

Vast Bureau

Uittreksel notulen

Zitting van 9 december 2022

3 2022_VB_00502 **Wijziging rechtspositieregeling. - Goedkeuring**

Samenstelling:

Aanwezig:

mevrouw Sofie Vandeweerd, burgemeester; de heer Koen Sleypen, schepen; mevrouw Kelly Issaris, schepen; de heer Mathieu Schurgers, schepen; de heer Jos Opdenakker, schepen; de heer Pieter Indemans, schepen; mevrouw Ingrid Erlingen, schepen; de heer Patrick Doumen, algemeen directeur

Motivering

Juridische context

- De organieke wet betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn van 8 juli 1976.
- Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, inzonderheid art. 78 en art. 84 betreffende de bevoegdheden van de raad voor maatschappelijk welzijn met inbegrip van deze die bij reglement kunnen worden overgedragen aan het vast bureau, en betreffende de bevoegdheden van het vast bureau.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 11 februari 2019, zoals gewijzigd bij besluit van 13 mei 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.
- Het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, inzonderheid artikel 186 §1 en § 2.
- Het bestuursdecreet van 7 december 2018, inzonderheid de bepalingen betreffende actieve en passieve openbaarheid, en latere wijzigingen.
- 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, en latere wijzigingen.
- 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 OCMW's en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de OCMW's.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren.
- Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 december 2008 inzake de goedkeuring van de rechtspositieregeling, en latere wijzigingen.
- Het besluit van het vast bureau van heden, houdende de aanpassing van het personeelsplan.

- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van heden houdende de principiële goedkeuring van de wijziging van de rechtspositieregeling.

Feitelijke context

- Het college van burgemeester en schepenen gaf heden zijn principiële goedkeuring aan de wijziging van de rechtspositieregeling.
- Er dringt zich een wijziging van de rechtspositieregeling op omwille van diverse redenen:
 - de wijziging van het personeelsplan, waarin een aantal nieuwe functies zijn opgenomen waarvoor de voorwaarden dienen te worden vastgelegd in de rechtspositieregeling,
 - de voorwaarden van bepaalde functies zijn gewijzigd,
 - de bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/nonprofit-sectoren, dienen te worden opgenomen in de rechtspositieregeling,
 - diverse reglementeringen zijn gewijzigd.
- Het vast bureau neemt de wijzigingen van het gemeentebestuur over in de rechtspositieregeling voor het personeel waarop deze van rechtswege van toepassing zijn volgens de bepalingen van artikel 186 § 1 van het decreet lokaal bestuur, en stelt zelf de rechtspositieregeling vast voor het personeel dat valt onder de toepassing van artikel 186 § 2 van het decreet lokaal bestuur.
- Er is een BOC gepland op 15 december 2022, waarover terugkoppeling aan het college van burgemeester en schepenen en het vast bureau gebeurt op 23 december 2022.
- Heden zal er een principiële goedkeuring worden gegeven aan de wijziging van de rechtspositieregeling.

Financiële en beleidsinformatie

Financiële informatie

Niet van toepassing.

Besluit

Artikel 1

Het vast bureau hecht goedkeuring aan de volgende wijzigingen van de rechtspositieregeling:

1. Wijzigingen met betrekking tot invoering IFIC functieclassificatie

Art. 3 §1

Art.3. §2 In afwijking van artikel 3§1 worden, in uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen, de volgend betrekkingen van het woonzorgcentrum ingedeeld volgens de IFIC classificatie:

Huidige functie en loonschaal	Functie IFIC	Categorie IFIC	Functienummer IFIC
Verantwoordelijke bewonerszorg B5 en BV5	Hoofdverpleegkundige residentiële ouderenzorg	CAT 17	6320
Bachelor Verpleegkundige BV1-BV3	Verpleegkundige residentiële ouderenzorg	CAT 14	6370
Gegradueerd Verpleegkundige C3-C4	Verpleegkundige residentiële ouderenzorg	CAT 14B	6370
Zorgkundige C1-C2 D1-D3	Zorgkundige residentiële ouderenzorg	CAT 11 + aanvulling tot C2 na 18 j anciënniteit	6372

