Rechtspositieregeling

ZORGBEDRIJF HARELBEKE

Inhoudsopgave

INHOUD

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen 1

1.1. Toepassingsgebied 1

1.2. Definities rechtspositieregeling 1

1.3. Rechten en plichten 5

Hoofdstuk 2: werving, bevordering en selectie 6

2.1. Aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden 6

2.2. Selectiecriteria 8

2.3. Selectiereglement 9

2.3.3. De inwerkperiode/de proefperiode 14

2.4. Wervingsreserves 18

2.4.1. Algemene bepalingen 18

Hoofdstuk 3: de loopbaan 21

3.1. Opvolging, feedback en evaluatie: het groeitraject 21

3.1.1. Algemene bepalingen 21

3.2. VTO 28

3.3. Administratieve anciënniteiten 31

3.4. Functionele loopbaan 33

3.5. Interne mobiliteit 37

3.6. Externe mobiliteit 39

3.7. Ambtshalve herplaatsing 40

3.8. Opdrachthouderschap 43

3.9. Hogere functie 44

3.11. Tuchtregeling 46

3.12. Einde dienstverband 46

Hoofdstuk 4: aan- en afwezigheden 51

4.1. Verlof 51

Hoofdstuk 5: Salaris en vergoedingen 79

5.1. Salaris 79

5.2. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen 86

5.2.1. Toelagen 86

Hoofdstuk 6: Administratieve bepalingen 101

6.1. Inwerkingtreding 101

6.2. Publiciteit 101

Inhoudsopgave

Hoofstuk 7: overgangsbepalingen 102
7.1. Algemene bepalingen 102
7.2. Werving en selectie 102
7.3. Aan- en afwezigheden 102
7.4. Loopbaanontwikkeling 103
7.5 Verloning 103
Hoofdstuk 8: bijlagen 104
BIJLAGE 1: Diplomavoorwaarden 104
BIJLAGE 2: Bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden 105
BIJLAGE 3: Uitgewerkte salarisschalen 115
BIJLAGE 4: Arbeidsduurvermindering 162
BIJLAGE 5: Akkoord inzake de toekenning van de attractiviteitspremie 170
BIJLAGE 6: Kaderreglement 2de pensioenpijler contractanten 173
BIJLAGE 7: reglement op de toekenning van elektronische maaltijdcheques 187
BIJLAGE 8: Overzicht van verloven en afwezigheden, de administratieve toestand alsook de geldelijke en administratieve gevolgen 198

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

1.1. Toepassingsgebied

De rechtspositieregeling is van toepassing op alle medewerkers van Zorgbedrijf Harelbeke.

1.2. Definities rechtspositieregeling

Voor de toepassing van de verschillende hoofdstukken van de rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

Zorgbedrijf

Zorgbedrijf Harelbeke (welzijnsvereniging conform het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur. Belgisch Staatsblad, 15-02-2018, p. 11050 verder vermeld als decreet lokaal bestuur van 22 december 2017).

Aanstellende overheid

De algemeen directeur is bevoegd voor het aanstellen en ontslaan van alle medewerkers, met uitzondering van de leden van het directiecomité en de medewerkers waarvan de algemeen directeur de direct leidinggevende is.

De raad van bestuur is bevoegd voor het aanstellen van de medewerkers die niet onder de aanstellingsbevoegdheid van de algemeen directeur vallen, in het bijzonder onder andere de algemeen directeur en de financieel directeur.

Aanstelling

Het besluit van de aanstellende overheid tot het invullen van een betrekking in contractueel dienstverband.

Contractueel medewerker

Elke medewerker die aangesteld is met een arbeidsovereenkomst, conform de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Belgisch Staatsblad, 22/08/1978, p. 9277 (verder vermeld als Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978).

Statutair medewerker

Elke medewerker die bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband, evenals de medewerker die bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband.

Bevordering

Het besluit van de aanstellende overheid, waarbij een medewerker die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoet, aangesteld wordt in een betrekking van een hogere rang.

BVR

Het besluit van de Vlaamse regering (BVR) van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel. Belgisch Staatsblad, 24/12/2017, p. 65169 (verder vermeld als BVR van 7 december 2007).

BVR RPO

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. Belgisch Staatsblad, 03/12/2010, p. 73950 (verder vermeld als BVR RPO van 12 november 2010)

Personeelsformatie

Het geheel van functies binnen Zorgbedrijf Harelbeke.

Functie- & competentieprofiel

De weergave van de functie-inhoud en het functieprofiel, waaronder de competenties en resultaatsgebieden.

Functionele loopbaan

Het doorlopen van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn op basis van anciënniteit en waardering.

Graad

Een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een bepaalde functie.

Niveau

Hiërarchische indeling van de graden. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau. De diploma's of getuigschriften die in aanmerking komen zijn opgenomen in het BVR van 7 december 2007, bijlage 1.

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Werkelijke diensten

Alle diensten die recht geven op het salaris of die voor de medewerker bij ontstentenis van het salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

Voltijdse en volledige prestatie

De prestatie van 38 uur per week

Overgedragen medewerkers

De overdracht van contractuele medewerkers op 01/01/2018 door het OCMW aan Zorgbedrijf Harelbeke, die voor 1 januari 2018 bij het OCMW in dienst waren. De overdracht van medewerkers in kader van dienstencheques was vanaf 01/04/2018 en statutairen vanaf 01/01/2019. De overdracht geldt voor zover er behoud van functie of van niveau is. Begrip gecreëerd ingevolge het sociaal akkoord afgesloten tussen Zorgbedrijf Harelbeke/OCMW en de representatieve werknemersorganisaties 31 mei 2017.

Sociale voordelen

Alle voordelen in natura of in contanten die de besturen aan de personeelsleden toekennen, zoals bv. maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, 2e pensioenpijler, …

Salarisschaal

Een minimumsalaris, een maximumsalaris en een vast aantal jaarlijkse, tweejaarlijkse of driejaarlijkse verhogingen.

Toelage

Geldelijk voordeel dat de medewerker ontvangt voor welbepaalde prestaties die hij/zij levert.

Vergoeding

Geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die de medewerker werkelijk maakt.

Schriftelijk

Indien communicatie schriftelijk verloopt dan kan dit zowel per brief als via elektronische weg verlopen.

Laatstejaarsstudenten

Studenten die afstuderen en bij de aanstelling of bevordering het vereiste einddiploma kunnen behalen.

Bij doctoraat wordt onder laatstejaarsstudenten verstaan, dat het doctoraat tijdens het lopende academiejaar moet behaald worden

VTO

Afkorting voor 'vorming, training en opleiding' Het geheel van activiteiten en inspanningen dat het leren van medewerkers bevordert. Het doel is hun competenties en kennis te ontwikkelen met het oog op beter en kwaliteitsvol functioneren in hun taak, die kadert in het geheel van de missie van de organisatie.

Gezondheidsindex

Het prijsindexindexcijfer dat berekend wordt voor de toepassing van het Koninklijk Besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de Wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van ’s lands concurrentievermogen, artikel 2. Belgisch Staatsblad, 31/12/1993, p. 29276 (verder vermeld als KB 24 december 1993). Dit werd bekrachtigd bij de Wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. Belgisch Staatsblad, 31/03/1994, p. 8866 (verder vermeld als Wet van 30 maart 1994). De Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100% worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Wervingsreserves

Een lijst van geslaagde kandidaten voor een selectieproef gerangschikt volgens criteria, bepaald voorafgaand aan de selectieprocedure, die mits te voldoen aan de voorwaarden voor de duur van de wervingsreserve in aanmerking komen voor aanstelling of bevordering.

Disponibiliteit

Statuut waarbij men op non-actief wordt geplaatst wegens gezondheidsredenen of wegens ambtsopheffing. Voor sommige ambtenaren is dit wettelijk voorzien vanaf een bepaalde leeftijd. Als je ziektekapitaal is uitgeput en je bent nog steeds afwezig wegens ziekte, word je van rechtswege in disponibiliteit wegens ziekte geplaatst.

Inactiviteitsdag

Een dag waarbij een medewerker roostervrij staat in het ingepland uurrooster.

Inwerkperiode

De periode na de start in een nieuwe functie van een contractuele medewerker bij Zorgbedrijf Harelbeke na een bevordering of interne of externe mobiliteit.

Proefperiode

De periode na de start in een nieuwe functie van een statutaire medewerker bij Zorgbedrijf Harelbeke na een bevordering of interne of externe mobiliteit.

1.3. Rechten en plichten

De deontologische code zoals opgenomen in het arbeidsreglement is integraal van toepassing op alle medewerkers van Zorgbedrijf Harelbeke.

Hoofdstuk 2: werving, bevordering en selectie

2.1. Aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden

Artikel 1

De algemene aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden zijn van toepassing op alle kandidaat-medewerkers en medewerkers die in aanmerking wensen te komen voor een aanstelling of bevordering.

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

- door een aanwervingsprocedure (extern);
- door een bevorderingsprocedure;
- door een procedure van interne mobiliteit;
- door een procedure van externe mobiliteit;
- door een combinatie van hogervermelde procedures.

2.1.1. Indeling van de graden en de procedures voor de vervulling van de functies

Artikel 2

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:

a) 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;
b) niveau B: ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
c) niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs.

Een functie wordt in een graad gesitueerd op basis van het functieprofiel.

2.1.2. Aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden

Artikel 3

Om toegelaten te worden tot een selectie en om in aanmerking te komen voor aanwerving in een functie bij Zorgbedrijf Harelbeke moeten de kandidaten zelf aantonen dat ze aan volgende voorwaarden voldoen:

Uiterlijk op datum van afsluiting van de kandidatuurstelling:

a) voldoen aan de diplomavereiste voor aanwerving in niveau C, B, en A of laatstejaarsstudent zijn en het diploma behalen voor effectieve indiensttredingsdatum;
b) voldoen aan de specifieke aanwervingsvoorwaarden (zie artikel 4) en/of de specifieke bevorderingsvoorwaarden in geval van bevorderingsprocedure.

Uiterlijk op datum van aanstelling:

c) een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
d) de burgerlijke en politieke rechten genieten;
e) ten minste 18 jaar oud zijn;
f) voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de Wet van 18 juli 1966 betreffende het gebruik van de talen in bestuurszaken. Belgisch Staatsblad, 02/08/1966, p. 7799.
g) slagen voor een selectieprocedure;
h) onderdaan zijn van de Europese Economische ruimte.

Uiterlijk binnen de maand na de datum van effectieve indiensttreding:

i) medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het passend gedrag hierboven vermeld, kan worden getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daaromtrent een schriftelijke verklaring voorleggen.

De medische geschiktheid wordt voorafgaand aan de indiensttreding of uiterlijk binnen de maand na de indiensttreding in opdracht van Zorgbedrijf Harelbeke vastgesteld door de bedrijfsgeneeskundige dienst.

Artikel 4

De aanstellende overheid kan aanvullende aanwervingsvoorwaarden vaststellen (waaronder de vereiste van relevante ervaring).

Artikel 5

§1 De aanstellende overheid kan voor de open verklaring van de functie beslissen dat kandidaten die niet voldoen aan de diplomavereiste die als aanwervingsvoorwaarde geldt voor de niveaus A, B, of C, in aanmerking komen voor aanwerving. De afwijking van de diplomavereiste is uitzonderlijk en op grond van vooraf vastgestelde, objectieve criteria, mogelijk als de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van een hogere overheid een diploma vergt. In voorkomend geval kan de diplomavereiste worden vervangen door:

a) een vereiste in verband met relevante beroepservaring, ofwel;
b) een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid; ofwel;
c) een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding die hij/zij gevolgd heeft bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding; ofwel;
d) slagen voor een niveau- of capaciteitstest.

§2 De optie om geen of een andere diplomavereiste op te leggen, steunt op objectieve criteria, zoals bijvoorbeeld (niet limitatief):

a) gegevens over schaarste op de arbeidsmarkt van de desbetreffende functie, overeenkomstig de lijst van de knelpuntberoepen;
b) bepaalde functie specifieke criteria of vereiste competenties;
c) de overweging dat een selectie met diplomavereiste voor die functie, cluster van functies, of graad geen of te weinig geslaagde kandidaten zal opleveren.

§3 Wanneer een kandidaat een attest of getuigschrift kan voorleggen waaruit blijkt dat hij/zij voor dezelfde functie of voor een vergelijkbare functie in het bestuur of bij een andere overheid al eerder is geslaagd voor een niveau- of capaciteitstest, behoudt de kandidaat het gunstige resultaat daarvan en wordt hij/zij vrijgesteld van een nieuwe deelname aan deze niveau- of capaciteitstest.

De vrijstelling moet schriftelijk worden aangevraagd voor de uiterste datum van indiening kandidaturen en blijft voor 5 jaar geldig.

§4 De aanstellende overheid beoordeelt de kandidaturen op basis van de vooraf vastgelegde aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden. De kandidaten worden op basis van deze beoordeling al dan niet definitief tot de selectieprocedure toegelaten en tijdig hierover geïnformeerd.

2.2. Selectiecriteria

Artikel 6

De aanstellende overheid stelt de functie- en competentieprofielen vast.

2.3. Selectiereglement

Artikel 7

Dit selectiereglement is van toepassing op de aanwerving en bevordering van medewerkers van Zorgbedrijf Harelbeke.

2.3.1. Basisprocedure

2.3.1.1. *Voorbereiding*

Artikel 8

De aanstellende overheid verklaart de functie open, al dan niet met de aanleg van een wervingsreserve en bepaalt of deze ingevuld wordt:

- hetzij uit een bestaande wervingsreserve;
- hetzij via een selectieprocedure (aanwervings- en/of bevorderingsprocedure);
- hetzij via een combinatie van bovenstaande indien resterende kandidaten op een bestaande werfreserve voorlopig niet wensen in te gaan op een jobaanbod, maar hun plaats op de werfreserve wel willen blijven behouden.

Artikel 9

Indien de aanstellende overheid heeft beslist dat er een selectieprocedure zal georganiseerd worden, bepaalt ze bij de openverklaring:

1. of de selectieprocedure wordt gevoerd via:
    - een aanwervingsprocedure;
    - een bevorderingsprocedure;
    - een procedure van mobiliteit;
    - of een combinatie van bovenstaande procedures.

In dit laatste geval worden interne en externe kandidaten aan dezelfde proeven onderworpen.

Afhankelijk van de keuze van procedure gelden de aanwervings- en/of bevorderingsvoorwaarden.

2. of de selectie gevoerd wordt:
    a) voor contractuele invulling voor bepaalde duur;
    b) voor contractuele invulling voor onbepaalde duur;
    c) voor een arbeidsovereenkomst voor een vervangingstewerkstelling;
    d) voor contractuele invulling ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen;
    e) een combinatie van bovenstaande.

3. of er al dan niet een wervingsreserve wordt aangelegd en de geldigheidsduur ervan.

Artikel 10

Bij de selectieproef wordt rekening gehouden met personen met een arbeidshandicap en worden eventuele hinderpalen zoveel mogelijk door aangepaste faciliteiten verholpen. Om in dienst te treden moeten zij aan de aanwervings- of bevorderingsvoorwaarden voldoen. Ten minste 2 % van het totale aantal betrekkingen binnen het bestuur wordt vervuld door personen met een arbeidshandicap die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- 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;
- ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als personen met een handicap;
- ze komen in aanmerking voor een inkomens vervangende 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, Belgisch Staatsblad, 01/04/1987, p. 4832;
- ze zijn in het bezit zijn 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;
- ze zijn slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en 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 of zijn rechtsopvolger de Administratieve Gezondheidsdienst 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, Belgisch Staatsblad, 10/08/1967, p. 8457;
- ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

Voor de toepassing van dat percentage worden de betrekkingen van het verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend.

Artikel 11

Na de openverklaring wordt een vacaturebericht verspreid via de gepaste kanalen, afhankelijk van de aard van de functie en de te bereiken doelgroep. Bij bevordering en interne mobiliteit worden alle medewerkers die in aanmerking komen op de hoogte gebracht.

Het vacaturebericht vermeldt minstens:

- naam van de betrekking;
- de vermelding of de betrekking in voltijds of deeltijds vervuld zal worden;
- de voorwaarden voor deelname aan de selectie;

- de wijze van openverklaring zoals bepaald onder artikel 8;
- de uiterste datum van inschrijving die potentiële kandidaten een redelijke termijn voor inschrijving geeft;
- het salaris en het niveau waarin de functie zich situeert;
- eventueel wervingsreserve.

