personeelslid betaalde vakantie op de volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

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

De raad bepaalt de wijze waarop de vrije dagen, vermeld in het eerste en het tweede lid, die samenvallen met een zaterdag of zondag, vervangen worden door andere dagen.

Hoofdstuk 3. Andere verloven en afwezigheden

Art. 140. De raad stelt, rekening houdend met het dienstverband, de regels over de volgende aangelegenheden vast in overeenstemming met de regels daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel:

- 1° het bevallingsverlof en het opvangverlof;
- 2° het ziekteverlof;
- 3° in voorkomend geval, de disponibiliteit;
- 4° het omstandigheidsverlof.

Art.141. §1. Met betrekking tot de regels in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over het verlof voor deeltijdse prestaties, het verlof voor opdracht en het onbetaalde verlof heeft de raad de volgende keuzemogelijkheden:

- 1° de raad neemt die verlofstelsels en de regels ervoor integraal over;
- 2° de raad neemt die verlofstelsels, en de regels ervoor over, maar beperkt het toepassingsgebied ervan of de duur ervan;
- 3° de raad neemt slechts een bepaald verlofstelsel over, al dan niet met aanpassing van het toepassingsgebied of de duur ervan;
- 4° de raad neemt die verlofstelsels niet over.

§2. Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het OCMW een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een ander functie waaraan een proeftijd verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de proeftijd ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.

De raad kan bepalen dat het vast aangestelde statutaire personeelslid dat een mandaat opneemt bij een ander bestuur, ambtshalve onbetaald verlof krijgt voor de duur van het mandaat, vermeld in artikel 9, eerste lid. Hij kan ook bepalen dat het onbetaalde verlof verlengbaar is bij een verlenging van het mandaat, vermeld in artikel 9, tweede lid.

Art. 142. §1. Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:

- 1° de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
- 2° als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.

Het vrouwelijke personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap.

§2. De raad kan andere dienstvrijstellingen dan de dienstvrijstellingen vermeld in paragraaf 1, vaststellen, met dien verstande dat de regeling van de dienstvrijstellingen in geen enkel opzicht gunstiger mag zijn dan de regeling, vastgesteld in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad bepaalt de algemene wijze waarop de dienstvrijstellingen aangevraagd en opgenomen worden.

Deel 4. Slotbepalingen

Hoofdstuk 1. Opheffingsbepalingen

Art. 143. 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.

Art. 144. De volgende regelingen worden opgeheven:

- 1° het koninklijk besluit van 9 maart 1977 tot vaststelling van de benoemingsvoorwaarden voor de maatschappelijk werkers in de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- 2° het koninklijk besluit van 6 maart 1978 tot vaststelling van het aantal mindervaliden die door de openbare centra voor maatschappelijk welzijn moeten worden tewerkgesteld.

Hoofdstuk 2. Overgangsbepalingen

Afdeling 1. Algemene bepaling

Art. 145. §1. Alle plaatselijke reglementaire bepalingen over de personeelsformatie, het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling moeten uiterlijk op 1 juli 2011 met de bepalingen van dit besluit in overeenstemming gebracht zijn of opgeheven zijn. Die termijn geldt ook als uiterste termijn voor de overname van de overeenkomstige bepalingen uit de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, vermeld in artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet, voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet.

Zolang de raad de bepalingen, vermeld in het eerste lid, niet heeft uitgevoerd,

blijven de bestaande plaatselijke reglementaire bepalingen over het mandaatstelsel en de rechtspositieregeling van kracht voor zover ze niet strijdig zijn met een andere wettelijke bepaling. Eventuele wijzigingen die voor 1 juli 2011 aangebracht worden aan die bestaande reglementaire bepalingen, moeten in overeenstemming zijn met de bepalingen van dit besluit en van artikel 104, §4 en §5, van het OCMW-decreet, voor het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet.

§2. In afwijking van paragraaf 1, geldt de overgangstermijn tot 1 juli 2011 niet voor de bepalingen over het aantal dagen jaarlijkse vakantie en over de feestdagen in artikel 138, 139 en 156.

