



**OCMW DILSEN-STOKKEM**

**Uittreksel uit het register van de beraadslagingen van het vast bureau.**

**Zitting van 20 december 2019**

**Aanwezig:** Koen Sleypen, Voorzitter van het vast bureau wnd.,  
Kelly Issaris, Mathieu Schurgers, Jos Opdenakker, Ingrid Erlingen, -leden  
Patrick Doumen, Algemeen Directeur

**Verontschuldigd:** Sofie Vandeweerd, voorzitter van het vast bureau  
Pieter Indemans, lid

**Afwezig:**

**Wijziging rechtspositieregeling vanaf 01.01.2020**

HET VAST BUREAU,

Gelet op de organieke wet betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn dd. 08.07.1976;

Gelet op het decreet lokaal bestuur dd. 22.12.2017, inzonderheid art. 186 betreffende de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel;

Gelet op de bepalingen opgenomen in het decreet over het lokaal bestuur dd. 22.12.2017, inzonderheid art. 78 en art. 84;

Gelet op het Bestuursdecreet van 7 december 2018, inzonderheid de bepalingen betreffende actieve en passieve openbaarheid;

Gelet op het besluit van de Raad dd. 11.02.2019 en de wijziging van 13.05.2019 inzake vaststelling reglement tot afbakening van dagelijks bestuur en de bevoegdheden die worden gedelegeerd aan het vast bureau en de afbakening van de categorieën van dagelijks bestuur die vrijgesteld zijn van de visumverplichting;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van dd. 07.12.2007 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 en latere wijzigingen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering dd. 12.11.2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de OCMW's en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de OCMW's;

Gelet op de beslissing van het college van burgemeester en schepenen van heden houdende de wijziging van de rechtspositieregeling;

Gelet op de meest recente beslissing van het vast bureau dd. 23.08.2019 houdende de goedkeuring van de nieuwe versie van gecoördineerde rechtspositieregeling voor het personeel OCMW;

Overwegende dat de wijziging van de rechtspositieregeling door het college van burgemeester en schepenen van heden, van rechtswege een wijziging van de rechtspositieregeling voor het OCMW personeel inhoudt, bepaald in artikel 186 § 1 van het decreet lokaal bestuur;

Overwegende dat het vast bureau – na delegatie van de bevoegdheid door de raad - bevoegd is om voor het personeel bepaald in artikel 186 § 2 van het decreet lokaal bestuur de rechtspositieregeling vast te stellen;

Gelet op de vergadering van het BOC van 12.12.2019;

Gelet op het voorstel van de Voorzitter en na erover beraadslaagd te hebben,

**BESLUIT,** met éénparigheid van stemmen

Artikel 1.- Er wordt goedkeuring gehecht aan de gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling, zoals opgenomen in bijlage van dit besluit, waarbij de volgende wijzigingen werden aangebracht:

Wijzigingen niet inhoudelijk, enkel vormelijk, om de RPR in overeenstemming te brengen met het decreet lokaal bestuur.
--

De volgende artikelen van de rechtspositieregeling betreffen geen inhoudelijke wijzigingen, maar enkel vormelijke wijzigingen, met betrekking tot de aanpassing van de rechtspositieregeling aan het decreet lokaal

bestuur wat betreft de bevoegde organen en/of verwijzingen van de rechtspositieregeling naar bepalingen in het decreet lokaal bestuur:

Artikel: 2, 4, 6, 9, 13, 17, 20, 21, 25, 33, 34, 36, 38, 40, 48, 49, 50, 72, 123, 124, 129, 135, 137, 140, 142, 143, 161, 164, 169, 172, 198, 215, 244, 245, 261, 271, 286, 309, 334.

## Artikel 1: Toepassingsgebied

- 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, **186 §1 van het decreet lokaal bestuur**, van het OCMW-decreet; m.n. hoofd afdeling interne zaken, administratief medewerk(st)er, medewerker personeelszaken, administratief deskundige, deskundige personeelszaken, verantwoordelijke personeel & organisatie;
- 2° het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, §2, van het OCMW-decreet 186 §2 1° van **het decreet lokaal bestuur** m.n. medewerker onthaal & intake, begeleider sociale dienst, maatschappelijk assistent(e) onthaal & intake, maatschappelijk assistent(e) hulpverlening, financieel deskundige, verantwoordelijke patrimonium en logistiek, **verantwoordelijke interne zaken, personeelsconsulent expert**, verantwoordelijke sociale dienst, **adjunct verantwoordelijke sociale dienst**, juridisch hulpverlener, **beleidsmedewerker/kwaliteitscoördinator**, **en de maatschappelijk werker, vermeld in artikel 186 §2 2° van het decreet lokaal bestuur**;
- 3° 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 **artikel 186 §2 3° van het decreet lokaal bestuur**; m.n. onderhoudsmedewerker huishoudelijk medewerk(st)er, schoonmaakhulp, logistieke hulp, karwei-hulp, **onderhoudswerkman**, keukenhulp, verantwoordelijke huishoudelijk beheer, verzorgende, zorgkundige, animat(o)r(ice), hulpkok, gegradueerde verpleegkunde, keukenverantwoordelijke, maatschappelijk assistent(e) zorg aan huis, maatschappelijk assistent wonen voor ouderen, overlegcoördinator, centrumleider dienstencentrum, bachelor verpleegkunde, ergotherapeut(e), kinesitherapeut(e), verantwoordelijke zorg aan huis, coördinator-bewonerszorg, verantwoordelijke wonen en zorg voor ouderen