Maatschappelijk werker WZC B1-B3	Medewerker sociale dienst residentiële ouderenzorg	CAT 14	5077
Kinesitherapeut BV1-BV3	Kinesitherapeut	CAT 15	4071
Kinesitherapeut A1a-A3a	Kinesitherapeut	CAT 15	4071
Ergotherapeut BV1-BV3	Ergotherapeut	CAT 14	4073
Begeleider wonen en leven B1-B3	Ontbrekende functie	CAT 14	
Keukenverantwoordelijke C4-C5	Chef-kok	CAT 14	2621
Hulpkok C1-C3	Kok	CAT 11 Barema is niet geactiveerd	2671
Keukenhulp D1-D3	Hulpkok	CAT 6 Barema is niet geactiveerd	2690
Verantwoordelijke huishoudelijk beheer D4-D5	Adjunct- dienstverantwoordelijke huishoudelijk onderhoud	CAT 13	2030
Onderhoudsmedewerker Huishoudelijke dienst D1-D3	Schoonmaker	CAT 4	2072

Art. 7. Naast het beantwoorden aan de voorwaarden in artikel 6, moeten de kandidaten ook: 1^o voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is voor de functies in de graden van:

- juridisch hulpverlener,
- bachelor verpleegkunde, ergotherapeut, kinesitherapeut,
- maatschappelijk assistent(e), animat(o)r(ice), polyvalent deskundige, boekhouder,
- gegradueerde verpleegkunde,
- polyvalent medewerker, verzorgende (D en C niveau of IFIC 11), zorgkundige (D en C niveau of IFIC 11), hulpkok.

Art. 8. De specifieke voorwaarden per graad zijn:

Graadbenaming	Salarijschaal	Specifieke diplomavereiste en/of relevante ervaring
Maatschappelijk assistent	B1/B3 of IFIC 14	- Bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma; Of diploma van bachelor in de sociale gezondheidszorg, of een daarmee gelijkgesteld diploma
Verantwoordelijke bewonerszorg	BV5 of IFIC 17	- Bachelor in de verpleegkunde of bachelor in de sociale gezondheidszorg. - Beschikken over 4 jaar relevante ervaring
Bachelor verpleegkunde	BV1/BV3 of	- Bachelor in de verpleegkunde

	IFIC 14	
Ergotherapeut	BV1/BV3 of IFIC 14	- Bachelor ergotherapie
Kinesitherapeut	A1a/A3a of BV1/BV3 of IFIC 15	- Master in de kinesitherapie Indien behaald vóór 01.11.2002: diploma van kinesitherapie, na een opleiding van minstens 3 jaar in het voltijds hoger onderwijs (gegradueerde in de kinesitherapie)
Animator/animatrice Begeleider wonen & leven	B1/B3 of IFIC 14	- Bachelor in een sociale of paramedische richting
Keukenverantwoordelijke	C4/C5 of IFIC 14	- Diploma HSO, in van één van volgende afstudeerrichtingen: grootkeuken, hotel, restaurant en keuken, of gemeenschapsrestaurantie; Of ander diploma HSO, aangevuld met diploma of getuigschrift, restauranthouder, grootkeukenverantwoordelijke, hotel, hotelbedrijf, keukenverantwoordelijke of kok, afgeleverd door de VDAB of een erkend opleidingscentrum. - Beschikken over 4 jaar relevante ervaring
Gegradueerde verpleegkunde	C3/C4 of IFIC 14B	- Houder van beroepstitel van verpleegkundige of - Brevet of diploma van de vierde graad van het secundair onderwijs in de verpleegkunde of van een brevet van aanvullend secundair beroepsonderwijs, afdeling verpleegkunde
Verzorgende zorg aan huis	C1/C2 of IFIC 11	Diplomavooraarden, Niveau C i), zoals vermeld in bijlage I. Bij indiensttreding beschikken over een inschrijvingsbewijs dat door het agentschap wordt afgeleverd aan personen die beschikken over een van de documenten vermeld in bijlage I. Een conformiteitsattest, uitgereikt met toepassing van artikel 7 tot en met 11 van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2009 tot uitvoering van het decreet van 18 juli 2008 betreffende de zorg- en bijstandsverlening in de thuiszorg.
Zorgkundige woonzorgcentrum	C1/C2 of IFIC 11	Diplomavooraarden, Niveau C i), zoals vermeld in bijlage I.- een attest, een brevet, een getuigschrift, een (deel)certificaat of een diploma van het 2de of het 3de jaar van de derde graad van het technisch secundair onderwijs of het beroepssecundair onderwijs; in een zorgrichting of een pedagogische richting, behaald via dagonderwijs, via sociale promotie of volwassenenonderwijs of via deeltijds onderwijs. - overige diploma's, brevetten, (deel)certificaten, studiegetuigschriften, kwalificatiebewijzen, enzovoort; waarbij de benaming van de gevolgde opleiding en het studiebewijs determinerend zijn. Deze specifieke omschrijvingen worden volledig opgesomd in de rechtspositieregeling. - de zorgkundige dient bij indiensttreding in het bezit te zijn van een inschrijvingsbewijs en een identificatieteken afgeleverd door de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid
Verzorgende zorg aan huis Zorgkundige woonzorgcentrum	D1/D3 of IFIC 11	Houder brevet verzorgende of zorgkundige