Als de personeelsformatie na de datum van inwerkingtreding van dit besluit en voor 1 juli 2011 gewijzigd wordt, dan wordt ze tegelijk volledig vastgesteld in overeenstemming met de bepalingen van deel 2, hoofdstuk 1 en 2.

Afdeling 2. Overgangsbepaling bij deel 2

Art. 146. Als de rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel voorheen in navolging van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel in een mandaatstelsel voorzag, dan stelt de raad voor de mandaathouders in dienst op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, de overgangsbepalingen vast in overeenstemming met de overgangsbepalingen in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Afdeling 3. Overgangsbepalingen bij deel 3

Onderafdeling 1. Geldelijke waarborgen

Art. 147. Het statutaire personeelslid in dienst dat na 1 januari 1994 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel zijn vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, heeft behouden, behoudt die salarisschaal en die toelage of bijslag ook na de plaatselijke uitvoering van dit besluit, zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het met toepassing van dit besluit zou hebben. De raad neemt de salarisschaal en de eventuele toelage of bijslag van het personeelslid in de overgangsregeling op in de plaatselijke rechtspositieregeling, evenals de organieke salarisschaal waarin het personeelslid ingeschaald werd.

Art. 148. Het statutaire personeelslid in dienst dat op het ogenblik van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, voorheen op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel, een salarisschaal en een functionele loopbaan had die niet opgenomen zijn in artikel 77, behoudt die salarisschaal en functionele loopbaan zolang het aangesteld is in de graad waarmee die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden waren.

Art. 149. Het statutaire personeelslid in dienst dat voorheen op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel voorheen voor occasionele gevaarlijke of hinderlijke werken een toelageregeling genoot die gunstiger is dan de regeling, vermeld in artikel 109 en 110, behoudt die gunstiger regeling ook na de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit.

Art. 150. Het statutaire personeelslid in dienst dat op grond van de vroegere rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel een taalpremie kreeg, behoudt die taalpremie op persoonlijke titel zolang het in dienst is van dat OCMW.

Art. 151. De raad kan bepalen dat het statutaire personeelslid in dienst dat op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel voorheen een vergoeding heeft gekregen voor niet-gemotoriseerde verplaatsingen van en naar het werk, die vergoeding op persoonlijke titel behoudt, ook na de plaatselijke uitvoering van dit besluit, op voorwaarde dat de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel eveneens in een dergelijke overgangsbepaling voorziet.

Art. 152. In afwijking van artikel 93, eerste lid, kan de raad bepalen dat het statutaire personeelslid in dienst op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, dat op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van het specifieke OCMW-personeel voorheen een andere toelage of vergoeding kreeg dan die welke vermeld worden in titel 5 of in deze afdeling, en die niet onder het toepassingsgebied valt van artikel 93, tweede lid, op persoonlijke titel die toelage of die vergoeding behoudt, ook na de plaatselijke uitvoering van dit besluit.

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

Art. 153. Procedures van aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit die opgestart zijn voor de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

Art. 154. De raad stelt de overgangsbepalingen met betrekking tot de lopende evaluatieperiode en met betrekking tot de eventuele wijziging van de gevolgen van de evaluatie op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit voor het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, vast in overeenstemming met de overgangsbepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

Art. 155. De raad stelt de overgangsbepalingen voor verloven en afwezigheden die lopen op de datum van de plaatselijke uitvoering van dit besluit voor het statutaire personeel in dienst dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, vast in overeenstemming met de overgangsbepalingen daarvoor in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

De raad stelt, in voorkomend geval, voor het statutaire personeelslid dat behoort tot het personeel, vermeld in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, de overgangsbepalingen over het wachtgeld voor de toestand van beschikbaarheid en over het aantal ziektekredietdagen vast, in overeenstemming met de overgangsbepalingen daarover in de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.

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

Art. 156. Het statutaire personeelslid in dienst dat behoort tot het personeel in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW de regeling over het aantal dagen jaarlijkse vakantie, die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal jaarlijkse vakantiedagen hoger is dan het aantal, vastgesteld in artikel 138.

Het statutaire personeelslid in dienst dat behoort tot het personeel in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW de regeling over het aantal feestdagen, die voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal feestdagen op jaarbasis hoger is dan het aantal, vastgesteld in artikel 139.