## Artikel 3: Indeling van de graden

**Art. 3.** De graden worden ingedeeld in vier 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 in het bezit zijn van een erkend diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot niveau A opgenomen in het M.B. van 19 februari 2013;
- 2° niveau B: ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs of in het bezit zijn van een erkend diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot niveau B volgens het M.B. van 19 februari 2013;
- 3° niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs of in het bezit zijn van een erkend diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot niveau C volgens het M.B. van 19 februari 2013;
- 4° niveau D: geen diplomavereiste, tenzij anders bepaald;
- 5° **niveau E: geen diplomavereiste.**

## Artikel 10: De aanwervingsprocedure

**Art. 10.** §1. Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

**De bekendmaking geschiedt via de meest geschikte communicatiekanalen en dient minimaal gepubliceerd te worden op de website van de stad Dilsen-Stokkem en via ten minste één ander kanaal.**

**De vacatures worden ten minste via één persorgaan of tijdschrift bekendgemaakt.**

## Artikel 15 – Artikel 19: De selectieprocedure

Art. 15.3° ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern **zijn aan het eigen OCMW bestuur en/of het gemeentebestuur bestuur bij gezamenlijke sollicitatieprocedures**

Art. 19. b) voor functies van niveau D en E bevat de selectie altijd een praktische proef afgestemd op de functie.

#### **Artikel 39: Eedaflegging**

**Art. 39.** Voor een maatschappelijk assistent van het OCMW zijn ambt opneemt, legt hij de volgende eed af in handen van de voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn: "Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen".

Een personeelslid als vermeld in het 1<sup>e</sup> lid dat zonder wettige reden de eed niet aflegt nadat het met een aangetekende brief, **met een brief die afgegeven wordt tegen ontvangstbewijs, of via een elektronische melding van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek, en die een bewijs oplevert van die melding, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens**, uitgenodigd is om de eed af te leggen, wordt geacht zijn aanstelling niet te aanvaarden. De weigering tot eedaflegging staat gelijk aan het afstand doen van de aanstelling. Van de eedaflegging of de weigering ervan wordt er een proces-verbaal opgemaakt.

#### **Artikel 43: De proeftijd:**

**Art. 43. §1.** De duur van de proeftijd is:

- 1° voor functies van niveau D: zes maanden;
- 2° voor functies van niveau C: zes maanden;
- 3° voor functies van niveau B: twaalf maanden;
- 4° voor functies van niveau A: twaalf maanden.

#### **Hoofdstuk VIII: Feedback....**

**Inlassen na artikel 53:**

**Hoofdstuk VIII. Feedback aan het personeelslid en evaluatie van het personeelslid tijdens de loopbaan**

**Met toepassing van artikel 194 van het decreet lokaal bestuur organiseert het hoofd van het personeel voor elk personeelslid opvolging en feedback over zijn wijze van functioneren.**

#### **Artikel 101 : Vormingsplicht**

**Art. 101.** Het bestuur draagt de kosten voor de deelname aan de opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat. Het personeelslid dient daartoe de bewijsstukken van de verplaatsingskosten in. De regeling die geldt voor dienstverplaatsingen is van toepassing op de verplaatsingen voor vorming.

**Indien er aan een opleiding een examen verbonden is, betaalt het bestuur voor het personeelslid de kosten van de opleiding en maximum 1 herkansing.**

#### **Artikel 107: Vormingsrecht**

**Art. 107.** Het personeelslid dat op eigen initiatief deelneemt aan een vormingsactiviteit, ontvangt hiervoor niet de compensaties vastgesteld in artikel 100 en 101 Afdeling II "Vormingsplicht", maar kan aanspraak maken op een vormingsverlof à rato van 10 % van het aantal uren vorming **of studie-uren** dat wordt gevolgd, met een maximum van 80 uren **per studiejaar**.

#### **Artikel 112: Opbouw schaalanciënniteit**

**Art. 112.** De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij het OCMW in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling in die graad, tenzij anders bepaald.

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

~~De volgende periodes van onbezoldigde volledige afwezigheid komen in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit tot en met maximum één jaar:~~

- ~~- de voltijdse onderbreking van arbeidsprestaties in het stelsel van de thematische verloven, in het stelsel van het Vlaams zorgkrediet en in het stelsel van onbetaald verlof als recht.~~

~~De volgende periodes van onbezoldigde volledige afwezigheid komen in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit tot en met maximum één maand (per jaar ??):~~

- ~~- onbetaald verlof als gunst~~

De periodes van onbezoldigde afwezigheid die in aanmerking komen voor de volledige of gedeeltelijke toekenning van schaalanciënniteit zijn opgenomen in Bijlage III van deze rechtspositieregeling.