2.3.1.2. *Selectieprocedure*

Artikel 12

§1 De aanstellende overheid bepaalt ten laatste voor de aanvang van de selectie:

- de gepaste selectietechnieken op basis van:
  - de selectiecriteria door de aanstellende overheid vastgelegd;
  - het functie- en competentieprofiel;
  - de te bereiken doelgroep en het aantal kandidaten;
- de eventuele weging van de selectiecriteria op basis van de functiebeschrijving;
- de volgorde van de selectietechnieken en per selectietechniek of de resultaten al dan niet eliminerend zijn;
- de samenstelling en werking van de selectiejury.

§2 De aanstellende overheid kan beslissen dat de selectieprocedure één of meerdere selectietechnieken bevat. Hierbij kunnen volgende technieken van toepassing zijn (niet limitatief):

- preselecties;
- schriftelijke proeven;
- mondelinge proeven;
- praktische proeven;
- psychotechnische proeven;
- beoordeling titels;
- beoordeling verdiensten;
- beoordeling opleidingsinitiatieven;
- assessment;
- computertesten;
- andere valide selectietechnieken die erop gericht zijn de competenties te testen.

Elke selectie wordt gevoerd aan de hand van één of meer selectietechnieken. Bij de selectie van een functie uit het directiecomité wordt een beroep gedaan op minstens één test uitgevoerd door een extern selectiekantoor.

Artikel 13

Elke representatieve vakbond kan een vertegenwoordiger afvaardigen om de selectieverrichtingen bij te wonen.

Deze afgevaardigden worden niet toegelaten tot de beraadslaging van de selectiejury over de vaststelling van de inhoud van de proeven, noch tot de beoordeling van de proeven.

Artikel 14

Na het beëindigen van de selectieverrichtingen wordt er een verslag opgesteld. Dit verslag bestaat minstens uit:

- een inleiding met vermelding van het aantal kandidaten en datum van de selectieprocedure;
- een voorstelling van de juryleden met hun functie;
- een deliberatie en de punten toegekend per selectietechniek, de resultaten van kandidaten op 100 en de geslaagde kandidaten die kunnen opgenomen worden op de wervingsreserve.

Dit verslag wordt voorgelegd aan de aanstellende overheid.

2.3.1.3. Selectiejury

Artikel 15

§1 De selectiejury bestaat uit minstens drie leden waarvan minstens één derde externe deskundigen (extern aan de organisatie). Hiervan kan gemotiveerd afgeweken worden, indien het gaat over een zeer specifieke functie, of wegens hoogdringendheid, of indien het selectieonderdeel dit rechtvaardigt.

§2 De selectiejury kan alleen beslissingen nemen wanneer meer dan de helft van de leden aanwezig is waaronder ten minste 1 extern jurylid. Indien de selectiejury wordt bijgestaan door een secretaris voor administratieve ondersteuning, heeft deze geen stemrecht.

Artikel 16

De leden van de selectiecommissie respecteren volgende gedragsregels en wettelijke voorschriften bij selecties:

- onafhankelijkheid;
- onpartijdigheid;
- non-discriminatie op grond van zogenaamd ras of huidskleur, nationaliteit of etnische achtergrond, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, gezondheidstoestand, voorkomen, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, politieke overtuiging, zoals bepaald in de non-discriminatiewetgeving;
- de vertrouwelijkheid van de gegevens van de kandidaat en hun private levenssfeer;
- geheimhouding van de vragen en, als dat van toepassing is, de anonimiteit van de proeven respecteren;
- verbod op belangenvermenging.

Artikel 17

§1 Volgende personen kunnen geen deel uitmaken van een selectiejury:

- personen die een politiek mandaat bekleden binnen het OCMW en/of de Stad Harelbeke;
- ambtenaren van de centrale administratie Binnenlandse Aangelegenheden en van de provinciale afdelingen Binnenlandse Aangelegenheden die de gouverneurs ondersteunen bij de uitoefening van hun toezichtsopdrachten;
- de verantwoordelijke leiders van de vakbonden, hun vaste gemachtigde en de vaste afgevaardigden van vakbonden;
- de leden van de raad van bestuur van Zorgbedrijf Harelbeke met stemrecht.

§2 Huwelijksband, bloed- of aanverwantschap tot en met de derde graad met de kandidaten is onverenigbaar met de taak van jurylid van de selectiejury. Hetzelfde geldt voor samenwonenden. Er worden passende maatregelen getroffen om de onpartijdigheid van de selectieprocedure te garanderen.

§3 Leden van de selectiejury mogen niet optreden of opgetreden hebben bij activiteiten en/of voortrajecten rechtstreeks ter voorbereiding van de kandidaten op de lopende selectieprocedure. Zij mogen evenmin deze activiteiten bijwonen.

2.3.1.4. Aanstelling

Artikel 18

§1 De aanstellende overheid neemt kennis van het juryverslag en stelt de geslaagden aan, afhankelijk van het aantal vacatures binnen de grenzen van de personeelsformatie.

§2 De kandidaten worden op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.

Artikel 19

De aanstellende overheid bepaalt de datum van indiensttreding van de geselecteerde medewerker. Indien de raad van bestuur aanstellende overheid is, kan de datum van indiensttreding gedelegeerd bepaald worden door de algemeen directeur.

Artikel 20

De medewerker legt bij zijn indiensttreding de volgende eed af in handen van de aanstellende overheid: "Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen".

2.3.2. Bevorderingsprocedure

Artikel 21

De bevordering is de aanstelling van een medewerker in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en rangschikking van de graden in de personeelsformatie.

Artikel 22

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

§2. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de medewerkers in aanmerking die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen zoals beschreven in bijlage 2: bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden.

§3. De aanstellende overheid brengt de medewerkers van de bevorderingsprocedure op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling.

§4. De kandidaturen kunnen ingediend worden op de manieren zoals meegedeeld in het vacaturebericht.

Artikel 23

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

Artikel 24

Indien krachtens een reglementering van de hogere overheid het bezit van een bepaald diploma wordt opgelegd, moeten de kandidaten bijkomend voldoen aan de diplomavereiste om voor bevordering in aanmerking te komen.

Artikel 25

De bevorderingsprocedure is qua selectieonderdelen gelijklopend aan basisselectieprocedure zoals beschreven in punt 2.3.1.

2.3.3. De inwerkperiode/de proefperiode

2.3.3.1. Algemene bepalingen

Artikel 26

De inwerkperiode/proefperiode beoogt de integratie van de medewerker in de organisatie en de inwerking in zijn/haar functie en stelt de werkgever in staat de geschiktheid van de medewerker voor de functie te verifiëren.

De inwerkperiode/proefperiode vangt aan met de vaststelling in een inwerknota van de concrete verwachtingen ten aanzien van de medewerker, en met daaraan gekoppeld de concrete acties van en de gewenste evolutie bij de medewerker die nodig zijn om de verwachtingen in te lossen en dus voormelde doelstellingen van de inwerkperiode te realiseren.

Zowel de medewerker als zijn/haar leidinggevende ondertekenen de inwerknota en krijgen een kopie van het ondertekende exemplaar.

2.3.3.2. De duur van de inwerkperiode en evaluatie tijdens de inwerkperiode

Artikel 27

De inwerkperiode/proefperiode is voor alle functies een periode van 6 maand (vanaf de datum van de ondertekende inwerknota vermeld in artikel 26).

Artikel 28

Elke onafgebroken afwezigheid van ten minste 15 kalenderdagen, met uitzondering van het jaarlijks vakantieverlof, geeft aanleiding tot een verlenging van de inwerkperiode met de duur van de afwezigheid.

Artikel 29

Tijdens de inwerkperiode/proefperiode vindt er minstens één formeel feedbackgesprek plaats tussen de medewerker en zijn rechtstreeks leidinggevende dat ten laatste op het einde van de 3e maand van de inwerkperiode.

Het feedbackgesprek kan resulteren in een bevestiging en/of een bijsturing en/of een aanvulling van de eerder geformuleerde verwachtingen en/of afspraken en/of acties, en krijgt een weerslag in een geactualiseerde inwerknota. Deze wordt ondertekend door de leidinggevende en de medewerker. De medewerker ontvangt dan een kopie van het getekende exemplaar.

Artikel 30

Indien uit de conclusies bij het formeel feedbackgesprek blijkt dat de doelstellingen van de inwerkperiode/proefperiode niet gerealiseerd zullen worden en het functioneren derhalve ontoereikend is, dan wordt ten laatste voor het einde van de 6^{e} maand van de inwerkperiode/proefperiode een formele inwerkevaluatie ingepland. Het resultaat van deze inwerkevaluatie is gunstig of ongunstig. Dit resultaat wordt schriftelijk opgemaakt en ondertekend door beide partijen. Aan de medewerker wordt een kopie van het evaluatieresultaat schriftelijk bezorgd.

De leidinggevende kan een verlenging van de inwerkperiode/proefperiode voorstellen aan de aanstellende overheid als uit de inwerkevaluatie blijkt dat de duur van de

inwerkperiode/proefperiode niet volstaat om tot een afdoende onderbouwd evaluatieresultaat te komen. De verlenging kan slechts eenmaal toegepast worden met een duur die maximaal gelijk is aan de duur van de oorspronkelijke inwerkperiode/proefperiode. De aanvang van deze verlenging gaat gepaard met een update van de inwerknota waarbij de nodige afspraken gemaakt worden tussen leidinggevende en medewerker. In voorkomend geval vindt er na drie maanden opnieuw een formeel feedbackgesprek plaats. Op het einde van de verlengde inwerkperiode/proefperiode wordt een inwerkevaluatie opgemaakt. De geactualiseerde inwerknota en het evaluatieresultaat worden door de medewerker en leidinggevende ondertekend. Aan de medewerker wordt een kopie van het getekende exemplaar schriftelijk bezorgd.

Artikel 31

§1. De aanstellende overheid kan beslissen om om de medewerker met een ongunstige inwerkevaluatie, mits instemming van de medewerker, opnieuw aan te stellen in zijn/ haar vorige functie. Dit in overeenstemming met de bepalingen zoals beschreven in artikel 104 tot en met 106.

§2. Indien niet aan de heraanstelling zoals beschreven in §1. kan worden voldaan, kan de aanstellende overheid beslissen dat de medewerker met een ongunstige inwerkevaluatie, vermeld in artikel 30, ontslagen wordt, rekening houdende met de wettelijke opzegtermijnen.

Het ontslag, vermeld in het eerste lid, wordt gegeven in overeenstemming met de bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet.

2.3.4. Verkorte selectie

Artikel 32

In afwijking van bovenstaande bepalingen kan de aanstellende overheid beslissen om aan te stellen via een verkorte wervings- en selectieprocedure

- voor tijdelijke vervangingen van afwezige medewerkers door contractuele medewerkers;
- voor contracten van bepaalde duur tot 2 jaar, al dan niet in een tewerkstellingsmaatregel;
- voor contracten van onbepaalde duur ter uitvoering van een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid;
- indien de erkenning verloren dreigt te gaan of de werking ernstig in het gedrang dreigt te komen.

Artikel 33

In de gevallen vernoemd in artikel 32 kan de aanstellende overheid beslissen voor de werving gebruik te maken van spontane sollicitaties of andere toeleidingskanalen.

De selectie gebeurt op basis van een gestructureerd interview, eventueel aangevuld met bijkomende selectietechnieken zoals beschreven in artikel 12 §2, en wordt uitgevoerd door een selectiecommissie.

2.3.5. Specifieke bepalingen voor de aanwerving via versnelde procedure

Artikel 34
Voor de aanwerving van moeilijk rekruteerbare functies van om het even welk niveau kan de aanstellende overheid bepalen dat gebruik gemaakt wordt van de versnelde procedure rekening houdend met de bepalingen in artikel 32 en 33.

Artikel 35
De aanstellende overheid kan ook bepalen dat een permanente openverklaring wordt goedgekeurd waarbij spontane sollicitanten met het juiste diploma telkens uitgenodigd worden voor een selectiegesprek. Bij de permanente openverklaring wordt er als volgt afgeweken van de bepalingen in Hoofdstuk 2, 2.3 selectiereglement.

§1 Afwijking bij Artikel 11

Het vacaturebericht wordt permanent op de website van het Zorgbedrijf Harelbeke geplaatst. Op regelmatige tijdstippen kunnen ook vacatureberichten opgenomen worden via andere gepaste kanalen.

§2 Afwijking bij Artikel 11

Er wordt geen uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekend gemaakt. Er kan gekozen worden om in hetzelfde vacaturebericht te vermelden dat de selectie voor zowel deeltijdse als voltijdse betrekkingen kan gelden.

Aangezien er met een permanente openverklaring wordt gewerkt, is er geen afsluit van de vacature. Iedere kandidaat die zich aanbiedt, wordt uitgenodigd deel te nemen aan de eerstvolgende selectieprocedure. Op regelmatige tijdstippen worden door de selectiejury selectieprocedures voorzien.

§3 Afwijking bij Artikel 3
De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste uiterlijk op de datum van het indienen van hun kandidatuur. Met uitzondering van de laatstejaarsstudenten die moeten voldoen aan de diplomavereisten tegen de voorziene indiensttredingsdatum. De aanstellende overheid beslist voor de aanstelling over de geldigheid van de voorgelegde diploma's. Indien het diploma niet geldig is, dan kan de kandidaat niet aangesteld worden ongeacht het behaalde resultaat.

§4 Afwijking bij Artikel 3

De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en/of aan alle aanwervingsvoorwaarden na afloop van de selectieprocedure en voor de aanstelling.

§5 De aanstellende overheid kan beslissen dat na een selectieprocedure de permanente openverklaring wordt ingetrokken.

Artikel 36

Op volgende punten kan worden afgeweken van de bepalingen Hoofdstuk 2, 2.3.1. basisprocedure.

- de selectiecommissie bestaat uit ten minste twee leden;
- de aanstellende overheid kan bepalen dat de selectiecommissie uitsluitend bestaat uit ervaringsdeskundigen van het eigen bestuur omwille van de specificiteit van de functie en/of de kortere selectieperiode;
- de selectie bestaat uit minstens 1 selectietechniek: het gestructureerd interview.

Artikel 37

De kandidaten die slagen in deze versnelde selectieprocedure worden opgenomen op een lijst van geslaagde kandidaten. De aanstellende overheid beslist telkens over iedere aanstelling.

Artikel 38

Medewerkers die in dienst zijn gekomen via de versnelde selectieprocedure komen in aanmerking voor bevorderingsprocedures en selectieproeven voor interne en/of externe personeelsmobiliteit.

2.4. Wervingsreserves

2.4.1. Algemene bepalingen

Artikel 39

De geldigheidsduur van een wervingsreserve is maximum 2 jaar, te rekenen vanaf de ingangsdatum van de eerste aanstelling of bevordering. De aanstellende overheid kan deze termijn éénmaal verlengen met een maximum van 2 jaar.

Artikel 40

Bij selecties worden de kandidaten in een wervingsreserve steeds gerangschikt volgens het selectieresultaat.

2.4.2. Behoud van de plaats in de wervingsreserve

Artikel 41

§1 Een kandidaat die volgens zijn/haar rangschikking in de wervingsreserve opgeroepen wordt voor bevordering of aanstelling, heeft 10 werkdagen na kennisgeving (telefonisch of via schriftelijke weg) de mogelijkheid om mee te delen of:

- hij/zij wenst te bevorderen of aangesteld te worden;
- hij/zij voorlopig niet wenst bevorderd of aangesteld te worden;
- hij/zij definitief wenst af te zien van een bevordering of aanstelling. Hierdoor verliest de kandidaat zijn aanspraken en wordt hij/zij definitief geschrapt uit de wervingsreserve.

§2 Indien de kandidaat niet binnen de 10 werkdagen reageert, verliest de kandidaat zijn aanspraken op aanstelling of bevordering en wordt definitief geschrapt uit de wervingsreserve, tenzij betrokkene overmacht aantoont.

§3. De kandidaat die overmacht wil inroepen, richt een verzoek tot de aanstellende overheid. Indien de overmacht wordt aanvaard, zal dit worden beschouwd als een voorlopig afzien van de aanstelling of bevordering.