Hoofdstuk 3. Inwerkingtredingsbepalingen

Art. 157. De volgende bepalingen van het OCMW-decreet treden in werking op 1 januari 2011:

1° artikel 104;

2° artikel 115;

3° artikel 276, 49°, voor wat betreft het vijfde, zesde, zevende, achtste, en negende lid van artikel 42 van de wet van 8 juli 1976 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

4° artikel 277, 7°.

Artikel 277, 3° en 4°, treedt in werking op de dag die volgt op de bekendmaking van dit besluit in het Belgisch Staatsblad.

Art. 158. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2011.

Art. 159. De Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel,

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand,

Geert BOURGEOIS

Bijlage 1. Uitgewerkte salarisschalen

salaris- schalen	A1a	A1b	A2a	A3a	A4a	A4b
minimum	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
maximum	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100
verhoging	2x1x750 1x1x700 3x3x1500 1x3x1450 1x3x1500 2x3x1250	1x1x700 2x1x750 2x3x1500 1x3x1450 1x3x1450 2x3x1500 2x3x1250	3x1x750 2x3x1500 1x3x1450 2x3x1500 1x3x1250 1x3x1200	3x1x750 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450 2x3x1250	3x1x750 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450 2x3x1250	3x1x750 1x3x1500 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1200 1x3x1250
0	21.850	23.100	24.050	26.300	26.300	27.950
1	22.600	23.800	24.800	27.050	27.050	28.700
2	23.350	24.550	25.550	27.800	27.800	29.450
3	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
4	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
5	24.050	25.300	26.300	28.550	28.550	30.200
6	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
7	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
8	25.550	26.800	27.800	30.000	30.000	31.700
9	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
10	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
11	27.050	28.300	29.300	31.500	31.500	33.150
12	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
13	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
14	28.550	29.750	30.750	33.000	33.000	34.650
15	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
16	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
17	30.000	31.250	32.250	34.500	34.500	36.150
18	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
19	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
20	31.500	32.750	33.750	35.950	35.950	37.650
21	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
22	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
23	32.750	34.000	35.000	37.200	37.200	38.850
24	34.000	35.250	36.200	38.450	38.450	40.100

Salaris- schalen	A5a	A5b	A6a	A6b	A7a	A7b
minimum	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
maximum	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250
verhoging	3x1x1000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1750 1x3x1700	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x2450 1x3x2500 1x3x2450	3x1x1000 1x3x1950 1x3x2000 1x3x1500 1x3x1450 3x3x1500	2x1x1000 1x1x950 2x3x2000 1x3x1450 1x3x1450	1x1x950 2x1x1000 1x3x2000 1x3x1950 3x3x1500 1x3x1450 1x3x1500	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1250
0	28.400	29.900	25.550	27.050	28.550	31.500
1	29.400	31.000	26.550	28.050	29.500	32.600
2	30.400	32.150	27.550	29.050	30.500	33.750
3	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
4	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
5	31.400	33.250	28.550	30.000	31.500	34.850
6	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
7	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
8	33.350	35.250	30.500	32.000	33.500	36.850
9	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
10	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
11	35.350	37.200	32.500	34.000	35.450	38.800
12	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
13	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
14	37.350	39.200	34.000	35.450	36.950	40.800
15	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
16	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
17	39.300	41.200	35.450	36.950	38.450	42.800
18	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
19	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
20	41.050	43.650	36.950	38.450	39.950	44.750
21	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
22	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
23	42.800	46.150	38.450	39.950	41.400	46.000
24	44.500	48.600	39.950	41.400	42.900	47.250