Art. 9. In afwijking van artikel 7, 1°, en 2° en artikel 8, kan het vast bureau bepalen dat kandidaten die niet voldoen aan de diplomavereiste **zoals bepaald in artikel 8, die als aanwervingsvoorwaarde geldt voor de functies van A, B en C**, in aanmerking komen voor aanwerving. Die afwijking van de diplomavereiste is uitzonderlijk en op grond van vooraf vastgesteld objectieve criteria mogelijk, als de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een diploma vergt.

Art. 19. De algemene regels voor de selectietechnieken zijn:

- a) voor functies van niveau A / B / C **/IFIC cat 11, cat 13, cat 14B, cat 14, cat 15, cat 17** bevat elke selectie: ten minste twee selectietechnieken;
- b) voor functies van niveau D en **IFIC cat 4** bevat de selectie altijd een praktische proef afgestemd op de functie.
- c) voor lijnfuncties van niveau A en B en **IFIC cat 14, cat 15, cat 17** kan de selectie een psychotechnische proef in verband met de managements- en leiderschapscapaciteiten op het niveau van de functie bevatten.

Het resultaat van deze proef is niet eliminerend.

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

- 1° voor functies van niveau D **of IFIC cat 4** : zes maanden;
- 2° voor functies van niveau C **of IFIC cat 11, cat 13 en cat 14B**: zes maanden;
- 3° voor functies van niveau B **of IFIC cat 14, cat 15 en cat 17**: twaalf maanden;
- 4° voor functies van niveau A: twaalf maanden.

Afdeling II. De functionele loopbanen per niveau

De bepalingen betreffende de functionele loopbaan zijn niet van toepassing op de betrekkingen ingedeeld volgens de IFIC functieclassificatie.

Art. 131. Niveau B

De specifieke voorwaarden voor een bevordering zijn:

1° voor een graad van rang Bz, schalen B6-B7:

- a) ~~ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Bx, schalen B4-B5, in een graad van rang Bv, schalen B1-B3, in een graad van rang Bv schalen BV1-BV3;~~
- b) ~~als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;~~
- c) ~~een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;~~
- d) ~~slagen voor de selectieprocedure.~~

2° 1° voor een graad van rang Bx, schalen B4-B5:

- a) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Bv, schalen B1-B3, in een graad van rang Bv schalen BV1-BV3, **in een betrekking volgens de IFIC classificatie, cat 14 en cat 15** of ten minste 10 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Cx, schalen C4-C5, in een graad van Cv, schalen C3-C4, in een graad van Cv, schalen C1-C3, in een graad van Cv, schalen C1-C2, **in een betrekking volgens de IFIC classificatie cat 11 en cat 13, cat 14B** en houder zijn van een diploma dat toegang verschaft tot niveau C; Voor de houders van een bachelor diploma dat rechtstreeks toegang verleent tot de schalen B4-B5 wordt minstens 4 jaar graadanciënniteit gevraagd;
- b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomavereiste die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
- c) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie
- d) slagen voor de selectieprocedure.

3° 2° voor een graad van rang Bx, schalen BV5 **of IFIC cat 17**:

- a) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Bv schalen BV1-BV3, **in een betrekking volgens de IFIC classificatie cat 14 en cat 15**;

- b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomaverreichte die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
- c) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie
- d) slagen voor de selectieprocedure.