Artikel 42

Kandidaten die opgenomen zijn in een wervingsreserve kunnen éénmaal meedelen dat ze voorlopig niet in aanmerking wensen te komen voor een mogelijke aanstelling of bevordering. Wanneer men een tweede keer niet in aanmerking wenst te komen, wordt de kandidaat automatisch geschrapt van de werfreserve.

Artikel 43

Een kandidaat die opgenomen is in een wervingsreserve, verliest al zijn/haar aanspraken op zijn/haar positie in de wervingsreserve vanaf het ogenblik dat hij/zij wordt bevorderd of aangesteld in de functie waarvoor hij/zij de overeenkomstige selectieproef heeft afgelegd of indien de geldigheidsduur van de wervingsreserve is verstreken. Tenzij dit gaat over een wervingsreserve van een andere vacature waarvoor de kandidaat ook slaagde.

2.4.3. Laatstejaarsstudenten

Artikel 44

Een laatstejaarsstudent(e), die geslaagd is voor de selectieproeven, wordt onmiddellijk opgenomen in de wervingsreserve. De kandidaat kan pas in aanmerking komen voor een bevordering of aanstelling nadat hij/zij het vereiste diploma heeft behaald binnen hetzelfde school- of academiejaar en nadat hij/zij hiervan een afschrift aan Zorgbedrijf Harelbeke heeft bezorgd. De laatstejaarsstudent kan ten vroegste aangesteld worden vanaf de datum van uitreiking van het diploma.

2.4.4. Varia

Artikel 45

Kandidaten die opgenomen zijn in de wervingsreserve moeten onmiddellijk hun (mail)adreswijziging melden aan het Zorgbedrijf Harelbeke. Indien de kandidaat dit nalaat, kan de kandidaat dit niet inroepen als overmacht.

Artikel 46

Indien van een kandidaat uit de wervingsreserve zou blijken dat hij/zij niet aan de algemene toelatingsvoorwaarden voldoet, dan wordt hij/zij uit de wervingsreserve geschrapt.

Hoofdstuk 3: de loopbaan

3.1. Opvolging, feedback en evaluatie: het groeitraject

3.1.1. Algemene bepalingen

Artikel 47

Zorgbedrijf Harelbeke voorziet voor alle medewerkers de invulling van het recht op feedback en opvolging over hun functioneren (conform het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 194) door middel van het groeitraject.

Het groeitraject wil door feedback en opvolging de groei van de medewerker als persoon en als professional binnen de organisatie stimuleren:

- op basis van afspraken tussen de medewerker en de leidinggevende over de wederzijdse verwachtingen, met daaraan gekoppeld de concrete acties van medewerker en leidinggevende die nodig zijn om de verwachtingen in te lossen (het persoonlijk groeiplan);

- en op basis van de uitwisseling van ervaringen over de samenwerking gedurende een voorbije periode, en daaraan gekoppelde verwachtingen en/of afspraken over de verdere samenwerking en over de concrete acties van medewerker en leidinggevende die nodig zijn om de verwachtingen in te lossen (opvolging persoonlijk groeiplan).

In geval van beroepsongeschiktheid voorziet het groeitraject een formele evaluatie van de medewerker.

De jobstudenten en de contractuele vervangers (op voorwaarde dat de vervanging niet langer duurt dan twee jaar), zijn evenwel niet aan de evaluatie onderworpen.

3.1.2. Het (geactualiseerd) persoonlijk groeiplan

Artikel 48

Het groeitraject vangt aan met het vaststellen van het persoonlijk groeiplan voor de medewerker. Het groeiplan komt tot stand in overleg tussen de medewerker en de leidinggevende en omvat de wederzijdse verwachtingen, met daaraan gekoppeld de concrete acties van medewerker en leidinggevende die nodig zijn om de verwachtingen in te lossen.

Uiterlijk binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling moet voor elke statutaire medewerker of medewerker met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die in dienst is op het ogenblik van deze inwerkingtreding een persoonlijk groeiplan vastgesteld zijn. Voor elke medewerker die na de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgt, moet uiterlijk

binnen de zes maand na de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst een persoonlijk groeiplan vastgesteld zijn.

Voor medewerkers die geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur hebben, maar reeds één jaar in dienst zijn, wordt eveneens een groeiplan vastgesteld (uiterlijk binnen de zes maand na één jaar dienst).

Artikel 49

Minstens één keer per twee jaar voorziet de leidinggevende opvolging van het persoonlijk groeitraject door middel van een formeel feedbackgesprek. Tijdens dit gesprek geven de medewerker en de leidinggevende elkaar feedback over de inlossing van de in het persoonlijk groeiplan geformuleerde verwachtingen en over de daaraan gekoppelde afspraken en acties.

Het feedbackgesprek kan resulteren in een bevestiging en/of een bijsturing en/of een aanvulling van de eerder geformuleerde verwachtingen en/of afspraken en/of acties, en krijgt een weerslag in een geactualiseerd persoonlijk groeiplan.

De leidinggevende voorziet na de eerste actualisering van het persoonlijk groeiplan verder steeds minstens één keer per twee jaar opvolging van het geactualiseerde persoonlijk groeiplan door middel van een formeel feedbackgesprek, waardoor men steeds weer komt tot een geactualiseerd persoonlijk groeiplan.

De medewerker en de leidinggevende kunnen te allen tijde het initiatief nemen om een bijkomend formeel feedbackgesprek te organiseren.

3.1.3. Tussentijdse feedback

Artikel 50

De medewerker en de leidinggevende worden aangemoedigd om elkaar ook tussentijds individuele feedback te geven.

Tussentijdse feedback is niet gebonden aan vormvereisten. De tussentijdse feedback kan wel te allen tijde ook geregistreerd worden in het groeiplan.

3.1.4. Ontslag wegens beroepsongeschiktheid na evaluaties

3.1.4.1. Algemene bepalingen

Artikel 51

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid is alleen mogelijk als na passende maatregelen voor verbetering van de wijze van functioneren, uit twee evaluaties manifest blijkt dat de medewerker niet voldoet.

De medewerker wordt geëvalueerd door de rechtstreekse leidinggevende. Als evaluator komen zowel statutaire als contractuele medewerkers van minimaal niveau C in aanmerking. De evaluatoren worden door de aanstellende overheid aangesteld. Deze waakt tevens over de correcte toepassing van het evaluatiesysteem.

De medewerkers worden geïnformeerd over alle aspecten van het evaluatiestelsel.

3.1.4.2. Feedbackverslag met bijzonder geactualiseerd persoonlijk groeiplan

Artikel 52

Indien uit een formeel feedbackgesprek blijkt dat een medewerker dermate ontoereikend functioneert dat overwogen wordt een gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid te formuleren, wordt dit expliciet vermeld in de conclusie van het formeel feedbackgesprek.

Van een formeel feedbackgesprek met die vermelding in de conclusie wordt een omstandig feedbackverslag opgemaakt met daarbij in een bijzonder geactualiseerd persoonlijk groeiplan de concrete verwachtingen ten aanzien van de medewerker, en met daaraan gekoppeld de concrete acties van en de gewenste evolutie bij de medewerker die nodig zijn om de verwachtingen in te lossen en dus de overweging tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid weg te nemen.

Artikel 53

Zowel de medewerker als zijn/ haar leidinggevende ondertekenen het feedbackverslag en krijgen onmiddellijk een kopie van het ondertekende exemplaar.

Indien de medewerker weigert te ondertekenen, wordt het feedbackverslag aangetekend verzonden naar zijn/ haar domicilieadres.

3.1.4.3. Evaluatie en eindverslag van de evaluatie

Artikel 54

Ten vroegste in de zesde maand na deze waarin een kopie van het ondertekende feedbackverslag aan de medewerker werd overhandigd of aangetekend verzonden (datum

poststempel)[1], vindt een evaluatie plaats op basis van het feedbackverslag en het bijzonder geactualiseerd persoonlijk groeiplan. De evaluator neemt zijn/–haar bevindingen op in een kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat, dat 'gunstig' of 'ongunstig' kan zijn, op afdoende wijze onderbouwt en ondertekent dit verslag.

Artikel 55

De medewerker ontvangt het evaluatieverslag en ondertekent het voor kennisneming. De medewerker kan in het evaluatieverslag opmerkingen bij de evaluatie formuleren en dient dit binnen de tien kalenderdagen na de datum van kennisneming, ondertekend terug aan zijn evaluator te bezorgen. De evaluator ondertekent eventuele opmerkingen van de medewerker voor kennisneming en geeft een kopie aan de medewerker. Dit door de evaluator ondertekende verslag met daarin de opmerkingen van de medewerkers geldt als eindverslag van de evaluatie.

Als de medewerker weigert om dit evaluatieverslag voor kennisneming te ondertekenen wordt het aangetekend verstuurd naar zijn/ haar domicilieadres. De medewerker kan in het evaluatieverslag opmerkingen bij de evaluatie formuleren en dient dit binnen de tien kalenderdagen na verzending (termijn begint te lopen de derde dag na de poststempel) ondertekend terug aan zijn evaluator te bezorgen. De evaluator ondertekent eventuele opmerkingen van de medewerker voor kennisneming. Dit door de evaluator ondertekende verslag met daarin de opmerkingen van de medewerkers geldt als eindverslag van de evaluatie.

Indien de medewerker geen opmerkingen bezorgt binnen de vooropgestelde termijn, stelt de evaluator het eindverslag van de evaluatie vast.

Het eindverslag van de evaluatie wordt aangetekend verstuurd naar het domicilieadres van de medewerker.

[1] Deze termijn wordt geschorst in de gevallen die de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet voor schorsing van de opzegtermijn in geval van ontslag door de werkgever.

3.1.4.4. Gevolg van een ongunstige evaluatie

Artikel 56

In geval van een ongunstig evaluatieresultaat vindt ten laatste in de maand die volgt op deze waarin het eindverslag van de evaluatie werd verstuurd, een formeel feedbackgesprek naar aanleiding van ongunstige evaluatie plaats.

In geval van een beroepsprocedure tegen de evaluatie (waarna het evaluatieresultaat onveranderd is gebleven) vindt het formeel feedbackgesprek naar aanleiding van ongunstige evaluatie, ten vroegste plaats in maand na deze waarin de evaluator de medewerker en de beroepsinstantie van zijn/ haar beslissing op de hoogte bracht om op basis van het advies van de beroepsinstantie de bestaande evaluatie en het evaluatieresultaat te bevestigen of aan te passen.

Van een formeel feedbackgesprek naar aanleiding van ongunstige evaluatie wordt een omstandig feedbackverslag naar aanleiding van ongunstige evaluatie opgemaakt met daarbij in een bijzonder geactualiseerd persoonlijk groeiplan naar aanleiding van ongunstige evaluatie de concrete verwachtingen ten aanzien van de medewerker, en met daaraan gekoppeld de concrete acties van en de gewenste evolutie bij de medewerker die nodig zijn om de verwachtingen in te lossen en dus om te komen tot een gunstig evaluatieresultaat.

Artikel 57

Zowel de medewerker als zijn/ haar leidinggevende ondertekenen het feedbackverslag naar aanleiding van ongunstige evaluatie en krijgen onmiddellijk een kopie van het ondertekende exemplaar.

Indien de medewerker weigert te ondertekenen, wordt het feedbackverslag naar aanleiding van ongunstige evaluatie aangetekend verzonden naar zijn/ haar domicilieadres.

Artikel 58

Ten vroegste in de zesde maand na deze waarin een kopie van het ondertekende feedbackverslag naar aanleiding van ongunstige evaluatie aan de medewerker werd overhandigd of aangetekend verzonden (datum poststempel)[2], vindt een nieuwe evaluatie

[2] *Deze termijn wordt geschorst in de gevallen die de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet voor schorsing van de opzegtermijn in geval van ontslag door de werkgever.*

plaats op basis van het feedbackverslag naar aanleiding van ongunstige evaluatie en het bijzonder geactualiseerd persoonlijk groeiplan naar aanleiding van ongunstige evaluatie.

De evaluator neemt zijn/ haar bevindingen op in een kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat, dat 'gunstig' of 'ongunstig' kan zijn, op afdoende wijze onderbouwt en ondertekent dit verslag.

Artikel 59

De bepalingen inzake kennisneming/ kennisgeving van het evaluatieverslag en het eindverslag van de evaluatie zoals bepaald in artikels 54 en 55 zijn van toepassing.

Artikel 60

De medewerker die twee keer een ongunstig evaluatieresultaat krijgt, kan door de aanstellende overheid worden ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

In geval van twee ongunstige evaluatieresultaten legt de evaluator aan de aanstellende overheid een gemotiveerd voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid voor. De evaluator kan geen voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid formuleren alvorens het beroep tegen een tweede ongunstige evaluatie is afgehandeld en hij/ zij beslist heeft om de evaluatie al dan niet aan te passen.

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

3.1.4.5. Beroep tegen een ongunstige evaluatie

Artikel 61

De medewerker kan bij de aanstellende overheid (contactgegevens vermeld in het eindverslag van de evaluatie) schriftelijk beroep aantekenen tegen het eindverslag van de evaluatie binnen vijftien kalenderdagen na de kennisgeving van het eindverslag van de evaluatie (termijn begint te lopen de derde dag na de poststempel van de aangetekende zending).

De medewerker krijgt een gedateerde ontvangstmelding van zijn/haar beroep.

Artikel 62

De aanstellende overheid stelt de beroepsinstantie aan, stelt deze nominatief samen en stelt een voorzitter aan.

De beroepsinstantie bestaat uit twee externe deskundigen, aangevuld met een medewerker van niveau A of B. De beroepsinstantie wordt aangevuld met een secretaris-notulist die niet deelneemt aan het onderzoek, aan de besprekingen of aan de beoordeling van het beroep.

Leden van de raad van bestuur en de algemene vergadering, de algemeen directeur en de evaluator van de medewerker mogen geen deel uitmaken van de beroepsinstantie. Ook aanverwanten tot in de tweede graad van de persoon die beroep aantekent worden geweerd.

Artikel 63

De beroepsinstantie moet voltallig zijn voor de behandeling van een beroep. De voorzitter leidt de werkzaamheden van de beroepsinstantie.

Artikel 64

De beroepsinstantie onderzoekt het beroep en hoort de evaluator en de medewerker binnen de zestig kalenderdagen te rekenen vanaf de aantekening van het beroep (datum ontvangstmelding).

De medewerker en de evaluator worden gelijktijdig gehoord in een tegensprekelijke hoorzitting onder leiding van de voorzitter van de beroepsinstantie. De medewerker kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

Van de hoorzitting wordt ter zitting een verslag gemaakt. Het verslag geeft de standpunten van de evaluator en van de medewerker weer. De secretaris-notulist van de beroepsinstantie, de evaluator(en) en de medewerker ondertekenen het verslag. Het verslag maakt deel uit van het beroepsdossier.

Artikel 65

Het onderzoek door de beroepsinstantie resulteert in een gemotiveerd en eenparig advies in de vorm van een proces-verbaal dat door de leden van de beroepsinstantie wordt ondertekend.

Het proces-verbaal wordt binnen de tien kalenderdagen na de hoorzitting aan de evaluator afgegeven tot bevestiging of tot aanpassing van het eindeverslag van de evaluatie (de evaluator tekent voor ontvangst).

Artikel 66

De evaluator beslist op basis van het advies van de beroepsinstantie of hij/ zij de bestaande evaluatie en het evaluatieresultaat bevestigt of aanpast. Hij/ zij brengt de medewerker en de beroepsinstantie van zijn/ haar beslissing op de hoogte binnen een termijn van vijftien kalenderdagen na ontvangst van het proces-verbaal van de beroepsinstantie.

Een aangepaste evaluatie komt in de plaats van de eerdere evaluatie die onderwerp was van het beroep en vervangt de eerste evaluatie in het dossier van de betrokken medewerker.

Artikel 67

Als de beroepsinstantie geen advies formuleert binnen de vastgestelde termijn of bij staking van stemmen, dan krijgt de medewerker het evaluatieresultaat gunstig en past de evaluator de evaluatie en het evaluatieresultaat in die zin aan.