## Artikel 121: De functionele loopbaan

### Niveau E

**Art. 121.** De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor het niveau E zijn, voor de graad van rang Ev:

E1-E2-E3:

1° van E1 naar E2 na 4 jaar schaalanciënniteit in E1, en een gunstig evaluatieresultaat;

2° van E2 naar E3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2, en een gunstig evaluatieresultaat.

## Artikel 126: De bevorderingsprocedure/De selectie

**Art. 126.** De algemene bepalingen vastgesteld in artikel 14, 15, 16, 17, 18 en 19, **22** over de selectieprocedure bij aanwerving, zijn van overeenkomstige toepassing op de selecties in het kader van een bevorderingsprocedure.

## Artikel 133: De bevorderingsvoorwaarden

### **Art. 133. Niveau D:**

1° voor een graad van rang Dx, schaal D4-D5 (technische hogere rang):

- ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Dv, al dan niet in een bepaald vak; of in een graad van niveau E, al dan niet in een bepaald vak;
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- slagen voor de selectieprocedure.

2° voor een graad van rang Dv, schalen D1-D3:

- ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Ev, al dan niet in een bepaald vak;
- een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- slagen voor de selectieprocedure.

## Artikel 143.bis: Gezamenlijke sollicitatieprocedures + gemeenschappelijke wervingsreserves

§3. De aanstellende overheden van de gemeente en het OCMW kunnen, voor betrekkingen die ze gemeenschappelijk hebben, de gezamenlijke selectie en het aanleggen van een gemeenschappelijke reserve van geslaagde kandidaten ook toepassen bij een bevorderingsprocedure of bij een procedure van externe personeelsmobiliteit.

## Artikel 159: De waarneming van een hogere functie

Onder lagere graad wordt elke graad verstaan die door bevordering rechtstreeks toegang geeft tot de waar te nemen functie. ~~De waarnemer moet aan de bevorderingsvoorwaarden voor de waar te nemen functie voldoen.~~

## Artikel 171: De definitieve ambtsneerlegging van het statutair personeelslid

Het verzoek van de aanstellende overheid of het personeelslid tot verlenging van het statutair dienstverband dient ten vroegste 12 maanden en ten laatste 6 maanden voor de datum waarop men de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, aangevraagd te worden.

#### Artikel 203: Het vakantiegeld

**Art. 203.** Het ~~statutair~~ personeelslid, met uitzondering van volgende contractuele personeelsleden: bachelor verpleegkunde, gegradueerde verpleegkunde, zorgkundige, keukenverantwoordelijke, hulpkok en keukenhulp, ontvangt jaarlijks een vakantiegeld krachtens het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel en het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

In toepassing van artikel 59 van de wet van 25 januari 1999 houdende sociale bepalingen ontvangt het op proef benoemde personeelslid een vakantiegeld.

~~Het contractuele personeelslid~~ De volgende contractuele personeelsleden: bachelor verpleegkunde, gegradueerde verpleegkunde, zorgkundige, keukenverantwoordelijke, hulpkok en keukenhulp, ~~is zijn~~ onderworpen aan de vakantieregeling van de privé-sector, zoals georganiseerd bij titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot uitvoering van de op 28 juni 1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie.

#### Artikel 235: De attractiviteitspremie

**Art. 235.** Toekenning van de attractiviteitspremie aan het personeel van het woonzorgcentrum:

- Dit artikel is van toepassing op de werknemers van het woonzorgcentrum/RVT, m.n.:

- verantwoordelijke wonen en zorg voor ouderen
- ~~coördinator bewonerszorg~~ verantwoordelijke bewonerszorg
- bachelor verpleegkunde, gegradueerde verpleegkunde
- zorgkundige
- maatschappelijk assistent ~~wonen voor ouderen~~
- ~~administratief polyvalent~~ deskundige
- ~~administratief polyvalent~~ medewerk(st)er
- animator ~~(o)r(ice)~~
- kinesitherapeut en ergotherapeut
- ~~huishoudelijk medewerkster~~ onderhoudsmedewerker
- ~~verantwoordelijke huishoudelijk beheer~~
- keukenverantwoordelijke
- hulpkok
- keukenhulp;

#### Artikel 236: Extra functiecomplement

De wijziging heeft louter betrekking op nieuwe benamingen:

Artikel 3.-Aan de ~~hoofdverpleegkundige(n)~~, verantwoordelijke bewonerszorg en de paramedici diensthoofden ~~en de verpleegkundige coördinatoren~~, die een geldelijke anciënniteit van 18 jaar of meer hebben, en die voldoen aan

alle voorwaarden voorzien in het financieringsbesluit, wordt maandelijks een functiecomplement van 68,07 €, zijnde 816,80<sup>1</sup> € op jaarbasis, toegekend.