4^o 3^o voor een graad van rang Bv, schalen B1-B3 (basisgraad) of cat 14 en Cat 15:

- a) ten minste 10 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang, van Cv, schalen C3-C4, in een graad van Cv, schalen C1-C3, in een graad van Cv, schalen C1-C2 of Cx, schalen C4-C5, in een betrekking volgens de IFIC classificatie cat 11, cat 13 en cat 14B, of ten minste 10 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van ten minste rang Dv of in een betrekking volgens de IFIC classificatie cat 4 en beschikken over een diploma dat toegang verschaft tot niveau C; Voor de houders van een bachelor diploma dat rechtstreeks toegang verleent tot de schalen B1-B3 wordt minstens 4 jaar graadanciënniteit gevraagd;
- b) als de functie een beschermde titel betreft of een specialisatie die een diploma vereist, voldoen aan de diplomaverreichte die geldt bij aanwerving voor de vacante functie;
- c) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- d) slagen voor de selectieprocedure.

Art. 132. Niveau C

1^o voor een graad van rang Cx, schalen C4-C5 of IFIC cat 13:

- a) ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad van rang Cv of in een betrekking volgens de IFIC classificatie cat 11 voor een lijnfunctie of ten minste 4 jaar graadanciënniteit hebben in een graad die naar taakinhoud en functieprofiel aansluit bij de expertfunctie voor een expertfunctie;
- b) ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in niveau D Cv of in een betrekking volgens de IFIC classificatie cat 4 voor een lijnfunctie, en ten minste 4 jaar niveauanciënniteit hebben in niveau D in een graad die naar taakinhoud en functieprofiel aansluit bij de expertfunctie voor een expertfunctie;
- c) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- d) slagen voor de selectieprocedure.

2^o voor een graad van rang Cv, schalen C1-C3 of IFIC cat 11:

- a) ten minste 4 jaar anciënniteit hebben in niveau D of in een betrekking volgens de IFIC classificatie cat 4;
- b) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- c) slagen voor de selectieprocedure.

Art. 133. Niveau D:

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

- a) 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 of in een betrekking volgens de IFIC classificatie cat 4, al dan niet in een bepaald vak;
- b) een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
- c) slagen voor de selectieprocedure.

Art. 134. De specifieke bevorderingsvoorwaarden zijn:

7^o In het kader van het federaal meerjarenplan voor de gezondheidssector, dat o.m. zijn beslag kreeg in het protocol nr. 20/04 van 26 juli 2000 van het comité C voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, geldt het volgende:

-De indienst zijnde gegradueerde verpleegkundige (C3-C4) die na het behalen van een hoger diploma via een brugopleiding, in aanmerking komt voor bevordering naar de graad van bachelor verpleegkundige BV1-BV3, wordt vrijgesteld van het bevorderingsexamen.

-De indienst zijnde de verzorgende/zorgkundige (C1-C2) die na het behalen van een hoger diploma (hetzij van gegradueerde verpleegkundige hetzij van bachelor verpleegkundige), in aanmerking komt voor bevordering naar de graad van gegradueerde verpleegkundige (C3-C4) of van bachelor verpleegkundige (BV1-BV3), wordt vrijgesteld van het bevorderingsexamen.

-De in dienst zijnde contractuele verpleegkundigen of verzorgenden/zorgkundigen in genoemde functies die na het behalen van een van genoemde hogere diploma's, in aanmerking komen voor een aanstelling in een hogere graad, worden niet onderworpen aan een nieuwe selectieproef voor toegang tot die graad. Aan de overige aanstellingsvoorwaarden moet voldaan worden.

8° De bepalingen in artikel 134 7° zijn ook van toepassing op de betrekkingen volgens de IFIC classificatie, waaraan de functies opgenomen in artikel 134 7° werden toegewezen, zoals opgesomd in artikel 3 § 2.

Art. 180 bis. §1 In afwijking van artikel 179 en artikel 180 kan het personeelslid dat op 31 december 2021 in dienst is in het woonzorgcentrum, en valt onder de toepassing van artikel 3 § 2, ervoor kiezen om ingeschaald te worden in de salarisschaal van de IFIC functieclassificatie, die correspondeert met de functie in de IFIC functieclassificatie, waaraan de functie of functies die het personeelslid op 31 december 2021 uitoefent, werd(en) toegewezen.

Deze salarisschaal wordt in dat geval toegekend vanaf 1 juli 2021 of met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, die zich situeert tussen 1 juli 2021 en 31 december 2021.

Het personeelslid dat na 31 december 2021 in dienst treedt in het woonzorgcentrum en dat valt onder de toepassing van dit artikel, wordt automatisch ingeschaald in de salarisschaal van de IFIC functieclassificatie, tenzij het personeelslid voorheen in dienst was als zorgkundige in een publieke woonvoorziening, en op het ogenblik van de indiensttreding nog niet is ingeschaald in de salarisschaal IFIC cat 11.