Artikel 68

Als de evaluator geen beslissing neemt over de bevestiging of aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat binnen de vastgestelde termijn, dan is het evaluatieresultaat gunstig.

3.1.4.6. Het digitaal groeidossier

Artikel 69

Elke medewerker beschikt over een persoonlijk digitaal groeidossier en kan dit raadplegen, aanvullen en wijzigen. Ook de leidinggevende kan het groeidossier van de medewerker raadplegen, aanvullen en wijzigen.

De medewerker brengt eenzijdige aanvullingen en wijzigingen digitaal ter kennis van de leidinggevende, en vice versa. De medewerker/de leidinggevende bevestigt digitaal de kennisname. Enkel op uitdrukkelijk verzoek van de medewerker kan worden afgeweken van het digitaal werken.

Het groeidossier omvat minstens het persoonlijk groeiplan, een samenvattende weerslag van elk formeel feedbackgesprek (de uitwisseling van ervaringen over de samenwerking gedurende een voorbije periode), de geactualiseerde groeiplannen, alle berichten die de medewerker en de leidinggevende in het kader van het groeitraject schrijven en delen (waaronder de uitnodigingen voor formele feedbackgesprekken), alle stukken die betrekking hebben op de evaluatie van een medewerker zoals voormeld.

De leidinggevende draagt de administratieve verantwoordelijkheid voor het groeidossier.

3.2. VTO

3.2.1. Algemene bepalingen

Artikel 70

De medewerkers hebben recht op VTO met betrekking tot aspecten die relevant zijn voor de uitoefening van de functie.

VTO is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie, het functioneren van een dienst of onderdeel uitmaakt van een implementatie van nieuwe werkmethodes en/of infrastructuur.

Artikel 71

Als meerdere medewerkers in aanmerking komen voor een bepaalde VTO-activiteit en een gelijktijdige deelname vanwege het dienstbelang, de inhoudelijke argumenten of budgettair niet mogelijk is, kan de leidinggevende op basis van één van de volgende criteria voorrang geven:

- aan de medewerker van wie uit het groeiplan blijkt dat hij/ zij baat heeft bij de VTO-activiteit;
- aan de medewerker van wie uit het groeiplan blijkt dat hij of zij een bijzondere verdienste heeft op het domein van de VTO-activiteit;
- aan de medewerker die zich in het kader van een taakverdeling specialiseert in de materie;
- aan de medewerker die zich in de eerste maanden van zijn of haar (nieuwe) functie bevindt en deelneemt aan een leertraject dat zijn/haar integratie in de organisatie en zijn/haar inwerking in de functie bevordert.

3.2.2. De vormingsplicht

Artikel 72

De medewerker kan verplicht worden om VTO te volgen (niet limitatief):

- om kennis te nemen van nieuwe regelgeving en nieuwe inzichten met betrekking tot zijn/haar functie of dienst;
- om vertrouwd te worden met nieuwe informaticatoepassingen;
- na een procedure van interne mobiliteit, herplaatsing of bevordering, om zich in te werken in de nieuwe functie;
- om vertrouwd te worden met het gebruik van nieuwe materialen;
- als VTO een onderdeel is van een verbeterplan voor de werking van de dienst;
- om het individueel functioneren op het vlak van kennis of vaardigheden te verbeteren;
- om in aanmerking te komen voor een bevordering, in overeenstemming met de specifieke bevorderingsvoorwaarden.

Artikel 73

Medewerkers kunnen van de verplichting tot deelname aan de opgelegde VTO-activiteit vrijgesteld worden als daar ernstige redenen voor zijn, andere dan overmacht. De medewerker die meent een ernstige reden te hebben voor vrijstelling van de verplichte deelname, vraagt de vrijstelling voor de start van de VTO-activiteit aan bij de leidinggevende. De leidinggevende beslist over de eventuele vrijstelling.

Artikel 74

De organisatie draagt de kosten (doorbetaling wedde tijdens de vormingsuren, het inschrijvingsgeld en de verplaatsingskosten) voor de deelname aan verplichte VTO-activiteiten volgens de modaliteiten beschreven in artikel 76.

3.2.3. Het vormingsrecht

Artikel 75

De medewerkers hebben het recht om, rekening houdend met de behoeften van de dienst, op kosten van het bestuur deel te nemen aan VTO-activiteiten om de kwaliteit van de organisatie en zijn persoonlijke bijdrage daartoe op peil te houden en te vergroten. De procedure van aanvraag, goedkeuring en kennisoverdracht van VTO zijn omschreven in de beleidsnota VTO.

3.2.4. Bepalingen over vormingstijd en terugbetaling van inherente kosten

Artikel 76

§1. Het basisprincipe voor te compenseren uren is het volgende:

3 de effectieve duurtijd van de verplaatsing naar de VTO-activiteit vermeerderd met de duur van de VTO-activiteit zoals vermeld op het VTO-attest (of bij gebreke aan een VTO-attest op een ander relevant document), en dit met een maximum van 9 uur per dag.

§2. De vormingstijd wordt aangerekend als arbeidstijd met volgende definiëringen:

4 compensatie van de vormingstijd, zowel ’s avonds (na 20 uur) als op zaterdag, gebeurt aan 100%;
5 de eventuele examendag, wordt eveneens gecompenseerd aan 100%;
6 Wanneer de gepresteerde VTO-uren gecompenseerd worden, wordt in overleg met de leidinggevende bepaald.

§3. De inschrijvingskosten, kosten voor syllabi, examengelden enz. met betrekking tot de VTO-activiteit worden ten laste genomen van het Zorgbedrijf Harelbeke.

De verplaatsingskosten worden alleen uitbetaald aan de medewerker die effectief gereden heeft of kosten gemaakt heeft.

De medewerker die dienstverplaatsingen met een eigen motorvoertuig doet, dient een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid (BA) af te sluiten die elk risico bij ongevallen overkomen aan derden moet dekken.

Zorgbedrijf Harelbeke heeft een verzekering ‘omnium dienstverplaatsingen’ afgesloten die de schade aan het motorvoertuig van de medewerker dekt.

§4. De tegemoetkomingen met betrekking tot de vorming gelden voor een eerste deelname aan een bepaald vormingspakket/traject. Met betrekking tot het niet slagen worden volgende principes aangenomen:

- de kosten verbonden aan een eventuele tweede deelname zijn ten laste van de medewerker tenzij het gaat over een verplichte vorming;
- en compensatie van de gepresteerde VTO-uren worden bij een eventuele tweede deelname niet gezien als arbeidstijd tenzij het gaat over een verplichte vorming.

Uitzonderingen op deze principes kunnen worden toegestaan door de aanstellende overheid.

3.3. Administratieve anciënniteiten

Artikel 77

Met de administratieve anciënniteiten worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor het verloop van de loopbaan.

De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op de medewerker:

- graadanciënniteit;
- niveauanciënniteit;
- dienstanciënniteit;
- schaalanciënniteit.

Artikel 78

§1 De graad-, niveau-, en dienstanciënniteit bestaat uit werkelijke diensten die bij een overheid werden gepresteerd.

§2 De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten sinds de datum van indiensttreding in een bepaalde graad of een daarmee vergelijkbare graad.

§3 De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten sinds de datum van indiensttreding in een of meer graden van een bepaald niveau of daarmee vergelijkbaar niveau.

§4 De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die gepresteerd zijn binnen een overheid.

§5 De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij de organisatie 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 schaalanciënniteit die voor periodes van onbezoldigde afwezigheid wordt toegekend, mag in het totaal niet meer belopen dan een jaar.

Artikel 79

De administratieve anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. De diensten die niet zijn begonnen op de eerste dag van de maand of geëindigd op de laatste dag van de maand, worden niet meegerekend.

Artikel 80

§1 Alle relevante overheidservaring wordt meegerekend voor toekenning van graad-, schaal- en niveauanciënniteit. Onder overheid wordt verstaan:

- de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België, en de instellingen die eronder ressorteren;
- de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten;
- de diensten en instellingen van de Europese Unie;
- de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;
- de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte.

§2 De graad-, schaal-, niveau-, en dienstanciënniteit worden in aanmerking genomen als relevant op basis van vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met de functiebeschrijving van de functie waarin de medewerker aangesteld wordt. De medewerker levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die bij een andere overheid of werkgever gepresteerd werden.

Als bewijsstukken worden aanvaard:

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

§3 Relevante beroepservaring uit de privésector of als zelfstandige kan worden meegerekend voor de toekenning van graad-, schaal-, niveau-, en geldelijke anciënniteit. De toekenning gebeurt door de uitgeoefende functie bij een andere werkgever of als zelfstandige te vergelijken met de vacante functie binnen Zorgbedrijf Harelbeke. In de vergelijking worden de voorwaarden en het functie- en competentieprofiel betrokken. Het toekennen van deze relevante beroepservaring gebeurt door een beslissing van de aanstellende overheid.

Artikel 81

De diensten, verloven en afwezigheden die recht geven op een salaris zoals weergegeven in bijlage 9, geven recht op toekenning van schaalanciënniteit.

Periodes van onbezoldigde, volledige afwezigheid zoals bepaald in hoofdstuk 4 aan- en afwezigheden, kunnen voor maximum één jaar worden meegeteld voor de toekenning van geldelijke en schaalanciënniteit. De resterende periodes van onbezoldigde afwezigheid en van disponibiliteit komen enkel in aanmerking voor de toekenning van geldelijke anciënniteit.

3.4. Functionele loopbaan

Artikel 82

De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn. Bij elke aanstelling in een graad krijgt de medewerker de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders bepaald.

Artikel 83

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

Graad	Rang	Schalen	Voorwaarden voor doorstroom
1 basisgraad	Av	A1a-A2a-A3a	1) doorstroom van A1a naar A2a na vier jaar schaalanciënniteit in A1a; 2) doorstroom van A2a naar A3a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a;
1 specifieke basisgraad	Avb	A6a-A6b-A7a	1) doorstroom van A6a naar A6b na vier jaar schaalanciënniteit in A6a; 2) doorstroom van A6b naar A7a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A6a en A6b;
Eerste hogere graad	Ax	A4a-A4b	doorstroom van A4a naar A4b na negen jaar schaalanciënniteit in A4a
	Axb	A8a-A8b	doorstroom van A8a naar A8b na negen jaar schaalanciënniteit in A8a

Tweede hogere graad	Ay	A5a-A5b	doorstroom van A5a naar A5b na negen jaar schaalanciënniteit in A5a
	Ayb	A9a-A9b	doorstroom van A9a naar A9b na negen jaar schaalanciënniteit in A9a
Derde hogere graad	Az	A10a-A10b	doorstroom van A10a naar A10b na negen jaar schaalanciënniteit in A10a

Artikel 84

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

Graad	Rang	Schalen	Voorwaarden voor doorstroom
1 basisgraad	Bv	B1-B2-B3	1) Doorstroom van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in B1 2) Doorstroom van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2
	Bv	Bv1-Bv2-Bv3	1) Doorstroom van Bv1 naar Bv2 na vier jaar schaalanciënniteit in Bv1 2) Doorstroom van Bv2 naar Bv3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in Bv1 en Bv2
1 hogere graad	Bx	B4-B5	Doorstroom van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4
	Bx	Bv5	Geen doorgroeimogelijkheden

Artikel 85

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

Graad	Rang	Functionele loopbaan	Voorwaarden voor doorstroom
1 basisgraad	Cv	C1-C2-C3	1) Doorstroom van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 2) Doorstroom van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2
	Cv	C1-C2*	Doorstroom van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1
	Cv	C3-C4	Doorstroom van C3 naar C4 na negen jaar schaalanciënniteit in C3
1 hogere graad	Cx	C4-C5	Doorstroom van C4 naar C5 na negen jaar schaalanciënniteit in C4

* voor begeleider in een erkend kinderdagverblijf, en voor de zorgkundigen in de ouderenzorg en in de thuiszorg

Artikel 86

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

Graad	Rang	Functionele loopbaan	Voorwaarden voor doorstroom
1 basisgraad	Dv	D1-D2-D3	1) Doorstroom van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 2) Doorstroom van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2
1 hogere graad	Dx	D4-D5	Doorstroom van D4 naar D5 na negen jaar schaalanciënniteit in D4

Artikel 87

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

Graad	Rang	Functionele loopbaan	Voorwaarden voor doorstroom
1 basisgraad	Ev	E1-E2-E3	1) Doorstroom van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in E1 2) Doorstroom van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2.

3.5. Interne mobiliteit

3.5.1. Algemene bepalingen

Artikel 88

§1. Onder interne mobiliteit voor de invulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een medewerker in een vacante betrekking die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.

§2. Voor de deelname aan een procedure van interne mobiliteit komen de volgende medewerkers in aanmerking:

1. de contractuele medewerkers die aan de voorwaarden onder 3.5.2. voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
   a) ze zijn na de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een aanwervings-en selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk 2;
   b) ze zijn voor de inwerkingtreding van dit besluit aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen;
2. de statutaire medewerkers die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand.

Artikel 89

De aanstellende overheid doet een oproep tot kandidaten die voldoen aan de voorwaarden conform de procedure. Ze beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk, maar definitief.

3.5.2. De voorwaarden en de procedures

Artikel 90

§1. De aanstellende overheid kan de vacature openstellen voor kandidaten die minimaal 1 jaar anciënniteit hebben binnen andere graden van dezelfde rang.

§2. De aanstellende overheid kan op gemotiveerde wijze afwijken van de standaardvoorwaarden voorzien in artikel 91.

Artikel 91

De kandidaten moeten op datum van afsluiting van de kandidatuurstelling ten minste:

- minimaal 1 jaar anciënniteit hebben binnen dezelfde graad;
- voldoen aan het functie-en competentieprofiel;

- voldoen aan de diplomavereisten voor de functie, indien dit diploma vereist is volgens zowel de aanwervings- als de bevorderingsvoorwaarden.

Artikel 92

De volgende procedure wordt minstens gevolgd:

1. de vacature wordt intern bekendgemaakt door een oproep via het meest geschikte communicatiekanaal;

2. geïnteresseerde kandidaten kunnen zich inschrijven voor de interne mobiliteitsprocedure door ten laatste op de vermelde afsluitingsdatum de nodige formulieren conform de richtlijnen van de oproep in te dienen. De minimaal te hanteren inschrijvingstermijn is 15 kalenderdagen;

3. voor de beoordeling van de voorwaarden onder artikel 91 worden de kandidaten op de meest gepaste wijze gescreend op het competentieprofiel van de vacature door een interne jury. Deze bestaat uit minstens de leidinggevende van de dienst waarbinnen de vacature open verklaard werd. De meest geschikte kandidaat wordt weerhouden en voorgesteld aan de aanstellende overheid om aan te stellen;

4. in de openverklaring van de vacature met interne mobiliteit kan de aanstellende overheid beslissen dat een werfreserve zal worden aangelegd.

Artikel 93

De medewerker 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 hij/zij verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

De graadanciënniteit bij de heraanstelling in een functie van een andere graad wordt vastgesteld conform de bepalingen van punt 3.3. administratieve anciënniteiten van deze rechtspositieregeling.

Een medewerker behoudt ten persoonlijke titel het statuut (statutair of contractueel) dat hij/zij in zijn oorspronkelijke functie had bij heraanstelling in een nieuwe functie.

Artikel 94

Een geslaagde kandidaat kan aangesteld worden door functiewijziging of door graadverandering.

Bij functiewijziging komen de kandidaten in aanmerking die in dezelfde graad zijn aangesteld als de graad van de vacante functie.

Bij graadverandering komen de kandidaten in aanmerking die een andere graad bekleden van dezelfde rang, waaraan dezelfde salarisschalen en dezelfde functionele loopbaan verbonden zijn.

3.6. Externe mobiliteit

Artikel 95

Dit punt is van toepassing op de medewerkers van de eigen organisatie, de stad Harelbeke, het OCMW Harelbeke, de autonome gemeentebedrijven en de verenigingen zoals omschreven in het decreet lokaal bestuur met hetzelfde werkingsgebied. Ook lokale en provinciale overheden die niet tot hetzelfde werkingsgebied behoren als de vereniging vallen hier onder zoals bepaald het BVR van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied, hoofdstuk 4. Belgisch Staatsblad, 14/07/2011, p. 41966 (verder vermeld als BVR van 20 mei 2011).