De ~~verpleegkundig coördinator~~ **verantwoordelijke bewonerszorg** en het paramedicus diensthoofd wordt als volgt gedefinieerd:

“~~verpleegkundige coördinator~~” **verantwoordelijke bewonerszorg**” de loontrekkende of statutaire verpleegkundige van een ROB, aangeduid teneinde de coördinatie te verzekeren in een zorgequipe van minstens 12 voltijds equivalenten, samengesteld uit verpleegkundig personeel, verzorgingspersoneel en personeel voor reactivering. Zonder afbreuk te doen aan de op dit ROB van toepassing zijnde erkenningsnormen, wordt de aanduiding van deze verpleegkundig coördinator overgelaten aan de beoordeling van de beheerder;

Komen in aanmerking voor de financiering van het functiecomplement de ~~verpleegkundig coördinatoren~~, **verantwoordelijke bewonerszorg** en paramedici diensthoofden ~~en hoofdverpleegkundigen~~ die aan de volgende voorwaarden beantwoorden:

- a) een contract hebben waarin de rol van ~~verpleegkundig coördinator~~ **verantwoordelijke bewonerszorg** of van paramedicus diensthoofd is voorzien, of een contract hebben als ~~hoofdverpleegkundige~~ **verantwoordelijke bewonerszorg**. Voor het statutair personeel moet de rol van ~~verpleegkundig coördinator~~, **verantwoordelijke bewonerszorg** of van paramedicus diensthoofd ~~of de functie van hoofdverpleegkundige~~ blijken uit de benoemingsbeslissing of de beslissing tot aanstelling;

#### **Artikel 240: De vergoeding voor reiskosten**

**Art. 240.** §1. Het personeelslid dat voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding van ~~0,3490~~ **0,3610** euro per kilometer (1 juli ~~2017~~ **2019**– 30 juni ~~2018~~–**2020**). 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 ~~0,1746~~ **0,1805** euro per kilometer (1 juli ~~2017~~ **2019**– 30 juni ~~2018~~–**2020**). De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.

Het personeelslid heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

Het personeelslid dat voor dienstreizen van de eigen fiets gebruik maakt, ontvangt ~~0,15~~ **0,1842** euro per kilometer.

#### **Artikel 258: De jaarlijkse vakantiedagen**

##### **Art. 258.**

§1. Het personeel vermeld onder art. ~~104~~§1 van het OCMW-decreet **artikel 186 §1 van het DLB** en het specifieke personeel, vermeld in artikel 104, § 2, van het OCMW-decreet **artikel 186 §2 1° en 2° van het DLB** heeft recht op 33 werkdagen betaalde vakantie toegekend voor een volledig dienstjaar.

§2. Het “voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijbehorende werkings- en erkenningsregels en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers”, vermeld in artikel 104, § 6, van het OCMW-decreet **artikel 186 §2 3° van het DLB** heeft voor een volledig dienstjaar recht op 26 werkdagen betaalde vakantie.

§3. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het lopende dienstjaar ~~voor de statutairen en het vorige dienstjaar voor de contractuelen~~. met uitzondering van volgende contractuele personeelsleden: ~~bachelor verpleegkunde, gegradueerde verpleegkunde, zorgkundige, keukenverantwoordelijke, hulpkok en keukenhulp, waarvoor het vorige dienstjaar in aanmerking genomen wordt.~~

<sup>1</sup> Dit is het basisbedrag zoals vermeld in het federaal gezondheidsakkoord van 18 juli 2005 aan de gezondheidsindex van 113,87. De maandelijks uitbetaling van het functiecomplement moet gebeuren volgens de op dat ogenblik geldende index (CFR. Art. 236 - Artikel 4)

§4. Aan de personeelsleden ~~vermeld onder artikel 258§1.~~ wordt bijkomend betaalde vakantie toegekend waarvan de duur naargelang van de leeftijd van het personeelslid de volgende is:

Op 64 jaar: 1 werkdag bijkomende betaalde vakantie.

Op 65 jaar: 2 werkdagen bijkomende betaalde vakantie.

Voor de berekening van deze bijkomend betaalde vakantie wordt rekening gehouden met de leeftijd die het personeelslid bereikt in de loop van het jaar waarin het verlof wordt toegekend.

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

De aanvraag wordt ingediend bij de bevoegde hiërarchische meerdere.

§6. In afwijking van §5, kan het personeelslid elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

§7. Het is zowel een recht als een plicht om het vakantieverlof binnen het jaar op te nemen. Het regelmatig aangevraagd vakantieverlof dat om dienstredenen werd geweigerd of niet werd opgenomen wegens overmacht kan uitzonderingen verrechtvaardigen. In deze gevallen kunnen à rato van maximum 5 werkdagen, **à rato van de arbeidsprestaties**, vakantieverlof worden overgedragen naar het volgende jaar.

#### **Artikel 259: Periodes die recht geven op vakantiedagen**

**Art. 259.** Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op betaalde vakantie zoals bepaald in artikel 258 §1, §2 en §3 verhoudingsgewijze verminderd.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal vakantiedagen waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal voor de berekening in uren en tot op een half voor de berekening in dagen.