§2 In afwijking van artikel 179 en artikel 180 kan personeelslid dat op 31 december 2021 als verzorgende in dienst is in de erkende dienst in de thuiszorg, ervoor kiezen om ingeschaald te worden in de salarisschaal IFIC cat 11. Deze salarisschaal wordt in dat geval toegekend vanaf 1 juli 2021 of met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, die zich situeert tussen 1 juli 2021 en 31 december 2021.

Het personeelslid dat na 31 december 2021 in dienst treedt als verzorgden in de erkende dienst in de thuiszorg, wordt automatisch ingeschaald in de salarisschaal IFIC cat 11, tenzij het personeelslid voorheen in dienst was als verzorgde in een erkende publieke dienst in de thuiszorg, en op het ogenblik van de indiensttreding nog niet is ingeschaald in de salarisschaal IFIC cat 11.

§3 In afwijking van artikel 179 en artikel 180 kan het personeelslid dat op 31 december 2021 als logistiek personeel in dienst is in de erkende dienst in de thuiszorg, ervoor kiezen om ingeschaald te worden in de salarisschaal IFIC cat 4. De salarisschaal wordt in dat geval toegekend vanaf 1 juli 2021 of met terugwerkende kracht tot de datum van indiensttreding, die zich situeert tussen 1 juli 2021 en 31 december 2021.

Het personeelslid dat na 31 december 2021 in dienst treden als logistiek personeel in de erkende dienst in de thuiszorg, worden automatisch ingeschaald in de salarisschaal IFIC cat 4.

§4 De zorgkundigen en de verzorgenden die overeenkomstig §1 en § 2 instappen in de IFIC functieclassificatie, en vóór hun instap, ofwel de functionele loopbaan D1-D of C1-C2, genoten, genieten terug de C2-salarisschaal, zodra deze gunstiger is dan de salarisschaal die met toepassing van §1 en § 2 wordt bekomen.

§5 De uitgewerkte salarisschalen bevinden zich in bijlage II.

§6 De graden 9er functie bevinden zich in bijlage IV.

Art. 191. Vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling heeft het personeelslid dat overgaat naar een graad van een hoger niveau na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:

1° 620 euro bij bevordering naar niveau D of IFIC cat 4;

2° 745 euro bij bevordering naar niveau C of IFIC cat 11, cat 13, cat 14B;

3° 870 euro bij bevordering naar niveau B of IFIC cat 15, cat 17;

4° 1240 euro bij bevordering naar niveau A.

Art. 236. Toekenning van een extra functiecomplement voor sommige werknemers

Artikel 1.-Deze afdeling geeft uitvoering aan het punt 14 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (publieke sector) van 18 juli 2005, **en is niet van toepassing op het personeelslid dat is ingeschaald in een salarisschaal van de IFIC functieclassificatie.**

Art. 236bis.

Artikel 1. §1.-Vanaf 2010 wordt een jaarlijkse bijkomende premie van 1.113,80 euro toegekend aan de verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepsbekwaamheid,

Artikel 4.De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op het personeelslid dat is ingeschaald in een salarisschaal van de IFIC functieclassificatie.

Bijlage II. Uitgewerkte slarisschalen

Hier zullen de verschillende weddeschalen van de IFIC functieclassificatie worden opgenomen die van toepassing en/of geactiveerd zijn, i.e. Cat 4, Cat 11, Cat 13, Cat 14B, Cat 14, Cat 15, Cat 17.