Artikel 96

De externe mobiliteit is enkel van toepassing op de contractuele functies onbepaalde duur en statutaire functies.

Artikel 97

De externe mobiliteit voor medewerkers van de in artikel 95 vermelde overheden wordt verwezenlijkt op dezelfde wijze als volgende procedures zoals beschreven in de artikels 88 tot en met 94 en artikels 21 tot en met 25:

- de procedure voor interne mobiliteit;
- bevorderingsprocedure.

Artikel 98

Onderstaande medewerkers kunnen zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne mobiliteits- of bevorderingsprocedure voor een vacature bij een andere overheid:

- de statutaire medewerkers, ongeacht hun administratieve toestand;
- contractuele medewerkers die beantwoorden aan de criteria om bij de eigen organisatie in aanmerking te komen voor deelname aan de procedure van interne mobiliteit of bevorderingsprocedure.

Artikel 99

Als de aanstellende overheid bij de openverklaring van een functie beslist dat ze een beroep doet op externe mobiliteit, dan volgt zij hierbij de procedure en voorwaarden zoals bepaald in het BVR van 20 mei 2011.

Artikel 100

De geselecteerde kandidaat die overkomt van een andere overheid, wordt aangesteld in de functie waarvoor hij/zij zich kandidaat heeft gesteld conform de relevante bepalingen van het BVR van 20 mei 2011.

Dat wil zeggen dat kandidaten die slagen voor de procedure van een contractuele betrekking, aangesteld worden in contractueel verband. Statutaire medewerkers in dienst bij een andere overheid, die deelnemen aan een procedure in contractueel verband, worden eveneens aangesteld in contractueel verband.

De anciënniteiten en arbeidsvoorwaarden van de medewerker die overkomt van een andere overheid als gevolg van externe mobiliteit worden vastgesteld zoals bepaald in het BVR van 20 mei 2011.

3.7. Ambtshalve herplaatsing

3.7.1. De ambtshalve herplaatsing van de statutaire medewerker in een functie van dezelfde rang

Artikel 101

§1 De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang gebeurt op initiatief van Zorgbedrijf Harelbeke.

Ze houdt in dat de statutaire medewerker herplaatst wordt in een andere, passende functie van dezelfde graad of in een passende functie van een andere graad van dezelfde rang.

§2 De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing.

Ze voert hierover vooraf een gesprek met de statutaire medewerker. De herplaatsing is niet tijdelijk, maar definitief.

De medewerker wordt ten minste tien kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek, vermeld in het vorige lid, en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden.

De medewerker die door de aanstellende overheid moet gehoord worden, mag, als hij/zij daarom verzoekt, in de plaats van te verschijnen voor de aanstellende overheid, zijn/haar persoonlijk standpunt naar aanleiding van de voorgestelde functie of functies schriftelijk

meedelen aan de aanstellende overheid. De aanstellende overheid neemt daarvan kennis en neemt een gemotiveerde beslissing in verband met de herplaatsing.

Artikel 102

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wordt toegepast als de betrekking van een vast aangesteld statutair medewerker afgeschaft wordt en de medewerker zijn betrekking niet in overgangsregeling behoudt.

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang kan ook toegepast worden als een vast aangesteld statutair medewerker door de bevoegde gezondheidsdienst ongeschikt verklaard werd om zijn functie nog langer uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand.

Artikel 103

§1 De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wegens afschaffing van de betrekking is alleen mogelijk in een vacante functie.

De ambtshalve herplaatsing wegens afschaffing van de betrekking heeft voorrang op de vervulling van de vacature door een procedure van aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit.

Als er meerdere overtallige medewerkers in aanmerking komen voor ambtshalve herplaatsing in een vacature gelden in volgorde de volgende criteria om de voorrang van de personeelsleden te bepalen:

- de mate waarin voldaan wordt aan de competentievereisten voor de vacante functie;
- de dienstanciënniteit;
- de leeftijd;
- eventuele sociale omstandigheden.

§2 De medewerker behoudt na de ambtshalve herplaatsing de salarisschaal en de schaalanciënniteit die verworven waren in de vorige functie.

Als de medewerker herplaatst wordt in een functie van een andere graad, wordt graadanciënniteit toegekend in overeenstemming met de bepalingen van artikels 82 tot en met 87.

3.7.2. De ambtshalve herplaatsing van de statutaire medewerker in een functie van een lagere graad

Artikel 104

§1 De statutaire medewerker, die na een bevordering niet goed blijkt te functioneren bij afloop van de proeftijd, wordt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie, of in een andere vacante functie van zijn vorige graad. De proeftijd en evaluatie worden toegepast conform

het BVR van 7 december 2007, Hoofdstuk III De beoordeling van het functioneren tijdens de proefperiode na bevordering wordt gedaan conform de bepalingen opgenomen in artikel 26 tot en met 31.

§2 De statutaire medewerker kan op initiatief van de organisatie herplaatst worden in een functie van een lagere graad wanneer de bevoegde gezondheidsdienst de medewerker niet langer geschikt acht om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt acht voor de uitoefening van een passende functie van een lagere graad.

§3 Een statutair medewerker die om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan worden aangesteld in een vacante passende functie van een lagere graad. Die vorm van herplaatsing kan slechts éénmaal tijdens de loopbaan toegekend worden.

De medewerker krijgt binnen de functionele loopbaan die verbonden is met de nieuwe graad, de salarisschaal waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil toont met het maximumbedrag van de vorige salarisschaal.

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

§4 De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing, vermeld in §1 tot en met 3. Ze voert hierover vooraf een gesprek met de medewerker. De herplaatsing is niet tijdelijk, maar definitief.

De betrokken medewerker wordt ten minste tien kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek, vermeld in het eerste lid, en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden.

De betrokken medewerker die door de aanstellende overheid gehoord wordt, kan zijn/haar persoonlijk standpunt naar aanleiding van de voorgestelde functie of functies schriftelijk binnen de week meedelen aan de aanstellende overheid.

Artikel 105

§1 De bevorderde statutaire medewerker die na een ongunstige evaluatie tijdens de proeftijd herplaatst wordt in zijn vorige functie of in een andere functie van zijn/haar vorige graad, krijgt opnieuw de salarisschaal die van toepassing was in zijn/haar vorige functie of graad.

De schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad tijdens de proeftijd, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

§2 Bij de herplaatsing om gezondheidsredenen vermeld in artikel 104 §2, wordt voor de vaststelling van het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit rekening gehouden met

het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die de medewerker verworven had in zijn/haar vorige graad.

§3 Een statutaire medewerker die op zijn/haar verzoek herplaatst wordt in een functie van een lagere graad met toepassing van artikel 104 §3 krijgt, binnen de functionele loopbaan die verbonden is met zijn/haar nieuwe graad, de salarisschaal waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil vertoont met het maximumbedrag van zijn/haar vorige salarisschaal.

Als aan de vorige graad een functionele loopbaan verbonden was, wordt de schaalanciënniteit die de betrokken medewerker had opgebouwd in zijn/haar salarisschaal overgedragen op de nieuwe salarisschaal.

3.7.3. De herplaatsing van de contractuele medewerker

Artikel 106

De contractuele medewerker die na een bevordering niet in aanmerking komt voor aanstelling in de functie wordt, mits instemming, opnieuw aangesteld in zijn vorige functie.

Indien het gaat om iemand die werd aangesteld via externe mobiliteit, wordt hij/zij in een andere open en gelijkaardige functie van zijn vorige graad aangesteld.

Indien er geen dergelijke functie meer open is, kan overgegaan worden tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

De evaluatie van het functioneren tijdens de inwerkperiode na bevordering en/of externe mobiliteit wordt gedaan conform de bepalingen opgenomen in artikel 26 tot en met 31.

3.8. Opdrachthouderschap

Artikel 107

Het opdrachthouderschap is het belasten van een medewerker met een in de tijd beperkte opdracht die een aanzienlijke verzwaring van zijn/haar functie inhoudt naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten.

Artikel 108

Het opdrachthouderschap kan alleen toegekend worden aan medewerkers in niveau A, B, of C.

Artikel 109

De algemeen directeur brengt de medewerkers die wegens de aard van hun functie in aanmerking komen op de hoogte van de opdracht met het oog op de kandidaatstelling. De mededeling bevat een inhoudelijke omschrijving van de opdracht en van de gevraagde competenties en vermeldt de uiterste termijn voor indiening van de kandidaturen.

Onder medewerkers die daartoe wegens de aard van hun functie in aanmerking komen, worden verstaan medewerkers die nuttige terreinkennis hebben voor de opdracht of medewerkers die ervaring hebben met projectmatig werken of die daartoe de nodige competenties hebben ontwikkeld.

De algemeen directeur wint advies in bij de directeur waaronder de dienst resorteer waar de opdracht uitvoering krijgt en aan de daarvoor geldende competentievereisten. De algemeen directeur beslist op basis van een vergelijking van de kandidaten over de toewijzing van de opdracht.

Artikel 110

De toelage voor het opdrachthouderschap die de medewerker ontvangt, is gelijk aan het verschil van het huidige salaris tegenover dat van de uit te oefenen hogere graad, zoals toegekend overeenkomstig de bepalingen van de artikels 82 tot en met 87.

De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

Artikel 111

De algemeen directeur kan te allen tijde op gemotiveerde wijze een einde stellen aan het opdrachthouderschap.

3.9. Hogere functie

Artikel 112

Wanneer een functie definitief vacant is of wanneer de titularis tijdelijk afwezig is kan een medewerker in een lagere graad, tijdelijk de hogere functie waarnemen.

Artikel 113

Onder de lagere graad wordt verstaan elke graad die door bevordering rechtstreeks toegang geeft tot de waar te nemen functie. De waarnemer moet niet aan de bevorderingsvoorwaarden voor de waar te nemen functie voldoen. Het is van belang dat de waarnemer weet wat hij/zij moet doen om eventueel wel aan de bevorderingsvoorwaarden te kunnen voldoen.

Artikel 114

De noodzaak om tijdelijk een hogere functie waar te nemen, wordt gemotiveerd door de algemeen directeur. De aanstellende overheid duidt de meest geschikte medewerker aan. Het selectiereglement is niet van toepassing.

Artikel 115

De waarneming van een hogere functie in een betrekking die definitief vacant is, mag ten hoogste zes maand duren en kan gemotiveerd verlengd worden tot maximum 2 jaar.

De aanstellende overheid beslist wie de hogere functie waarneemt. De waarneming in een betrekking die niet definitief vacant is, kan ook nooit langer dan twee jaar duren.

Artikel 116

De waarnemer van de hogere functie beschikt over alle prerogatieven die verbonden zijn met die functie.

Artikel 117

De medewerker die tenminste dertig opeenvolgende kalenderdagen een hogere functie waarneemt, ontvangt 100% van het verschil tussen het huidige salaris en het salaris dat verbonden is aan deze hogere graad. Aan de statutaire medewerker wordt een toelage (toelage hogere functie artikel 265) toegekend die het verschil in salaris compenseert. In het salaris zijn inbegrepen:

- de haard- of standplaatstoelage;
- elke andere salaristoeslag.

Deze toekenning wordt geschorst wanneer de medewerker langer dan één maand de hogere functie niet waarneemt. Er wordt een addendum toegevoegd aan de bestaande arbeidsovereenkomst van de contractuele medewerker.

Artikel 118

De opgebouwde schaalanciënniteit blijft behouden.

3.10. **De terbeschikkingstelling van medewerkers**

Artikel 119

§1. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een detacheringsovereenkomst, ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer. Dit geschrift moet worden opgesteld voor het begin van de terbeschikkingstelling. Terbeschikkingstelling kan gebeuren voor zover aan de voorwaarden van de betreffende regelgeving wordt voldaan.

§2. Bij terbeschikkingstelling is er geen overdracht van juridisch werkgeversgezag door Zorgbedrijf Harelbeke. De medewerker valt wel onder het functioneel gezag van de gebruiker. Functioneel gezag is onder meer:

- het bepalen van de inhoud, de doelstellingen, de planning en de prioriteiten van de functie;
- de organisatie van de arbeid (de arbeidstijdregeling, de materiële inrichting);

- bepalen van de plaats van tewerkstelling;
- toezicht, zowel op de uitvoering van het werk zelf als op de naleving van de arbeidstijdregeling;
- opleggen van een werkrooster;
- geven van richtlijnen en het bepalen waar, hoe en wanneer de activiteiten moeten worden uitgevoerd.

Het arbeidsreglement van de gebruiker is voor deze medewerker van toepassing voor zover dit niet strijdig is met de rechtspositieregeling van Zorgbedrijf Harelbeke. Tijdens de duur van de terbeschikkingstelling wordt het salaris van de medewerker verder betaald Zorgbedrijf Harelbeke.
De evaluatie en feedback gebeuren volgens de bepalingen van artikel 47 en volgende van deze rechtspositieregeling.

3.11. Tuchtregeling

Artikel 120
Inzake tuchtregeling voor de statutaire medewerkers is het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, hoofdstuk 4, afdeling 6 tucht, artikelen 198 tot en met 216, van toepassing.

3.12. Einde dienstverband

3.12.1. Einde dienstverband contractuele medewerkers

Artikel 121

De tewerkstelling van een contractuele medewerker kan worden beëindigd conform de geldende regelgeving.

3.12.2. Het verlies van de hoedanigheid van statutair medewerker

Artikel 122

De statutaire medewerker kan zijn/haar hoedanigheid van statutair medewerker verliezen naar aanleiding van:

1. een tuchtstraf, zoals uitgesproken overeenkomstig de bepalingen van het decreet lokaal bestuur, hoofdstuk 4, afdeling 6 tucht;

2. de vervroegde pensionering om medische redenen of wegens invaliditeit en dit na uitspraak door de bevoegde geneeskundige dienst waarbij de statutaire medewerker definitief ongeschikt is bevonden.

Naast de gevallen vermeld in punt 1° en 2°, en overeenkomstig artikel 103 en 104 van het BVR, kan niemand de hoedanigheid van statutair personeelslid verliezen, tenzij in de gevallen die bepaald zijn in artikel 122.

Artikel 123

Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair medewerker als:

1. de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;

2. de statutaire medewerker niet meer voldoet aan de voor zijn/haar functie geldende nationaliteitsvereiste, of de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of zijn/haar medische ongeschiktheid voor de functie behoorlijk werd vastgesteld;

3. de statutaire medewerker zonder geldige reden de werkpost verlaat of na een toegelaten afwezigheid zonder geldige reden het werk niet hervat na meer dan tien dagen na schriftelijke aanmaning;

4. de statutaire medewerker zich in een toestand bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

De termijn, vermeld in punt 1. geldt niet in het geval van arglist of bedrog vanwege de statutaire medewerker.

Artikel 124

§1 In de gevallen vermeld in artikel 121 wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair medewerker zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

De medewerker van wie de aanstelling onregelmatig werd bevonden als vermeld in artikel 121 na arglist of bedrog, wordt ontslagen wegens dringende redenen, ongeacht het tijdstip waarop die onregelmatigheid werd vastgesteld.

In afwijking van het eerste lid, krijgt de statutaire medewerker van wie de onregelmatige aanstelling, vermeld in artikel 121 niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, een verbrekingsvergoeding.

Het bedrag van de verbrekingsvergoeding is gelijk aan het salaris van drie maanden, als het statutaire personeelslid op de datum dat het ontslag ingaat in het totaal geen vijf jaar dienstanciënniteit bij een overheid heeft. Voor elke begonnen periode van vijf jaar dienstanciënniteit bij een overheid wordt het bedrag verhoogd met het salaris van drie maanden.

§2 De aanstellende overheid stelt het verlies van de hoedanigheid van statutair medewerker vast en beslist tot ontslag van de betrokken medewerker. De medewerker wordt vooraf gehoord. De medewerker kan zich laten bijstaan door een verdediger naar eigen keuze.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief betekend. De brief deelt de beslissing en de redenen ervoor mee en vermeldt de ingangsdatum van het ontslag. Het ontslag gaat niet in met terugwerkende kracht, maar gaat in de eerste dag van de maand die volgt op de betekening.

De statutaire medewerker wordt bij zijn ontslag geïnformeerd over alle verplichtingen van de organisatie en de medewerker die voortvloeien uit de Wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen. Belgisch Staatsblad, 01/08/1991, p. 16951.