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

De volgende zijn de gelijkgestelde dagen welke recht geven op vakantiedagen:

- Periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De gelijkstelling omvat de eerste 12 maanden van de arbeidsonderbreking. Elke nieuwe arbeidsonderbreking die zich al dan niet wegens een andere ziekte voordoet na een werkhervatting, waarvan de duur geen 14 dagen bereikt, wordt beschouwd als de voortzetting van de vorige onderbreking. Het aantal vakantiedagen wordt in dat geval dus niet verminderd.
- Bevallingsrust, zijnde zes weken voor en negen weken vanaf de dag van de bevalling.
- Vaderschapsverlof.
- Stopzetting van de arbeid omwille van zwangerschap of borstvoeding, i.e. het personeelslid aan wie het verbod werd opgelegd om arbeid te verrichten tijdens de zwangerschap of de borstvoeding.
- Staking en Lock-out.
- Periodes van economische werkloosheid.
- Profylactisch verlof.
- Adoptieverlof.

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

#### **Artikel 265 + 265 bis: Opvangverlof voor kinderen**

**Art. 265.** §1. Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof (adoptieverlof en pleegouderverlof) als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij voor een periode van minstens 6 maanden in hetzelfde gezin.

Het adoptieverlof bedraagt 6 weken per adoptieouder, ongeacht de leeftijd van het minderjarige kind. Daarnaast wordt het voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen als volgt verlengd:

- met 1 week vanaf 1 januari 2019;
- met 2 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2021;
- met 3 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2023;
- met 4 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2025;
- met 5 weken uiterlijk vanaf 1 januari 2027.

Als er twee adoptieouders zijn, zullen zij deze bijkomende weken onder elkaar verdelen.

De weken opvangverlof (basis+aanvullende) kunnen enkel onmiddellijk worden opgenomen per week en of een veelvoud ervan en dit ononderbroken.

Bij een interlandelijke adoptie kan het verlof 4 weken voorafgaand aan de adoptiedatum worden opgenomen en dit ter voorbereiding van de adoptie.

~~Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naargelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of al bereikt heeft.~~ De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind een handicap heeft voor minstens 66 % fysiek of mentaal gehandicapt is of als het kind aan bepaalde aandoeningen lijdt.

In geval van gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen, wordt de duur van het adoptieverlof met 2 weken per adoptieouder verlengd.

~~Als slechts een van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.~~

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

§2. Het contractueel aangesteld personeelslid heeft recht op opvangverlof in toepassing van:

- artikel 30ter van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- Koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof.
- Koninklijk besluit van 1 maart 2019 betreffende de verdeling van de bijkomende weken adoptieverlof, bedoeld in artikel 30ter, §1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tussen de twee adoptieouders (inwerkingtreding: 18 maart 2019).

#### **Artikel 265 bis:**

De duur van het pleegzorgverlof is bepaald op maximaal 6 werkdagen per kalenderjaar. Wanneer het pleeggezin bestaat uit twee werknemers die beiden zijn aangesteld als pleegouder, moeten de 6 dagen onder hen verdeeld worden. Daartoe dient elk van hen een verklaring op erewoord te bezorgen aan de werkgever, waarin precies wordt aangegeven hoe het aantal dagen pleegzorgverlof jaarlijks onder hen zal worden verdeeld.

#### **Artikel 268: Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid**

§ 3. De vakantiedagen die het statutaire personeelslid niet heeft kunnen opnemen als gevolg van een langdurige ziekte, worden toegevoegd aan het ziektekrediet. Als langdurige ziekte geldt een totale afwezigheid wegens ziekte van minstens 12 weken per kalenderjaar.

#### **Artikel 284: Het omstandigheidsverlof**

**Art. 284.** § 1. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende



gebeurtenissen, à rato van de arbeidsprestaties:

5° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die <del>onder hetzelfde dak woont</del> op hetzelfde adres gedomicilieerd is als het personeelslid of de samenwonende partner.	2 werkdagen Dit verlof eindigt uiterlijk een maand na de gebeurtenis.
6° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet <del>onder hetzelfde dak wonend</del> op hetzelfde adres gedomicilieerd als het personeelslid of de samenwonende partner.	1 werkdag Dit verlof eindigt uiterlijk een maand na de gebeurtenis.

#### Artikel 287-293: Ouderschapsverlof

**Art. 287.** § 1. Om voor zijn kind te zorgen heeft het personeelslid het recht om:

1° hetzij gedurende een periode van 4 maanden, de uitvoering van zijn volledige arbeidsprestaties te schorsen zoals bedoeld bij artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen; deze periode kan naar keuze van het personeelslid worden opgesplitst in maanden;

2° hetzij gedurende een periode van 8 maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een halftijdse vermindering zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet, wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van het personeelslid worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan;

3° hetzij gedurende een periode van 20 maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet wanneer hij voltijds is tewerkgesteld; deze periode kan naar keuze van het personeelslid worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan;

4° hetzij gedurende een periode van veertig maanden zijn arbeidsprestaties deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één tiende zoals bedoeld in artikel 102 van voornoemde wet wanneer hij voltijds is tewerkgesteld en mits akkoord van de werkgever; deze periode kan naar keuze van het personeelslid worden opgesplitst in periodes van tien maanden of een veelvoud hiervan.