Bijlage IV: Overzicht functies per salarisschaal

FUNCTIES	SCHAAL	VOORWAARDEN
- Keukenhulp	D1	Wervingsgraad
- Onderhoudsmedewerker	D2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstige evaluatie
- Technisch assistent	D3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstige evaluatie.
- Schoonmaakhulp		
- Logistieke hulp		
- Karweihulp		
- Onderhoudsmedewerker	D1	Wervingsgraad
- Schoonmaakhulp	D2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstige evaluatie
- Logistieke hulp	D3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstige evaluatie.
- Karweihulp	of IFIC cat 4	Wervings- of bevorderingsgraad
- Verzorgende – Houder brevet polyvalent verzorgende/zorgkundige	D1	Wervingsgraad
- Zorgkundige - Houder brevet polyvalent verzorgende/zorgkundige	D2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstige evaluatie
	D3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstige evaluatie.
	of IFIC cat 11 + Waarborg- regeling	Wervings- of bevorderingsgraad
- Verantwoordelijke huishoudelijk beheer-	D4	Wervings- of bevorderingsgraad
- Meewerkend teamverantwoordelijke	D5	na ten minste 9 jaar schaalanciënniteit in D4 en een gunstige evaluatie.
- Verantwoordelijke huishoudelijk beheer	D4	Wervings- of bevorderingsgraad
	D5	na ten minste 9 jaar schaalanciënniteit in D4 en een gunstige evaluatie.
	of IFIC	Wervings- of bevorderingsgraad

	cat 13	
- Verzorgende - Zorgkundige	C1	Wervings-/bevorderingsgraad
	C2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstige evaluatie
	of IFIC cat 11 + waarborg-regeling	Wervings- of bevorderingsgraad
- Animat(o)r(ice) (uitdovend) - Hulpkok - Polyvalent medewerker (uitdovend)	C1	Wervings-/bevorderingsgraad
	C2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstige evaluatie
	C3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en een gunstige evaluatie
- Gegradueerde verpleegkunde	C3	Wervingsgraad-/bevorderingsgraad
	C4	na ten minste 9 jaar schaalanciënniteit in C3 en een gunstige evaluatie
	of IFIC cat 14B	Wervings- of bevorderingsgraad
- Verantwoordelijke interne dienst (uitdovend) - Keukenverantwoordelijke	C4	Wervings-/bevorderingsgraad
	C5	na 9 jaar schaalanciënniteit in C4 en een gunstige evaluatie
	of IFIC cat 14	Wervings- of bevorderingsgraad
- Maatschappelijk assistent onthaal & intake - Maatschappelijk assistent hulpverlening - Maatschappelijk assistent zorg aan huis - Maatschappelijk assistent Animat(o)r(ice) - Deskundige personeelszaken (uitdovend) - Polyvalent deskundige - Boekhouder	B1	Wervings-/bevorderingsgraad
	B2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstige evaluatie
	B3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstige evaluatie
- Maatschappelijk assistent woonzorgcentrum - Begeleider wonen en leven	B1	Wervings-/bevorderingsgraad
	B2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstige evaluatie
	B3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstige evaluatie
	of IFIC cat 14	Wervings- of bevorderingsgraad
- Bachelor verpleegkunde - Ergotherapeut - Kinesitherapeut Indien behaald vóór 01.11.2002: diploma van kinesitherapie, na een opleiding van minstens 3 jaar in het voltijds hoger onderwijs (gegradueerde in de kinesitherapie)	BV1	Wervings-/bevorderingsgraad
	BV2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in BV1 en een gunstige evaluatie
	BV3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in BV1 en BV2 en een gunstige evaluatie
	of IFIC cat 14	Wervings- of bevorderingsgraad
- Kinesitherapeut Indien behaald vóór 01.11.2002: diploma van kinesitherapie, na een opleiding van minstens 3 jaar in	BV1	Wervings-/bevorderingsgraad
	BV2	na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in BV1 en een gunstige evaluatie

het voltijds hoger onderwijs (gegradueerde in de kinesithérapie)	BV3	na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in BV1 en BV2 en een gunstige evaluatie
	of IFIC cat 15	Wervings- of bevorderingsgraad
- Financieel deskundige - Verantwoordelijke patrimonium en logistiek (uitdovend) - Personeelsconsulent expert/ Verantwoordelijke P&O - Polyvalent deskundige expert - Adjunct verantwoordelijke sociale dienst - Centrumleider dienstencentrum - Verantwoordelijke zorg aan huis (uitdovend)	B4	Wervings-/bevorderingsgraad.
	B5	na 9 jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstige evaluatie
- Verantwoordelijke bewonerszorg	BV5 of IFIC cat 17	Wervings-/bevorderingsgraad
- Adjunct verantwoordelijke sociale dienst - Verantwoordelijke zorg aan huis - Juridisch hulpverlener - Kinesitherapeut	A1a	Wervings-/bevorderingsgraad
	A2a	Na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstige evaluatie
	A3a	Na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en een gunstige evaluatie
- Kinesitherapeut	A1a	Wervings-/bevorderingsgraad
	A2a	Na ten minste 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstige evaluatie
	A3a	Na ten minste 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en een gunstige evaluatie
	of IFIC cat 15	
- Verantwoordelijke wonen en zorg voor ouderen - Verantwoordelijke interne zaken - Verantwoordelijke sociale dienst	A4a	Wervings-/bevorderingsgraad
	A4b	Na 9 jaar schaalanciënniteit in A4a en een gunstige evaluatie