3.12.3. De definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid

Artikel 125

De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van de statutaire medewerker op proef:

1. het vrijwillige ontslag;

2. de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid.

Artikel 126

De statutaire medewerker op proef die wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn van één maand, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag werd betekend.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief betekend waarbij het ontslag ingaat de eerste dag van de maand die volgt op de betekening.

Artikel 127

De statutaire medewerker op proef die ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt een volle dag of twee halve dagen per week om te solliciteren. De medewerker stelt zijn leidinggevende op voorhand in kennis van de afwezigheid voor sollicitatie.

Artikel 128

De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van de statutaire medewerker:

1. het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, conform de Pensioenwetgeving, en de ambtshalve pensionering als gevolg van de Wet van 5 augustus 1978 houdende

economische en budgettaire hervormingen, artikel 83, Belgisch Staatsblad, 17/08/1978, p. 9106;

2. het vrijwillige ontslag;

3. de vaststelling van definitieve beroepsongeschiktheid.

Artikel 129

De statutaire medewerker die vrijwillig ontslag neemt, stelt de aanstellende overheid daarvan schriftelijk in kennis.

De aanstellende overheid neemt kennis van het ontslag. De medewerker wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van de kennisneming.

De datum waarop de statutaire medewerker de dienst effectief verlaat, wordt vastgesteld in onderling akkoord tussen de medewerker en de aanstellende overheid. Indien geen akkoord, gelden de minimale termijnen voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

De vaste aanstelling bij een andere overheid wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag, behalve als een deeltijds werkende medewerker daarnaast ook deeltijds bij een andere overheid vast aangesteld wordt.

Artikel 130

§1 De statutaire medewerker die wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn van drie maand.

§2 Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van de vast aangestelde statutaire medewerker wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt de medewerker geïnformeerd over alle verplichtingen de werkgever en medewerker die voortvloeien uit de Wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen. Belgisch Staatsblad, 01/08/1991, p. 16951. De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag.

Artikel 131

De statutaire medewerker die ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt maximaal één dag per week dienstvrijstelling voor deelname aan een selectieprocedure bij een andere werkgever en dit voor de duur die daartoe nodig is. De medewerker stelt zijn leidinggevende op voorhand in kennis van de afwezigheid voor deelname aan een selectieprocedure.

3.12.4. Pensioenregeling voor de statutaire personeelsleden

Artikel 132

Alle medewerkers die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt, dienen ontslag te nemen om met pensioen te gaan. Zij kunnen ook na die leeftijdsgrens aan de slag blijven op voorwaarde dat de werkgever zijn akkoord geeft en men uitsluitsel van het pensioen aanvraagt bij de Federale pensioendienst. Deze verlenging kan in periodes van maximaal 1 jaar. De medewerkers, mogen, op hun verzoek ontslag nemen met het oog op hun oppensioenstelling, dit volgens de toepassing van de Pensioenwetgeving.

Overeenkomstig de modaliteiten vervat in de Wet van 6 juli 1982 houdende wijziging van artikel 83 van de Wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen, Belgisch Staatsblad, 17/08/1982, p. 9348 en latere wijzigingen wordt de medewerker echter ambtshalve in rust gesteld zodra hij/zij:

1. door de bevoegde geneeskundige dienst definitief ongeschikt is bevonden en de reglementair voorziene ziekteverloven heeft uitgeput;

2. de eerste dag van de maand na zijn/haar 60ste verjaardag 365 dagen wegens ziekte telt, zonder dat hij/zij definitief ongeschikt is bevonden.

Artikel 133

De statutaire medewerkers worden aangesloten bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten. Zij genieten het pensioenstelsel voorzien in de Wet van 25 april 1933 omtrent de pensioenregeling van het gemeentepersoneel. Belgisch Staatsblad, 05/05/1933, p. 2344., de Wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen. Belgisch Staatsblad, 22/05/1984, p. 7035 en de eventuele latere wijzigingen en latere aanvullingen aan voormelde wetgeving aangebracht.

De normale pensioenleeftijd voor de medewerkers is deze die overeenstemt met de leeftijdsgrens waarop zij verplicht worden hun ambt te beëindigen. De medewerkers kunnen op de leeftijd zoals bepaald in de Pensioenwetgeving een vervroegd rustpensioen bekomen.

Hoofdstuk 4: aan- en afwezigheden

4.1. Verlof

4.1.1. Algemene bepalingen

Artikel 134

De medewerker bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

3. dienstactiviteit;
4. non-activiteit.

Een statutaire medewerker kan zich ook in een toestand van disponibiliteit bevinden.

Artikel 135

- Dienstactiviteit

De medewerker is bij verlof of afwezigheid in dienstactiviteit, indien de medewerker op dat ogenblik het recht op salaris behoudt, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

De medewerker die afwezig is in geval van overmacht bevindt zich in een toestand van dienstactiviteit.

De medewerker bevindt zich in een toestand van dienstactiviteit als hij/zij deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking, maar verliest wel zijn/haar recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

- Non-activiteit

De medewerker is in non-activiteit bij verlof of afwezigheid, indien de medewerker op dat ogenblik geen recht heeft op zijn/haar salaris, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

De medewerker die zonder toestemming of geldige reden of ten gevolge van de toepassing van een tuchtstraf afwezig is, bevindt zich in een toestand van non-activiteit.

4.1.2. De jaarlijkse vakantiedagen

Artikel 136

<u>Jaarlijkse vakantie</u>

Iedere voltijds tewerkgestelde medewerker heeft recht op 26 dagen jaarlijkse vakantie voor een volledig dienstjaar, op basis van prestaties van vorig dienstjaar. Voor statutaire

medewerkers wordt het verlof berekend op het huidige dienstjaar (cfr. het Koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Belgisch Staatsblad, 06/04/1967, p. 3549 en de Wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Belgisch Staatsblad, 30/09/1971, p. 11317).

Elke periode met recht op salaris, uitkering in het kader van ziekte- en invaliditeitsverzekering of wachtgeld wegens ziekte of invaliditeit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen. Een standaard vakantiedag in een werkweek van 38 uur telt 7,6 uur of 7 uur en 36 minuten.

Bij afwezigheid zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op jaarlijkse vakantie verhoudingsgewijs verminderd.

Indien de periode met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, alsook indien de periode van disponibiliteit wegens ziekte een termijn van 12 maand overschrijdt, worden geen vakantiedagen meer toegekend. De periode met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, alsook de periode van disponibiliteit wegens ziekte kan niet onderbroken worden door het opnemen van vakantiedagen indien de gezamenlijke duur ervan de 12 maand zou overschrijden.

Periodes van disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden in het jaar van de weder indiensttreding gelijkgesteld met periodes met recht op salaris. Het aantal vakantiedagen wordt niet verminderd.

Als een medewerker in de loop van het dienstjaar in dienst treedt of zijn/haar functie definitief neerlegt, worden zijn/haar vakantiedagen in evenredige mate verminderd.

Artikel 137

De vakantiedagen kunnen genomen worden naar keuze van de medewerker, maar moeten vooraf worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met het dienstbelang, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan de medewerker.

De jaarlijkse vakantiedagen worden berekend in uren.

In afwijking van artikel 135 eerste lid, kan een medewerker elk jaar maximum 4 vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om de vakantiedagen te weigeren.

Bij uitzondering kan één vijfde van de vakantiedagen worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar. De vakantiedagen die overgedragen worden, moeten worden opgenomen voor het einde van het eerste kwartaal. Er is geen overdracht mogelijk wanneer de medewerker minstens 80% van het jaar afwezig is wegens ziekte. Uitzonderingen kunnen door de aanstellende overheid worden toegepast.

De aanvraag voor overdracht wordt bij de leidinggevende gedaan. De eindbeslissing om al dan niet over te dragen ligt bij de algemeen directeur.

Aparte bepalingen per dienst met betrekking tot opname van jaarlijks vakantiedagen zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

Als de medewerker tijdens zijn/haar vakantie gehospitaliseerd wordt, dan wordt de vakantie geschorst vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname. Ook bij eventuele aansluitende herstelperiode na een hospitalisatie wordt de vakantie geschorst.

Artikel 138

Medewerkers kunnen onder bepaalde voorwaarden gerechtigd zijn op arbeidsduurvermindering (adv-dagen) zoals vastgelegd door de betreffende regelgeving. Zorgbedrijf Harelbeke heeft hiertoe de modaliteiten vastgelegd in bijlage 4.

Artikel 139

Wanneer een medewerker tijdens zijn/haar vakantiedagen ziek valt, worden de dagen gedekt door een doktersgetuigschrift, omgezet in ziekteverlof. Dit doktersattest moet binnen de 48 uur na de aanvang van de ziekte worden bezorgd.

Als een medewerker ziek wordt voor de aanvang van een vakantiedag of een periode van vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort en worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet voor statutaire medewerkers.

4.1.3. De feestdagen

Artikel 140

Een medewerker van Zorgbedrijf Harelbeke heeft recht op salaris op volgende feestdagen:

- 1 januari;
- paasmaandag;
- 1 mei;
- Hemelvaartsdag;
- pinkstermaandag;
- 11 juli;
- 21 juli;
- 15 augustus;
- 1 november;
- 11 november;
- 25 december.

Een feestdag die op een zaterdag, een zondag of inactiviteitsdag valt, geeft recht op een compensatiedag die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kan worden opgenomen. Het recht ontstaat weliswaar pas nadat de feestdag voorbij is.

Medewerkers die moeten werken op een feestdag, krijgen hiervoor een compensatiedag die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kan worden opgenomen tenzij anders opgenomen in het arbeidsreglement.

4.1.4. Bevallingsverlof, vaderschapsverlof, adoptieverlof en verlof voor verstrekken van pleegzorgen

4.1.4.1. Bevallingsverlof en opvangverlof

Artikel 141

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan de medewerker volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Belgisch Staatsblad, 30/03/1971, p. 3931. Dit verlof is een recht. Het bevallingsverlof bedraagt 15 weken, waarbij 1 week verplicht dient opgenomen te worden voor de bevalling en 9 weken verplicht na de bevalling.

De statutaire medewerker behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

Contractuele medewerkers behouden tijdens dit verlof het recht op salaris niet, maar ontvangen een uitkering van de mutualiteit, overeenkomstig de Wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Belgisch Staatsblad, 27/08/1994, p. 21524, en de uitvoeringsbesluiten bij deze wetgeving.

Artikel 142

De medewerker die van dit recht gebruik wil maken, brengt zijn rechtstreeks leidinggevende hiervan schriftelijk op de hoogte. Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 143

Bij verlenging van de postnatale rustperiode in overeenstemming met de Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 39, zesde lid, wordt de statutaire medewerker tijdens de duur van die verlenging doorbetaald.

4.1.4.2. Vaderschapsverlof en vaderschapsverlof bij hospitalisatie of overlijden van de moeder

- **Vaderschapsverlof**

Artikel 144

Het vaderschapsverlof bedraagt tien dagen die dienen opgenomen te worden binnen de 4 maanden na de geboorte. Dit verlof is voor de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de medewerker.

Artikel 145

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Contractuele medewerkers krijgen tijdens het vaderschapsverlof 7 dagen een uitkering van de mutualiteit en 3 dagen van de werkgever.

- **Vaderschapsverlof bij hospitalisatie of overlijden van de moeder**

Artikel 146

Het vaderschapsverlof bij hospitalisatie of overlijden van de moeder wordt toegekend aan de medewerker overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk besluit van 17 oktober 1994 betreffende de omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder. Belgisch Staatsblad, 09/11/1994, p. 27747 (verder vermeld als KB van 17 oktober 1994).

Artikel 147

- *Bij overlijden van de moeder:*

§1 De medewerker die van dit recht gebruik wenst te maken, brengt zijn/haar rechtstreeks leidinggevende hiervan schriftelijk op de hoogte binnen de 7 kalenderdagen te rekenen van het overlijden van de moeder. De aanvraag vermeldt de aanvangsdatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. De medewerker bezorgt zo snel mogelijk een uittreksel van de overlijdensakte van de moeder.

§2 Als de moeder overlijdt, heeft de andere ouder (in dienst bij Zorgbedrijf Harelbeke) van het kind, recht op vaderschapsverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

§3 Het vaderschapsverlof, vermeld in §1 en §2, wordt voor de statutaire medewerkers bezoldigd door de organisatie.

- *Bij hospitalisatie van de moeder:*

§4 De medewerker die van dit recht gebruik wenst te maken, brengt zijn/haar rechtstreeks leidinggevende hiervan schriftelijk op de hoogte voor de aanvang van het vaderschapsverlof. De aanvraag vermeldt de aanvangsdatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. De medewerker bezorgt zo snel mogelijk een medisch getuigschrift dat de hospitalisatie van meer dan 7 dagen van de moeder aantoont en dat de datum vermeldt waarop de pasgeborene het ziekenhuis heeft verlaten.

§5 Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft de medewerker die ouder is van het kind, recht op vaderschapsverlof, 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 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.

4.1.4.3 Adoptieverlof

Artikel 148

De contractuele medewerker kan adoptieverlof opnemen overeenkomstig de bepalingen van Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, artikel 30 ter en de uitvoeringsbesluiten. Vervolgens de wijzigingen in de Wet van 6 september 2018 tot wijziging van de regelgeving met het oog op de versterking van het adoptieverlof en tot invoering van het pleegouderverlof. Belgisch Staatsblad, 26/09/2018, p. 73774.

Artikel 149

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Contractuele medewerkers krijgen tijdens het adoptieverlof een uitkering van de mutualiteit.

Artikel 150

Het verlof wordt genotuleerd in een besluit van de aanstellende overheid conform de wensen van de medewerker, maar rekening houdend met de dienstnoodwendigheden.

Artikel 151

De medewerker moet ten minste één maand voor de opname van het verlof zijn rechtstreeks leidinggevende schriftelijk op de hoogte brengen van de begin- en einddatum van dit verlof.

Artikel 152

Het recht op adoptieverlof is een individueel krediet van 6 weken indien het om een minderjarig kind gaat. Komt daarbij 1 week extra en vervolgens om de 2 jaar terug 1 week

extra te verdelen over beide adoptie- of pleegouders (tot maximum 5 weken tegen 2027). De maximumduur wordt verdubbeld als het opgenomen kind een handicap heeft. Als slechts een van de samenwonende partners adopteert kan alleen die persoon het verlof genieten. Het adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode opgenomen worden.

Artikel 153

De statutaire medewerker krijgt op zijn/haar verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

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.

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

Tijdens het opvangverlof behoudt de statutaire medewerker het recht op zijn gebruikelijke salaris.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode van een week of een veelvoud ervan.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen de twee maand die volgen op de inschrijving van het kind als lid van het gezin van de medewerker.

4.1.4.3. Verlof voor verstrekken van pleegzorgen

Artikel 154

De medewerker kan verlof voor verstrekken van pleegzorgen nemen overeenkomstig de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, artikel 30 quater en de uitvoeringsbesluiten.

Het pleegzorgverlof vormt een recht voor iedere medewerker die officieel als pleegouder is aangesteld door:

- de rechtbank;
- de plaatsingsdienst die erkend is door de bevoegde gemeenschappen;
- door de dienst voor jeugdwerking;
- of door het comité Bijzondere Jeugdbijstand.

Dit verlof is voor gebeurtenissen die te maken hebben met de plaatsing van het kind.

Het recht op pleegzorgverlof geldt voor alle vormen van plaatsing in het gezin waartoe kan worden besloten door één van de hierboven vermelde instanties.

Ten aanzien van de werkgever wordt het bewijs van hoedanigheid als pleegouder geleverd door de formele aanstellingsbeslissing die uitgaat van één van deze instanties.

Het pleegzorgverlof kan opgenomen worden in volgende situaties:

- voor het bijwonen van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- voor contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de natuurlijke ouders of voor het pleegkind en de pleeggast belangrijke derden;
- voor contacten met de dienst voor pleegzorg.

In andere dan de drie hierboven vermelde situaties, geldt het recht op pleegzorgverlof slechts voor zover de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom dat verlof noodzakelijk is.