Indien het kind waarvoor het ouderschapsverlof wordt gevraagd, geboren of geadopteerd is vanaf 08.03.2012, worden ook voor de 4de maand volledig ouderschapsverlof, voor de 7de en 8ste maand 1/2-tijds ouderschapsverlof, en de voor de 16de tot de 20ste maand 1/5-tijds ouderschapsverlof en voor de 30<sup>e</sup> tot de 40<sup>e</sup> maand 1/10-tijds ouderschapsverlof onderbrekingsuitkeringen betaald.

Indien het kind waarvoor het ouderschapsverlof wordt gevraagd, geboren of geadopteerd is vóór 08.03.2012, worden voor de 4de maand volledig ouderschapsverlof, voor de 7de en 8ste maand 1/2-tijds ouderschapsverlof, en de voor 16de tot de 20ste maand 1/5-tijds ouderschapsverlof en voor de 30<sup>e</sup> tot de 40<sup>e</sup> maand 1/10-tijds ouderschapsverlof geen onderbrekingsuitkeringen betaald.

§ 2. 1°. Het personeelslid heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in §1. Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat 1 maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan 2 maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties, en gelijk is aan 5 maanden vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5<sup>e</sup> en aan tien maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één tiende.

2°. In afwijking van artikel 287 §1 1°, kan de periode van vier maanden mits akkoord van de werkgever geheel of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een week of een veelvoud ervan. Bij een opsplitsing in weken moet rekening worden gehouden met het principe dat vier maanden schorsing van de uitvoering van de

arbeidsovereenkomst gelijk is aan zestien weken schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Onverminderd art. 287 § 2 1°, moet bij een wijziging van opnamevorm na een gedeeltelijke opsplitsing in weken, rekening worden gehouden met het principe dat vier weken schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in weken, het resterend gedeelte minder dan vier weken bedraagt, heeft de werknemer het recht om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

3° In afwijking van artikel 287 §1 2°, kan de periode van acht maanden mits akkoord van de werkgever geheel of gedeeltelijk worden opgesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan.

Wanneer ingevolge een gedeeltelijke opsplitsing in maanden, het resterend gedeelte geen maand bedraagt, heeft de werknemer het recht om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

§3. De werkgever kan de uitoefening van het in artikel 287 §1 4° en artikel 287 §2 2° eerste lid en artikel 287 §2 3° eerste lid, bedoelde recht weigeren.

In dit geval dient de werkgever zijn beslissing schriftelijk mee te delen aan de werknemer die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvraagt als bedoeld in artikel 287 §1 4° en artikel 287 §2 2° eerste lid, of artikel 287 §2 3° eerste lid, binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 291 §1.

**Art. 288.** § 1. Het personeelslid heeft recht op dit ouderschapsverlof:

**a) Bij de geboorte van een kind**

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend, zolang het kind de leeftijd van 12 jaar niet heeft bereikt op de ingangsdatum van het verlof.

**b) Bij de adoptie van een kind**

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft en dit, zolang het kind de leeftijd van 12 jaar niet bereikt heeft op de ingangsdatum van het verlof.

**c) Indien het kind een fysieke of mentale ongeschiktheid vertoont van minstens 66%**

Wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend zolang het kind de leeftijd van 21 jaar niet heeft bereikt op de ingangsdatum van het verlof. Dit recht wordt eveneens toegekend indien het kind aan een aandoening lijdt die voor gevolg heeft dat minstens 4 punten worden toegekend in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de reglementering van de kinderbijslag **of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.**

§ 2. Aan de voorwaarde van de 12de of 21ste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof.

De 12de of 21ste verjaardag kan bovendien worden overschreden wanneer het verlof op verzoek van de werkgever wordt uitgesteld en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd in overeenstemming met de hierna in artikel 291 aangegeven wijze.

Het personeelslid ontvangt een onderbrekingsuitkering ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

**Art. 291.** Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het hier bedoelde recht op ouderschapsverlof geeft het bestuur hiervan kennis op de volgende wijze:

1° het personeelslid brengt ten minste twee maanden en ten hoogste drie maanden op voorhand het bestuur hiervan schriftelijk op de hoogte. Deze termijn kan in overleg tussen het personeelslid en het bestuur worden ingekort;

2° de kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van het in 1° van deze paragraaf bedoelde geschrift waarvan het duplicaat wordt ondertekend door het bestuur;

3° het in dit artikel 1° bedoelde geschrift vermeldt de begin- en einddatum van het ouderschapsverlof.

4° In afwijking van dit artikel 3°, kan, bij toepassing van artikel 287 §2 2° eerste lid, elke aanvraag betrekking hebben op verschillende niet aaneengesloten periodes van een week of een veelvoud hiervan, op voorwaarde dat de aldus aangevraagde weken gespreid zijn over een periode van maximum drie maanden. Het in dit artikel 1° bedoelde geschrift vermeldt in dat geval de begin- en einddatum van elk van deze periodes.

**Art. 292.** § 1. Binnen 1 maand na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving volgens de bepalingen van het voorgaande artikel, kan het bestuur schriftelijk de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bestuur.