2. Andere wijzigingen

Art. 8. De specifieke voorwaarden per graad zijn:

Graadbenaming	Salarisschaal	Specifieke diplomavereiste en/of relevante ervaring
Personeelsconsulent Expert- Verantwoordelijke P&O	B4/B5	- Bachelor in het sociaal werk - afstudeerrichting personeelswerk - Beschikken over 4 jaar relevante ervaring

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.

Daarnaast worden alle kosten die gemaakt worden voor het behalen van een specifiek rijbewijs (BE,C of CE) in opdracht van het bestuur door het bestuur vergoed, waaronder ook de kosten van een

eventuele nieuwe pasfoto. Aan de medewerkers die dienen te beschikken over een medische schifting worden ook de kosten van een nieuw rijbewijs vergoed door het bestuur.

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

Voor complexe opleidingen in opdracht van het bestuur waar aanzienlijke kosten aan verbonden zijn, waaronder het behalen van een rijbewijs BE, C en CE, wordt een uitzondering voorzien. Voor dergelijke opleidingen lijkt het aangewezen om de leidinggevende, na een negatief examenresultaat, te laten beslissen of een bijkomende herkansing op kosten van het bestuur wenselijk is.

Art. 191.

De minimale salarisverhoging, vermeld in paragraaf 1 en 2, is een integraal onderdeel van het jaarsalaris en is enkel geldig bij een overgang van niveau en niet binnen het niveau zelf.

Art. 197.

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

Art. 214. Het personeelslid, *studenten uitgezonderd*, ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Art. 217bis. §1. De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een eindejaarstoelage in geld zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de eindejaarstoelage.

Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaande lid is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest binnen de grenzen van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de eindejaarstoelage onverkort van toepassing. Het personeelslid moet zijn keuze om de eindejaarstoelage geheel of gedeeltelijk om te zetten, maken op een moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan. Wanneer het personeelslid kiest voor een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage, vermindert hiermee het bruto bedrag van de eindejaarstoelage.

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

§2. De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage 'Fietslease' aan het arbeidsreglement.

Art. 258.

§4. Indien de medewerker zijn wettelijk vakantieverlof of een deel ervan niet heeft kunnen opnemen ten gevolge van een langdurige afwezigheid (*min. 12 weken*) wegens ziekte, wegens een arbeidsongeval, wegens een ongeval op weg van en naar het werk of wegens een beroepsziekte, waardoor men niet in de mogelijkheid is zijn verlof volledig op te nemen, dan is de overdracht niet beperkt tot 5 dagen maar tot 20 dagen. Bij de terugkeer van de medewerker wordt dit overgedragen jaarlijks vakantieverlof opgenomen naar keuze van de medewerker en met inachtneming van de behoeften van de dienst.

Voor het statutaire personeelslid wordt artikel 268 §3 toegepast.

§9. Bij uitdiensttreding van een personeelslid zullen, bij het personeelslid waarop het vakantiestelsel van de publieke sector van toepassing is, de te veel opgenomen vakantiedagen worden verrekend als volgt: (1) verrekenen op het dubbel vakantiegeld. (2) als dat voldoende is, verrekenen op het loon mits schriftelijk akkoord van het personeelslid en beperkt tot sommen vermeld in artikel 1409 Gerechtelijk Wetboek. (3) als dat niet voldoende is, factuur opsturen.

Art. 259......

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.
- ~~Vaderschaps~~ **Geboorteverlof**

Art. 261. §1.

§4. ~~Als een personeelslid moet werken op een feestdag krijgt hij ter compensatie een extra vrije dag, die betaald wordt, en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen.~~

Art. 264.

§ 1. Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemoeder is van het kind, recht op ~~vaderschapsverlof~~ **geboorteverlof**, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

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

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

§ 3. Het ~~vaderschapsverlof~~ **geboorteverlof**, vermeld in §1 en §2, is bezoldigd.