De duur van het pleegzorgverlof is bepaald op maximaal 6 dagen per kalenderjaar. Indien het pleeggezin bestaat uit twee medewerkers, die gezamenlijk als pleegouder zijn aangesteld, dienen de 6 dagen pleegzorgverlof onder hen beiden te worden verdeeld. Deze 6 dagen zijn het maximumaantal ongeacht het aantal personen die aan de pleegouder(s) zijn toevertrouwd.

Artikel 155

Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Medewerkers krijgen tijdens dit verlof een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Artikel 156

Het toekennen van het verlof wordt genotuleerd in een besluit van de aanstellende overheid. De leidinggevende plant het verlof in overleg met de medewerker in en houdt rekening met zijn/haar wensen. Hierbij wordt wel rekening gehouden met de dienstnoodwendigheden.

4.1.5. Ziekteverlof

4.1.5.1. Algemene bepalingen ziekteverlof

Artikel 157

Indien de medewerker door ziekte of ongeval in ziekteverlof is, moeten de bepalingen gevolgd worden, zoals beschreven in het arbeidsreglement onder hoofdstuk 11: ziekte en arbeidsongeval.

Artikel 158

De contractuele medewerker valt voor de bezoldiging tijdens de afwezigheid, na de regeling van het gewaarborgd salaris, onder het stelsel van de wetgeving op de ziekteverzekering.

Een statutaire medewerker heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektekredietdagen.

Artikel 159

Het ziekteverlof maakt geen einde aan het stelsel van loopbaanvermindering

4.1.5.2. *Ziektekredietdagen*

Artikel 160

§1. Op het moment van de vaste benoeming worden aan de medewerker onmiddellijk 63 ziektekredietdagen toegekend. Vanaf het vierde jaar worden per volledig jaar (voltijdse) dienstactiviteit 21 ziektekredietdagen toegekend aan het stelsel van ziektekredietdagen.

Voor de voltijdse statutaire medewerker wordt hiertoe navolgende bewerking gehanteerd:

- ieder dienstjaar heeft een voltijds statutair personeelslid recht op 21 werkdagen ziektekrediet, evenwel via onderstaande formule te verrekenen in functie van het totaal aantal ziektedagen gedurende het voorgaande dienstjaar;

- formule: recht aan ziektekrediet = 21 - {(21 x ZD): 260}
  * Waarbij '21' het totaal aantal werkdagen ziektekrediet indien het volledige voorgaande dienstjaar gewerkt;
  * waarbij 'ZD' het totaal aantal dagen disponibiliteit en dagen van non-activiteit van het voorgaande dienstjaar;
  * waarbij '260' het maximaal aantal werkdagen van het voorgaande dienstjaar.
  (alles in werkdagen; decimalen telkens afgerond naar de hogere eenheid).

Het aldus bekomen recht aan ziektekrediet dient eventueel bijkomend nog verrekend in functie van de effectieve prestaties ingevolge de tewerkstelling gedurende het in de verrekening betrokken dienstjaar.

§2. Voor elke dag ziekteverlof wordt een dag afgetrokken van het aantal ziektekredietdagen. Voor de opgenomen ziektekredietdagen wordt salaris betaald.

§3. De ziektekredietdagen worden pro rata volgens de arbeidsbreuk toegekend. Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal ziektekredietdagen waarop de medewerker recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

§4 ziektekredietdagen, opgebouwd bij een of meerdere vorige publieke werkgevers,

worden eveneens in rekening gebracht. De berekening gebeurt op dezelfde wijze als voor de periodes in dienst van de organisatie en met aftrek van de bij de vorige publieke werkgever(s) opgenomen ziektedagen.

Artikel 161

Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat de statutaire medewerker zijn/haar ziektekredietdagen heeft opgebruikt en indien de betrokken medewerker nog altijd ziek is, kan de aanstellende overheid de medewerker doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

Artikel 162

Een statutaire medewerker die tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling, met pensioen wordt gesteld wegens invaliditeit en een pensioenuitkering van die overheid of die instelling ontvangt, vóór de uitputting van zijn ziektekredietdagen wordt definitief ongeschikt verklaard.

4.1.5.3. Deeltijds ziekteverlof

Artikel 163

§1 Een statutaire medewerker die na een afwezigheid wegens ziekte, een arbeidsongeval of een ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn/haar functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen zijn/haar functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster van ten minste de helft van het normale uurrooster van het betrokken personeelslid. De toestemming wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie maanden. Deze periode kan verlengd worden met een periode van telkens ten hoogste drie maanden.

§2 De afwezigheid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als dienstactiviteit. De afwezigheid wordt niet in mindering gebracht van de beschikbare ziektekredietdagen voor de periode van maximaal 3 maand.

§3 De aanvraag van deze afwezigheid gebeurt schriftelijk. De aanvraag is gestaafd met een medisch getuigschrift en gekoppeld aan het advies van de arbeidsgeneesheer. De aanstellende overheid beslist over de aanvraag. Tegen een eventuele weigering van de aanvraag kan de medewerker bezwaar indienen bij van de raad van bestuur.

4.1.5.4. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid

Artikel 164

§1. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van:

- een arbeidsongeval;
- een ongeval op de weg naar en van het werk;
- een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;
- een beroepsziekte;
- de vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of de medewerker die borstvoeding geeft en die werkt in een schadelijk arbeidsmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is;
- de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen de zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

Voor de statutaire medewerkers worden de dagen afwezigheid bedoeld in 1° tot en met 4° niet aangerekend op het beschikbare ziektekrediet, behalve voor de toepassing van artikel 121 (met het oog op vervroegde pensionering bij definitieve arbeidsongeschiktheid).

Artikel 165

Een medewerker kan onder bepaalde voorwaarden, na een langdurige periode van afwezigheid omwille van ziekte, in een re-integratietraject stappen. De aanvraagprocedure, wettelijke termijnen en inhoudelijke bepalingen worden toegepast conform het Koninklijk Besluit van 30 januari 2017 betreffende wijziging van het KB van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Belgisch Staatsblad, 06/02/2017, p. 17440.

4.1.6. Disponibiliteit door ziekte of invaliditeit

Artikel 166

§1. De statutaire medewerker wordt in disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit geplaatst op het ogenblik dat de medewerker het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen heeft opgebruikt.

§2. De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit houdt op telkens de toestand van ziekte of invaliditeit ophoudt te bestaan, of wanneer de betrokken vast aangestelde statutaire medewerker, al dan niet vervroegd, op pensioen wordt gesteld.

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van ziekte of invaliditeit gelden dezelfde regels als voor een zieke of invalide statutaire medewerker die zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt.

Artikel 167

§1 De statutaire medewerker die in disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit is gesteld, ontvangt een wachtgeld gelijk aan 60% van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als de medewerker nog in effectieve actieve dienst was gebleven. Het wachtgeld wordt berekend op de bezoldigingsonderdelen die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.
§2. Het bedrag van dit wachtgeld mag evenwel in geen geval minder bedragen dan:
1° de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben verkregen met toepassing van de regeling voor contractuele medewerkers in het kader van de sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit;
2° het pensioen dat verkregen zou worden bij het vervroegd op rust stellen op dezelfde dag waarop de toestand van disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit ingaat.

Artikel 168

De tijd die een statutaire medewerker doorbrengt in de stand disponibiliteit wordt aangerekend als werkelijke dienst.

Artikel 169

De statutaire medewerker in disponibiliteit moet aan zijn rechtstreeks leidinggevende bekendmaken waar hem de beslissingen die op hem betrekking hebben schriftelijk kunnen worden bezorgd.

4.1.7. Disponibiliteit wegens ambtsopheffing

Artikel 170

§1 Statutaire medewerkers die in disponibiliteit wegens ambtsopheffing zijn gesteld, behouden hun aanspraken op verhoging in salaris. Zij genieten een wachtgeld, gebaseerd op het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als zij nog in effectieve actieve dienst waren gebleven.

§2 Het eerste en het tweede jaar is het wachtgeld gelijk aan het laatste activiteitssalaris en de ontwikkeling ervan, vermeld in §1. Elk jaar dat daarop volgt wordt het met 20 % verminderd. Het wachtgeld mag echter, binnen de grens van 40/40, niet lager zijn dan zoveel maal 1/40 van het laatste activiteitssalaris als het statutaire personeelslid, op de datum van de in disponibiliteitsstelling wegens ambtsopheffing, jaren werkelijke dienst in de openbare sector heeft.

§3 Als tijdens de disponibiliteit wegens ambtsopheffing de organieke salarissen van de medewerkers worden gewijzigd, dan wordt het wachtgeld aangepast aan het nieuwe fictieve laatste activiteitssalaris, dat zal worden berekend rekening houdend met de

omschakelingsprincipes van de herziening van de salarisschalen en uitgaande van het vroegere laatste activiteitssalaris dat als basis heeft gediend om het vroegere wachtgeld te berekenen.

§4 In geen geval mag de disponibiliteit wegens ambtsopheffing in het totaal, en al dan niet met onderbroken periodes, de duur van de werkelijke overheidsdiensten van de statutaire medewerker overtreffen, met inbegrip van de tijdelijke en contractuele diensten in de publieke sector, maar met uitsluiting van de militaire diensten die voor de vermelde overheidsdiensten werden volbracht.

De statutaire medewerker kan door het bestuur niet meer dan tweemaal in disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden gesteld.

Artikel 171

§1 De statutaire medewerkers in disponibiliteit wegens ambtsopheffing kunnen opnieuw in actieve dienst worden geroepen. Voor de vacante betrekkingen bij de organisatie, genieten zij de voorkeur, als zij beantwoorden aan de reglementaire voorwaarden om die betrekkingen te verkrijgen. Bij keuzemogelijkheid uit meerdere in disponibiliteit wegens ambtsopheffing gestelde statutaire medewerkers moet met het aantal dienstjaren en met de voor de vacante betrekking vereiste bijzondere geschiktheden rekening worden gehouden.

§2 Als een statutaire medewerker in disponibiliteit wegens ambtsopheffing weer in actieve dienst geroepen wordt, dan moet dat zo spoedig mogelijk gebeuren. De statutaire medewerker kan echter de organisatie om een wachttermijn van een maand verzoeken, die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand van ontvangst van de individuele betekening van de beslissing van de aanstellende overheid om een einde te stellen aan de disponibiliteit wegens ambtsopheffing door toewijzing van een nieuwe statutaire betrekking.

Als de statutaire medewerker tijdens zijn in disponibiliteitsstelling een andere beroepsactiviteit heeft gevonden, dan heeft hij/zij recht op een uitstel van maximaal drie maanden, als hij/zij opnieuw in actieve dienst wordt geroepen.

4.1.8. Omstandigheidsverlof

Artikel 172

De medewerker krijgt – mits het voorleggen van een bewijsstuk – omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

1) huwelijk van de medewerker of het afleggen van een **verklaring van wettelijke samenwoning** door de medewerker, vermeld in het Burgerlijk Wetboek, artikel 1475 tot en met 1479, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten	4 werkdagen – op te nemen binnen een tijdsbestek van een week voor en een week na het huwelijk
2) bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de **geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer**	10 werkdagen- op te nemen binnen een periode van 4 maanden, te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
3) overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de medewerker, of van de samenwonende of huwelijkspartner die onder hetzelfde dak wonen	10 werkdagen – op te nemen binnen de 4 weken, vanaf de datum van het overlijden.
4) Overlijden van een bloed- of aanverwant in de 1e graad van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner – niet wonende onder hetzelfde dak	4 werkdagen – op te nemen binnen de 2 weken vanaf de datum van het overlijden.
5) huwelijk van een kind van de medewerker, van de samenwonende of huwelijkspartner	2 werkdagen – op te nemen in een tijdsbestek van 1 week voor tot 1 week na het huwelijk.
6) overlijden van een bloed- of aanverwant van de medewerker of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als de medewerker of de samenwonende partner	2 werkdagen – op te nemen binnen de twee weken vanaf de datum van het overlijden.
7) overlijden van een bloed- of aanverwant van de medewerker of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet	1 werkdag – op te nemen binnen de twee weken vanaf het overlijden.

onder hetzelfde dak wonend als de medewerker of de samenwonende partner	
8) huwelijk van een bloed- of aanverwant: a) in de eerste graad, die geen kind is; b) in de tweede graad, van de medewerker, de samenwonende of huwelijkspartner	de dag van het huwelijk
9) priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
10) plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag – of laatste werkdag voor de plechtigheid.
11) gehoord worden door de **vrederechter** in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag
12) deelneming aan een **assisenjury**, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd

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

Het omstandigheidsverlof wordt opgenomen volgens de modaliteiten zoals beschreven in bovenstaande tabel. Uitzonderingen kunnen worden toegestaan door de algemeen directeur.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele medewerkers in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het contractuele personeelslid:

wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat – het vadersschapsverlof -, vermeld in punt 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.
meeouders hebben onder bepaalde voorwaarden op dezelfde manier als een gewone vader recht op 10 dagen verlof wanneer de partner bevalt.

Voorwaarden verbonden aan dit 'geboorteverlof':

- het kind mag enkel een wettelijke afstammingsband hebben met de moeder;
- de meeouder moet op het ogenblik van de geboorte ofwel gehuwd zijn met de moeder;
- de meeouder moet wettelijk samenwonend zijn met de moeder;
- de meeouder moet sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwonen met de moeder en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Wanneer het omstandigheidsverlof uit meerdere dagen bestaat, kan het omstandigheidsverlof op verzoek van het personeelslid worden gesplitst in meerdere periodes dit in lijn met de gedefinieerde periodes opgenomen in bovenstaande tabel.

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

Artikel 173

Het verlof wordt, op vertoon van een bewijsstuk, door de rechtstreeks leidinggevende toegestaan.

Artikel 174

De medewerkers kunnen het recht op omstandigheidsverlof niet cumuleren met het recht op klein verlet zoals voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet.

4.1.9. Onbetaald verlof

4.1.9.1. Onbetaald verlof als gunst

Artikel 175

Een medewerker komt in aanmerking voor de volgende contigenten onbetaald verloven:

- twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in al dan niet aaneensluitende periodes. Deze dagen kunnen voltijds of deeltijds genomen worden als de werking van de dienst dit toelaat. Die dagen worden niet bezoldigd;
- twee jaar gedurende de loopbaan, waarbij alle periodes van onbetaald verlof die als gunst werden toegekend in rekening worden gebracht, te nemen in periodes van minimaal één maand. Die periodes worden niet bezoldigd.

Artikel 176

Het onbetaald verlof kan voor het contigent van 20 werkdagen per kalenderjaar gedurende het hele dienstjaar met uitzondering van de maanden juli en augustus en de kerstvakantie in het onderwijs (de kerstvakantie begint de maandag van de week waarin 25 december (kerstdag) valt en duurt 2 weken. Als 25 december op zaterdag of zondag valt, dan begint de kerstvakantie de maandag na kerstdag).

Artikel 177

Het onbetaald verlof per volledige of halve dag wordt minstens 1 maand op voorhand schriftelijk aan de algemeen directeur aangevraagd. Het onbetaald verlof voor een periode van een maand of meer wordt minstens 3 maand op voorhand aangevraagd. Algemeen directeur kan toestaan dat deze aanvraagtermijnen worden ingekort.

Artikel 178

Indien de algemeen directeur onbetaald verlof wenst aan te vragen, richt die zijn/haar aanvraag tot de raad van bestuur.

Artikel 179

Het onbetaald verlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft.

Artikel 180

Verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende gunstverlof. Als een feestdag op een dag onbetaald gunstverlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

Artikel 181

Als de algemeen directeur gemotiveerd het onbetaald gunstverlof weigert, kan de medewerker bezwaar hierover indienen bij de voorzitter van de raad van bestuur.

Artikel 182

Indien de medewerker zijn/haar aangevraagd verlof niet volledig wenst op te nemen kan dit door de algemeen directeur vroeger worden stopgezet. De werknemer dienst daartoe schriftelijk een aanvraag in 1 maand voor de datum waarop hij/zij het onbetaald verlof wenst stop te zetten. De algemeen directeur kan toestaan dat deze aanvraag termijn wordt ingekort.

Artikel 183

Tijdens het onbetaald verlof blijven de deontologische regels die op de medewerker van toepassing zijn onverkort van kracht, ook op het gebied van onverenigbaarheden.