§ 2. In geval van een gemotiveerd uitstel op basis van de bepalingen van §1 gaat het recht op ouderschapsverlof in ten laatste 6 maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaats heeft.

§ 3. Het bepaalde in § 1 geldt niet bij toepassing van artikel 287 §1 4°, artikel 287 §2 2° eerste lid en artikel 287 §2 3° eerste lid

#### **Artikel 294-298: Loopbaanonderbreking voor verzorging zwaar ziek gezins- of familielid....**

**Art. 294.** Om bijstand of verzorging te verlenen aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte heeft het personeelslid het recht om:

- hetzij zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen, ~~zoals bedoeld bij artikel 100 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;~~
- hetzij zijn voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5<sup>de</sup>;
- ~~hetzij zijn arbeidsprestaties, die minstens gelijk zijn aan 3/4<sup>e</sup> van een voltijdse betrekking, te verminderen tot een halftijdse betrekking.~~
- ~~of de helft, zoals bedoeld in artikel 102 van dezelfde wet.~~

~~In afwijking van het voorgaande lid heeft een personeelslid dat, anders dan in toepassing van de voormelde wet van 22 januari 1985, tewerkgesteld is in een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het normaal gemiddeld aantal arbeidsuren per week ten minste gelijk is aan drie vierden van het gemiddeld voltijds aantal arbeidsuren van een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld bij hetzelfde bestuur, het recht om voor dezelfde redenen over te gaan naar een deeltijdse arbeidsregeling waarvan het aantal arbeidsuren gelijk is aan de helft van het aantal arbeidsuren van de voltijdse arbeidsregeling.~~

Om bijstand te verlenen aan een minderjarig kind dat gehospitaliseerd is, heeft het personeelslid recht om:

- zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen **gedurende een week (aansluitend verlengbaar met een bijkomende week)**. De loopbaanvermindering tot een 1/2-tijdse betrekking of met 1/5<sup>e</sup> is niet voorzien voor de medische bijstand aan een gehospitaliseerd minderjarig kind.

**Art. 297.** § 1. Het hier bedoelde recht op volledige schorsing van de arbeidsprestaties wordt beperkt tot maximum 12 maanden per patiënt.

De onderbrekingsperioden kunnen enkel opgenomen worden met periodes van minimum 1 maand ~~of tot~~ maximum 3 maanden, aaneensluitend of niet, tot de maximumtermijn van 12 maanden bereikt is.

§ 1bis. De minimumperiode van schorsing kan, mits akkoord van de werkgever, worden ingekort tot hetzij een week, hetzij twee weken, hetzij drie weken. Voor de toepassing van deze maatregel is één week gelijk aan 7 kalenderdagen. Dit wil dus zeggen dat de weekenden mee in de volledige schorsing zitten.

Wanneer het resterend gedeelte van de maximumperiode van voltijds verlof voor medische bijstand minder bedraagt dan de minimale schorsingsperiode van één maand, heeft de werknemer het recht om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen.

De werkgever kan de uitoefening van het in § 1bis bedoelde recht weigeren. In dat geval moet de werkgever zijn beslissing schriftelijk meedelen aan de werknemer binnen twee werkdagen na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving van de werknemer.

Er is bijgevolg ook geen recht op uitstel omdat het akkoord van de werkgever vereist is om te kunnen flexibiliseren, behalve wanneer het resterend gedeelte van de maximumperiode van voltijds verlof voor medische bijstand minder bedraagt dan één maand en de werknemer het recht heeft om dit saldo zonder akkoord van de werkgever op te nemen. In dergelijk geval kan de werkgever wel gebruik maken van het recht op uitstel.

**Art. 298.** Voor het personeelslid dat alleenstaand is, wordt, in geval van zware ziekte van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, de maximumperiodes van de hier bedoelde ~~volledige schorsing onderbreking en de gedeeltelijke onderbreking~~ van de arbeidsprestaties verdubbeld tot respectievelijk 24 en 48 maanden.

#### **Artikel 320: Vrijstelling arbeidsprestaties in het kader van de eindloopbaanproblematiek**

De wijziging betreft enkel de aanpassing aan nieuwe functiebenamingen:

~~verpleegkundige diensthoofden en verpleegkundige adjunct-diensthoofden verantwoordelijken bewonerszorg~~

#### **Artikel 322: Compensatie voor deelname aan verkiezingen**

3° gedurende 1 werkdag, zijnde 7u36', op te nemen ~~in de week~~ binnen een termijn van 1 jaar na de verkiezingen

#### **Artikel 327: Dienstvrijstellingen en compensaties**

**Art. 327.** Tijdens een dienstvrijstelling is een personeelslid tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten, mits het binnenbrengen van een ~~afaanwezigheids~~s attest. De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit, ~~uitgezonderd voor artikel 326, medisch onderzoek. Voor deze afwezigheid moet het personeelslid saldo (of verlof indien vaste weekroosters) afgeven.~~

#### **Artikel 339: Opheffingsbepalingen**

~~**Art. 339.** De rechtspositieregeling zoals vastgesteld door de Raad bij besluit dd. 30.06.2011 vervangt de rechtspositieregeling zoals vastgesteld door de Raad bij besluit dd. 22.12.2008.~~

#### **Artikel 340: Inwerkingstredingsbepalingen**

**Art. 340** Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 juli 2018 ~~01.01.2020~~ behoudens bepalingen waarvan de inwerkingtreding door een hogere rechtsnorm anders zijn bepaald.