Salaris- schalen	A8a	A8b	A9a	A9b	A10a	A10b
minimum	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
maximum	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500
verhoging	1x1x1150 2x1x1100 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1200 1x3x1250	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1250	3x1x1000 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 1x3x2000 1x3x750	3x1x1100 2x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 1x3x1250	1x3x2500 1x3x2200 2x3x2250 1x3x2200 1x3x2250 2x3x1000	1x3x1750 1x3x1700 2x3x1750 1x3x1700 1x3x1750 1x3x2250 1x3x2200
0	30.250	31.500	35.950	38.100	37.200	44.650
1	31.400	32.600	36.950	39.200	37.200	44.650
2	32.500	33.750	37.950	40.300	37.200	44.650
3	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
4	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
5	33.600	34.850	38.950	41.400	39.700	46.400
6	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
7	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
8	35.600	36.850	40.950	43.400	41.900	48.100
9	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
10	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
11	37.600	38.800	42.900	45.400	44.150	49.850
12	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
13	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
14	39.550	40.800	44.900	47.350	46.400	51.600
15	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
16	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
17	41.550	42.800	46.900	49.350	48.600	53.300
18	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
19	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
20	43.550	44.750	48.850	51.350	50.850	55.050
21	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
22	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
23	44.750	46.000	50.850	53.300	51.850	57.300
24	46.000	47.250	51.600	54.550	52.850	59.500

salarijschalen	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
minimum	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400	21.500	21.550
maximum	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500	34.600	35.600
verhoging	1x1x500	1x1x600	1x1x800	1x1x800	1x1x900	1x1x1.100	1x1x1.200
	5x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950	1x2x1.050	2x2x1.150
	1x2x450	2x2x600	6x2x800	1x2x800	2x2x900	5x2x1.100	1x2x1.200
	4x2x500	1x2x650	1x2x750	1x2x850	1x2x950	1x2x1.050	3x2x1.150
	1x2x600	1x2x600	2x2x800	2x2x800	2x2x900	3x2x1.100	1x2x1.200
		1x2x650	1x2x900	1x2x850	1x2x950	1x1x1.100	2x2x1.150
		2x2x600		2x2x800	2x2x900		2x2x1.200
		1x2x650		1x2x850	1x2x950		
		1x2x600		2x2x800	1x2x1000		
		1x2x800					
0	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400	21.500	21.550
1	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300	22.600	22.750
2	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300	22.600	22.750
3	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250	23.650	23.900
4	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250	23.650	23.900
5	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150	24.750	25.050
6	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150	24.750	25.050
7	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050	25.850	26.250
8	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050	25.850	26.250
9	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000	26.950	27.400
10	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000	26.950	27.400
11	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900	28.050	28.550
12	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900	28.050	28.550
13	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800	29.150	29.700
14	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800	29.150	29.700
15	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750	30.200	30.900
16	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750	30.200	30.900
17	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650	31.300	32.050
18	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650	31.300	32.050
19	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550	32.400	33.200
20	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550	32.400	33.200
21	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500	33.500	34.400
22	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500	33.500	34.400
23	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500	34.600	35.600

salaris- schalen	BV1	BV2	BV3	BV5	BV6	BV7
minimum	17.450	18.950	19.650	22.050	22.000	21.550
maximum	23.450	26.550	29.250	33.350	34.600	35.600
verhoging	1x1x450 10x2x500 1x2x550	1x1x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 1x2x750	1x1x800 3x2x800 1x2x750 6x2x800 1x2x850	1x1x950 1x2x900 5x2x950 1x2x900 4x2x950	1x1x1.050 1x2x1.000 5x2x1.050 1x2x1.000 3x2x1.050 1x2x1.150	1x1x1.200 2x2x1.150 1x2x1.200 3x2x1.150 1x2x1.200 2x2x1.150 2x2x1.200
0	17.450	18.950	19.650	22.050	22.000	21.550
1	17.900	19.600	20.450	23.000	23.050	22.750
2	17.900	19.600	20.450	23.000	23.050	22.750
3	18.400	20.200	21.250	23.900	24.050	23.900
4	18.400	20.200	21.250	23.900	24.050	23.900
5	18.900	20.800	22.050	24.850	25.100	25.050
6	18.900	20.800	22.050	24.850	25.100	25.050
7	19.400	21.450	22.850	25.800	26.150	26.250
8	19.400	21.450	22.850	25.800	26.150	26.250
9	19.900	22.050	23.600	26.750	27.200	27.400
10	19.900	22.050	23.600	26.750	27.200	27.400
11	20.400	22.700	24.400	27.700	28.250	28.550
12	20.400	22.700	24.400	27.700	28.250	28.550
13	20.900	23.300	25.200	28.650	29.300	29.700
14	20.900	23.300	25.200	28.650	29.300	29.700
15	21.400	23.900	26.000	29.550	30.300	30.900
16	21.400	23.900	26.000	29.550	30.300	30.900
17	21.900	24.450	26.800	30.500	31.350	32.050
18	21.900	24.450	26.800	30.500	31.350	32.050
19	22.400	25.150	27.600	31.450	32.400	33.200
20	22.400	25.150	27.600	31.450	32.400	33.200
21	22.900	25.800	28.400	32.400	33.450	34.400
22	22.900	25.800	28.400	32.400	33.450	34.400
23	23.450	26.550	29.250	33.350	34.600	35.600