§4. Het contractueel aangestelde personeelslid heeft recht op de omzetting van het ~~moederschapsverlof~~ in ~~vaderschapsverlof~~ **geboorteverlof** bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, in toepassing van het koninklijk besluit van 17 oktober 1994 en de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

Art. 284. § 1. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen, à rato van de arbeidsprestaties:

<p>2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid: - Voor een geboorte vanaf 1 januari 2021 - Voor een geboorte vanaf 1 januari 2023</p>	<p>15 werkdagen op te nemen binnen de 4 maanden na de geboorte 15 werkdagen 20 werkdagen</p>
<p>3°/1 overlijden van de samenwonende- of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid of van de samenwonende- of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid of van een pleegkind - in het kader van langdurige pleegzorg vóór op het ogenblik van het overlijden - van het personeelslid.</p>	<p>10 werkdagen. De eerste 3 dagen dienen tussen het overlijden en de begrafenis te worden opgenomen en de rest binnen het jaar na het overlijden</p>
<p>3°/2 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon, schoondochter van het personeelslid of diens samenwonende- of huwelijkspartner</p>	<p>4 werkdagen. Dit verlof dient uiterlijk een maand na de gebeurtenis worden opgenomen</p>
<p>3°/3°overlijden van de pleegvader of pleegmoeder - in het kader van langdurige pleegzorg vóór op het ogenblik van het overlijden - van het personeelslid</p>	<p>4 werkdagen. Dit verlof dient uiterlijk een maand na de gebeurtenis worden opgenomen</p>
<p>3°/4°overlijden van een pleegkind – in het kader van kortdurende pleegzorg op het ogenblik van overlijden – van het personeelslid</p>	<p>1 werkdag</p>

Het omstandigheidsverlof is een recht, maar het personeelslid is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna worden omschreven, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis vermeld in het eerste lid, 2°.

De volgende beloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis vermeld in het eerste lid, 2°:

- als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutojaarsalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

- als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutojaarsalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Afdeling I: De federale thematische verloven

Onderafdeling I. Ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Art. 287.

§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 gemotiveerde 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 is gebeurd overeenkomstig artikel 291 §1.

Het uitblijven van de gemotiveerde beslissing binnen de in het vorige lid bepaalde termijn, wordt gelijkgesteld met een akkoord vanwege het bestuur.

Art. 288. ...

§ 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 het bestuur wordt uitgesteld of wanneer het bestuur een alternatief voor de opname van het verlof oplegt en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd in overeenstemming met de hierna in artikel 291 aangegeven wijze.

Art. 292. § 1. Binnen 1 maand na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving volgens de bepalingen van het voorgaande artikel, deelt het bestuur de gemotiveerde beslissing kan het bestuur schriftelijk mee de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen uit te stellen om gerechtvaardigde redenen in verband met het functioneren van het bestuur, omdat de opname van het verlof in de aangevraagde periode een goed functioneren van het bestuur ernstig zal verstoren. Indien het bestuur de verzoeken om ouderschapsverlof volgens artikel 287 § 3 niet heeft geweigerd, is er een uitstel voor deze vormen van ouderschapsverlof niet meer mogelijk.

Indien het bestuur de opname van het ouderschapsverlof volgens artikel 287 § 1 op regelmatige wijze heeft uitgesteld, moet het schriftelijk één of meerdere alternatieven aanbieden voor de opname van het ouderschapsverlof. Deze alternatieven moeten bestaan uit één of meerdere andere opnamevormen en/of periodes die zich geheel of gedeeltelijk situeren binnen de door het personeelslid gevraagd begin- en einddatum en die toegelaten zijn overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving.

§ 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.

Het personeelslid heeft het recht om bij uitstel van het ouderschapsverlof door het bestuur af te zien van de opname van het ouderschapsverlof.

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

Art. 340 Deze rechtspositieregeling treedt in werking op **09.12.2022** behoudens bepalingen waarvan de inwerkingtreding door een hogere rechtsnorm anders zijn bepaald.

Artikel 2

Deze wijzigingen zijn verwerkt in de nieuwe gecoördineerde rechtspositieregeling van 9 december 2022 zoals in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 3

Worden in kennis gesteld van dit besluit:

- de medewerkers,
- de representatieve vakorganisaties,
- de financieel directeur.

Voorzitter Vast Bureau
Sofie Vandeweerd

Algemeen Directeur
Patrick Doumen

Aldus beslist in bovenvermelde zitting,
Namens het Vast Bureau