#### **BIJLAGE III: Overzicht van de verloven en afwezigheden, de administratieve toestand en de geldelijke en administratieve gevolgen**

<b>Benaming van het verlof of de afwezigheid</b>	<b>Administratieve toestand</b>	<b>Recht op salaris</b>	<b>Aanspraak op periodieke salarisverhoging</b>	<b>Recht op schaalanciënniteit</b>	<b>Recht op de loopbaan</b>
Jaarlijkse vakantiedagen (art 258-260)	dienstactiviteit	ja	ja	Ja	ja
Feestdagen (art. 261)	dienstactiviteit	ja	ja	Ja	ja
Bevallingsverlof Vaderschapsverlof (art. 262 – 264)	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Opvangverlof (art. 265 )	dienstactiviteit	ja	ja	Ja	ja
Pleegzorgverlof (art. 265bis)	dienstactiviteit	Statutairen: ja Contractuelen: neen, wel aanspraak op tegemoetkoming RVA	ja	ja	ja
Ziekteverlof bij statutairen (art.266 – 272)	dienstactiviteit	ja	ja	Ja	ja
Disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit (art. 276 – 277)	disponibiliteit	Nee, vervangen door wachtgeld	ja	Toepassing van art. 112 voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de carrière.	ja
Disponibiliteit wegens ambtsopheffing (art.278 – 279)	disponibiliteit	Nee, vervangen door wachtgeld	ja	Toepassing van art.112 voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de carrière.	ja

Verlof voor opdracht (art 282-283)	Non-activiteit tenzij in de gevallen die door de raad gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit	Nee, tenzij verplicht door een wet	Ja, als gelijkgesteld met dienst activiteit	Toepassing van art.112 voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de carrière.	ja
Omstandigheidsverlof (art. 284)	dienstactiviteit	ja	ja	Ja	ja
Onbetaald verlof als recht (art.285 )	dienstactiviteit	nee	ja	Toepassing van art.112 voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid	ja
Onbetaald verlof als gunst (art. 286)	Non-activiteit Tenzij het minder dan 1 maand bedraagt of deeltijds werk betreft	nee	Nee, uitgezonderd in het geval het minder dan één maand bedraagt of deeltijds verlof is	Toepassing van art.112 voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid	ja
Dienstvrijstellingen (art.312 – 321)	dienstactiviteit	ja	ja	Ja	ja
Afwezigheid zonder toestemming vooraf of kennisgeving (art.255)	non-activiteit	nee	nee	nee	ja
Idem als supra met overmacht (art.255)	dienstactiviteit	ja	ja	Ja	ja
Georganiseerde werkonderbreking (art.256)	dienstactiviteit	Niet voor de duur van de werkonderbreking	ja	Ja	ja
<b>Andere verloven / afwezigheden</b>					
Voltijdse loopbaanon-	In principe dienstactiviteit	nee	ja	Toepassing van art. 112	ja

derbreking, in het stelsel thematische verloven	maar geen opbouw van verlof			voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de carrière.	
Halftijdse vervroegde uittreding + vrijwillige vierdagen-week	dienstactiviteit	nee	ja	Toepassing van art. 112 voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de carrière	ja
Voltijdse onderbreking van de arbeidsprestaties in het stelsel Vlaams Zorgkrediet	In principe dienstactiviteit maar geen opbouw van verlof	nee	ja	Toepassing van art. 112 voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de carrière.	ja
Ziekte buiten periode gewaarborgd loon	Non-activiteit	nee	Ja (max. 12 maanden vanaf 1e dag ziekte)		
Politiek verlof	Zoals decretaal bepaald: in sommige gevallen non-activiteit, in andere gevallen dienstactiviteit	nee	ja	Toepassing van art. 112 voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de carrière	Niet uitdrukkelijk bepaald → afhankelijk van gelijkstelling met dienstactiviteit

Artikel 2.- De gecoördineerde versie, zoals bijgevoegd bij dit besluit, vervangt alle eerdere besluiten betreffende dezelfde aangelegenheid.

Artikel 3.- Worden in kennis gesteld van dit besluit:

- de representatieve vakorganisaties;
- de toezichthoudende overheid conform artikel 330 van het decreet lokaal bestuur;
- de financieel directeur;
- de personeelsleden.

Voor het vast bureau

Bij bevel: De Algemeen Directeur  
Get. Patrick Doumen

De voorzitter vast bureau wnd.  
Get. Koen Sleypen

Voor éénsluidend afschrift

Vr.de Algemeen directeur (besl.17.01.2019)

Eddy Stevens  
Adjunct-algemeendirecteur

Sofie Vandeweerd  
Voorzitter vast bureau