salari- schalen	C1	C2	C3	C4	C5
minimum	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
maximum	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300
verhoging	1x1x600	1x1x550	1x1x650	1x1x550	1x1x600
	1x2x600	9x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x550	1x2x650	2x2x550	1x2x650
	8x2x600	2x2x600	1x2x600	1x2x600	1x2x600
	1x2x550	1x2x850	1x2x650	1x2x550	1x2x650
	1x2x600		2x2x600	1x2x600	2x2x600
	1x2x700		1x2x650	2x2x550	1x2x650
			1x2x600	1x2x600	2x2x600
			1x2x650	1x2x550	1x2x650
			2x2x600	1x2x600	1x2x600
			1x2x850	1x2x550	1x2x650
				1x2x600	1x2x850
0	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
1	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
2	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
3	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
4	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
5	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
6	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
7	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
8	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
9	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
10	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
11	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
12	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
13	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
14	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
15	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
16	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
17	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
18	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
19	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
20	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
21	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
22	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
23	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
24	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
25	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
26	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
27	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300

salari-schalen	D1	D2	D3	D4	D5
minimum	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
maximum	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800
verhoging	1x1x350	1x1x350	1x1x350	1x1x350	1x1x300
	3x2x350	1x2x350	1x2x400	1x2x350	2x2x500
	1x2x300	1x2x400	1x2x350	1x2x300	1x2x300
	8x2x350	1x2x350	1x2x400	10x2x350	1x2x800
	1x2x500	1x2x400	2x2x350	1x2x550	1x2x500
		1x2x350	1x2x400		4x2x400
		1x2x400	1x2x350		1x2x500
		1x2x350	1x2x400		3x2x600
		1x2x400	1x2x350		
		2x2x350	1x2x400		
		1x2x400	1x2x350		
		1x2x350	1x2x400		
		1x2x500	1x2x350		
0	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
1	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
2	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
3	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
4	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
5	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
6	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
7	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
8	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
9	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
10	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
11	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
12	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
13	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
14	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
15	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
16	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
17	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
18	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
19	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
20	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
21	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
22	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
23	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
24	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
25	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
26	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
27	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800

salarisschalen	E1	E2	E3
minimum	13.250	13.550	14.200
maximum	15.000	15.650	16.550
verhoging	1x1x100 3x2x100 1x2x150 3x2x100 6x2x150	1x1x150 7x2x150 1x2x100 4x2x150 1x2x200	1x1x150 12x2x150 1x2x400
0	13.250	13.550	14.200
1	13.350	13.700	14.350
2	13.350	13.700	14.350
3	13.450	13.850	14.500
4	13.450	13.850	14.500
5	13.550	14.000	14.650
6	13.550	14.000	14.650
7	13.650	14.150	14.800
8	13.650	14.150	14.800
9	13.800	14.300	14.950
10	13.800	14.300	14.950
11	13.900	14.450	15.100
12	13.900	14.450	15.100
13	14.000	14.600	15.250
14	14.000	14.600	15.250
15	14.100	14.750	15.400
16	14.100	14.750	15.400
17	14.250	14.850	15.550
18	14.250	14.850	15.550
19	14.400	15.000	15.700
20	14.400	15.000	15.700
21	14.550	15.150	15.850
22	14.550	15.150	15.850
23	14.700	15.300	16.000
24	14.700	15.300	16.000
25	14.850	15.450	16.150
26	14.850	15.450	16.150
27	15.000	15.650	16.550

Gezien om gevoegd te worden bij het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Kris PEETERS

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur,
Inburgering, Toerisme en de Vlaamse Rand,

Geert BOURGEOIS