4.1.9.2. *Onbetaald verlof als recht*

Artikel 184

De medewerker heeft het recht om tijdens de loopbaan twaalf maand voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal één maand. Zodra de medewerker 55 jaar is, verwerft hij/zij een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken, te nemen in periodes van minimaal één maand.

De medewerker heeft eveneens het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maand de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Dat deeltijds onbetaald verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maand. Zodra de medewerker 55 jaar is, heeft hij/zij bovendien het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking.

Artikel 185

Volgende medewerkers kunnen hun loopbaan met maximum 1/5^{e} verminderen voor zover hun effectieve aanwezigheid op de werkvloer minstens 4/5^{e} VTE blijft bedragen:

- een leidinggevende
- een medewerker met minder dan 12 maand graadanciënniteit;
- beleidsmedewerkers

De overige medewerkers kunnen hun loopbaan met méér dan 1/5^{e} verminderen.

Artikel 186

De medewerker die een beroep wil doen op onbetaald verlof vraagt dit schriftelijk aan bij de algemeen directeur. De medewerker dient rekening te houden met een aanvraagtermijn van drie maand.

De algemeen directeur beslist over de aanvraag. Zo kan hij/zij:

- het onbetaald verlof toestaan;
- het verlof weigeren als de aanvraag niet voldoet aan alle voorwaarden die opgelegd worden;
- de ingangsdatum van het onbetaald verlof uitstellen met maximum 3 maand om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

Indien het onbetaald verlof niet wordt toegekend, dient de algemeen directeur dit te motiveren. De medewerker kan bij weigering binnen de 7 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing bezwaar indienen bij de voorzitter van de raad van bestuur. Hij/Zij kan verzoeken om in dit verband gehoord te worden door de voorzitter. De uiteindelijke beslissing na dit bezwaar zal genomen worden door de raad van bestuur.

Artikel 187

De medewerker die met toepassing van dit artikel onbetaald verlof heeft gekregen, kan vervroegd terugkeren na een opzegtermijn van 3 maand die ingaat vanaf de eerste dag van de maand volgend op de vraag tot vervroegde terugkeer. In situaties van overmacht of wanneer de goede werking van die dienst hierdoor niet wordt verstoord kan de een kortere opzegtermijn worden toegestaan. De aanstellende overheid, of bij delegatie een andere medewerker, beoordeelt de gegrondheid van de aangevoerde overmacht en/of de impact op de werking van de dienst en neemt de beslissing.

Artikel 188

Het onbetaald verlof als recht is gelijkgesteld met dienstactiviteit zonder recht op salaris.

Artikel 189

§1. Gedeeltelijk onbetaald verlof in combinatie met andere verloven en afwezigheden

Onder voorbehoud van andersluidende dwingende wetgeving is gedeeltelijk onbetaald verlof niet mogelijk met andere systemen van verminderde prestaties. De medewerker in gedeeltelijk onbetaald verlof wordt niet gemachtigd om verminderde prestaties om welke reden dan ook uit te oefenen. De medewerker kan evenmin aanspraak maken op een regeling van gedeeltelijk zorgkrediet. Wanneer de medewerker in een systeem van gedeeltelijk onbetaald verlof stapt, wordt automatisch een einde gemaakt aan andere systemen van verminderde prestaties.

Dit betekent onder meer (niet limitatief):

- arbeidsongeschiktheid, andere dan arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan gedeeltelijk onbetaald verlof. De dagen afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid worden aangerekend op het ziektekrediet voor de dagen dat de medewerker prestaties moest verrichten als hij/zij niet arbeidsongeschikt was geweest;
- een feestdag maakt geen einde aan het toegekende onbetaalde verlof. Het toegekende onbetaalde verlof wordt evenmin geschorst;
- gedeeltelijk onbetaald verlof is cumuleerbaar met jaarlijkse vakantie en ook met omstandigheidsverlof. De dagen vakantie, resp. omstandigheidsverlof, worden aangerekend voor zover de medewerker op de betrokken dag(en) prestaties moet verrichten. Het gedeeltelijk onbetaald verlof telt niet mee voor de opbouw van jaarlijkse vakantie.

§2. Volledig onbetaald verlof in combinatie met andere verloven en afwezigheden

Onder voorbehoud van andersluidende dwingende wetgeving is volledig onbetaald verlof combineren niet mogelijk met andere verloven.

Dit betekent onder meer (niet limitatief):

- arbeidsongeschiktheid, andere dan arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende volledig onbetaald verlof. Het toegekende volledig onbetaald verlof blijft doorlopen, het wordt niet geschorst;
- een feestdag maakt geen einde aan het toegekende onbetaalde verlof. Het toegekende onbetaalde verlof wordt evenmin geschorst;
- het volledig onbetaald verlof is niet cumuleerbaar met jaarlijkse vakantie of met omstandigheidsverlof. Indien de medewerker nog vakantiedagen heeft staan worden eerst deze vakantiedagen opgenomen. Het volledig onbetaald verlof telt niet mee voor de opbouw van jaarlijkse vakantie.

4.1.10. Het Vlaams Zorgkrediet en de federale thematische loopbaanonderbrekingen

4.1.10.1. Gemeenschappelijke bepalingen

Artikel 190

De medewerkers hebben recht op onderbreking van de loopbaan overeenkomstig de modaliteiten vermeld in dit hoofdstuk.

De periodes van afwezigheid worden met onbezoldigde dienstactiviteit gelijkgesteld.

De aanvragen worden gericht aan de algemeen directeur. De algemeen directeur beslist over de aanvragen.

Als de algemeen directeur zelf een beroep wil doen op de federale thematische verloven van loopbaanonderbreking of zorgkrediet beslist de raad van bestuur.

Behoudens de wettelijke of reglementaire uitzonderingen, moeten de in dit hoofdstuk opgesomde afwezigheden uiterlijk één maand voor de beoogde opneming ervan worden aangevraagd. De aanvraag bevat de datum van aanvang van de geplande afwezigheid.

Op verzoek van de medewerker en mits uitdrukkelijk akkoord van de instantie die over aanvraag beslist, kan de aanvraagtermijn worden ingekort.

Op verzoek van de medewerker kan, mits opzegging van één maand en mits akkoord van de instantie die over aanvraag besliste, vroegtijdig een einde worden gemaakt aan de afwezigheid.

4.1.10.2. *Het Vlaams Zorgkrediet*

Artikel 191

De medewerkers hebben recht op Vlaams zorgkrediet overeenkomstig het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet. Belgisch Staatsblad, 03/08/2016, p. 47373.

Het gaat meer bepaald om:

- zorg voor een kind tot en met 12 jaar;
- bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- verlenen van palliatieve verzorging;
- zorg voor een kind met een handicap;
- opleiding.

Het Vlaams zorgkrediet is niet van toepassing op de medewerkers die vallen onder het toepassingsgebied van het Koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, Belgisch Staatsblad, 18/12/2001, p. 43639; met toepassing van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 99. Belgisch Staatsblad, 24/01/1985, p. 699 (verder vermeld als Herstelwet van 22 januari 1985).

Medewerkers die hun arbeidsprestaties onderbreken, dienen bij de algemeen directeur een aanvraag in. De medewerker vermeldt het motief en verschaft de vereiste bewijstukken.

Een ontvankelijke aanvraag tot zorgkrediet wordt goedgekeurd, onder voorbehoud van goedkeuring van de aanvraag om een onderbrekingsuitkering voor zorgkrediet te verkrijgen door het departement werk en sociale economie (WSE). Elke ontvankelijke aanvraag wordt ingediend bij het departement WSE.

Artikel 192

De periodes van afwezigheid ingevolge zorgkrediet worden voor statutaire medewerkers gelijkgesteld met een onbezoldigde dienstactiviteit. Contractuele medewerkers hebben voor de afwezigheidsperiode geen recht op salaris.

Artikel 193

De medewerker die gebruik wenst te maken van het hier bedoelde recht op Vlaams zorgkrediet voor zorg van een kind tot en met 12 jaar of voor het volgen van een opleiding geeft de organisatie hiervan kennis op de volgende wijze:

1. schriftelijk ten minste twee maand en ten hoogste drie maand op voorhand; die termijn kan in overleg tussen de medewerker en de organisatie worden ingekort;
2. en met vermelding van de begin- en einddatum van het Vlaams zorgkrediet; per aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode van Vlaams zorgkrediet worden gevraagd.

Artikel 194

§1 Binnen een maand na de ontvangst van de aanvraag volgens de bepalingen van het voorgaande artikel, kan de algemeen directeur de uitoefening van het recht op Vlaams zorgkrediet uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met goede werking van de dienst.

§2 In geval van een gemotiveerd uitstel op basis van de bepalingen van §1 gaat het recht op Vlaams zorgkrediet in ten laatste 6 maand na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaats heeft. Tegen de weigering van de aanvraag kan de medewerker bezwaar indienen bij de voorzitter van de raad van bestuur.

Artikel 195

De medewerker die van het recht op Vlaams Zorgkrediet gebruik wenst te maken in het kader van bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid, palliatieve verzorging of zorg voor een kind met een handicap dient hiervan schriftelijk kennis te geven aan het bestuur.

Deze kennisgeving gebeurt minstens zeven dagen vóór de ingangsdatum van de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties, tenzij beide partijen een andere termijn overeenkomen. De medewerker moet de periode vermelden gedurende welke hij/zij zijn arbeidsprestaties schorst of vermindert en hij/zij moet het bovenvermelde attest van de behandelende arts van de zwaar zieke bijvoegen.

Artikel 196

Voor iedere verlenging van de hier bedoelde schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties moet de medewerker dezelfde procedure volgen en het vereiste attest, of in voorkomend geval de twee vereiste attesten, indienen.

Artikel 197

Binnen twee werkdagen na de ontvangst van bovenvermelde schriftelijke kennisgeving, kan de algemeen directeur de medewerker ervan in kennis stellen dat de ingangsdatum wordt uitgesteld om redenen die verband houden met de goede werking van de dienst. De duur van het uitstel bedraagt zeven dagen. De kennisgeving van het uitstel gebeurt schriftelijk aan de werknemer waarin de reden en de duur van het uitstel worden vermeld.

4.1.10.3. De federale thematische verloven van loopbaanonderbreking

Artikel 198

Met toepassing van de herstelwet van 22 januari 1985, Artikel 99 tot en met artikel 107bis zijn de federale thematische verloven van loopbaanonderbreking van toepassing op de medewerkers.

Het gaat meer bepaald om:

- ouderschapsverlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan. Belgisch Staatsblad 7 november 1997, p. 29930;
- medische bijstand (en medische bijstand aan een minderjarig kind dat gehospitaliseerd is), waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, Belgisch Staatsblad 8 september 1998, p.28855;
- palliatief verlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, Belgisch Staatsblad 12 januari 1991, p.691.

Daarnaast de wijzigingen in de koninklijke besluiten van 5 juni 1997 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen. Belgisch Staatsblad, 14/06/1997, p. 6017 en KB van 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven, Belgisch Staatsblad, 22/05/2019 p. 48597. Alle medewerkers hebben recht op deze thematische verloven overeenkomstig de van toepassing zijnde federale wetgeving.

Artikel 199

De medewerker die gebruik wenst te maken van loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof geeft de organisatie hiervan kennis op de volgende wijze:

1. de werknemer brengt ten minste twee maand op voorhand de organisatie hiervan schriftelijk op de hoogte; die termijn kan in overleg tussen de medewerker en het bestuur worden ingekort;

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

Per aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode van ouderschapsverlof worden gevraagd.

Artikel 200

§1 Binnen een maand na de ontvangst van de kennisgeving volgens de bepalingen van het voorgaande artikel, kan de algemeen directeur de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen om gerechtvaardigde redenen in verband met goede werking van de dienst.

§2 In geval van een gemotiveerd uitstel op basis van de bepalingen van §1 gaat het recht op ouderschapsverlof in ten laatste 6 maand na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaats heeft. Tegen de weigering van de aanvraag kan de medewerker bezwaar indienen bij de voorzitter van de raad van bestuur.

Artikel 201

De medewerker die van het recht van loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid en palliatief verlof gebruik wenst te maken, dient hiervan schriftelijk kennis te geven aan het bestuur.

Deze kennisgeving gebeurt minstens zeven dagen vóór de ingangsdatum van de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties, tenzij beide partijen een andere termijn overeenkomen.

De medewerker moet de periode vermelden gedurende welke hij/zij zijn/haar arbeidsprestaties schorst of vermindert en hij/zij moet het bovenvermelde attest van de behandelende arts van de zwaar zieke bijvoegen.

Artikel 202

Voor iedere verlenging van de hier bedoelde schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties moet de medewerker dezelfde procedure volgen en het vereiste attest, of in voorkomend geval de vereiste attesten, indienen.

Artikel 203

Binnen twee werkdagen na de ontvangst van bovenvermelde schriftelijke kennisgeving kan de algemeen directeur de medewerker ervan in kennis stellen dat de ingangsdatum wordt uitgesteld om redenen die verband houden met de goede werking van de dienst. De duur van het uitstel bedraagt zeven dagen. De kennisgeving van het uitstel wordt schriftelijk meegedeeld aan de medewerker waarin de reden en de duur van het uitstel worden vermeld.

4.1.11. Politiek verlof

Artikel 204

De medewerker heeft recht op politiek verlof in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 14 maart 2003 houdende regeling van het politiek verlof voor de personeelsleden van de provincies, gemeenten, de agglomeraties van gemeenten en openbare centra voor maatschappelijk welzijn, alsook de openbare instellingen en publiekrechtelijke verenigingen die onder hun controle of toezicht vallen. Belgisch Staatsblad, 24-04-2003, p. 22165.

De medewerker richt zijn aanvraag tot de algemeen directeur.

4.1.12. Dienstvrijstellingen

Artikel 205

Indien de activiteiten waarvoor dienstvrijstelling kan worden aangevraagd niet buiten het individueel dienstrooster kunnen plaatshebben, dan zijn de dienstvrijstellingen van toepassing op alle medewerkers van Zorgbedrijf Harelbeke en worden deze aanzien als een recht.

Artikel 206

De medewerker krijgt dienstvrijstelling als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal 5 werkdagen per jaar. De dienstvrijstelling wordt verleend voor zover het om een dringende oproep of noodgeval gaat.

Artikel 207

De medewerker die als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, heeft recht op dienstvrijstelling de dag van de verkiezingen, indien hij/zij dan moest werken.

De medewerker die als lid van een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen heeft recht op dienstvrijstelling voor de nodige tijd voor het bijwonen van de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus.

De medewerker die wordt opgeroepen om te gaan stemmen voor de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling gedurende de nodige tijd om zijn stem te gaan uitbrengen of kan een attest van tewerkstelling opvragen bij de organisatie voor de vrijstelling van die stemming.

Artikel 208

De medewerker krijgt dienstvrijstelling:

- voor het afstaan van beenmerg a rato van maximum 4 werkdagen per afname;
- voor het afstaan van organen of weefsels voor de duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

Artikel 209

De medewerker krijgt op voorlegging van een attest maximaal tien keer per jaar dienstvrijstelling op de dag waarop hij/zij bloed, plasma of bloedplaatjes geeft. De dienstvrijstelling geldt voor de tijd die nodig is voor de gift, inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing naar en van het afnamecentrum. De totale tijd van de dienstvrijstelling houdt rekening met de door het Rode Kruis Vlaanderen bepaalde richtlijnen.

Artikel 210

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

Artikel 211

De medewerker krijgt dienstvrijstelling in overeenstemming met het syndicaal statuut.

Artikel 212

De medewerker krijgt dienstvrijstelling:

- voor vorming overeenkomstig de modaliteiten opgenomen in de artikelen 70 tot en met 76;
- voor deelname aan een selectie binnen Zorgbedrijf Harelbeke en dit maximum 1 keer per jaar;
- wanneer hij/zij wordt doorverwezen naar de geneeskundige dienst;
- wanneer hij/zij wordt doorverwezen naar de arbeidsongevallenverzekeraar;
- voor de controle of de nazorgen van een opgelopen arbeidsongeval;
- om te verschijnen voor een rechtscollege indien de persoonlijke verschijning vereist is of om als getuige op te treden in een rechtszaak of te zetelen in een jury (voor de hoogstnodige tijd);
- als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
- voor de duur van het bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad bijeengeroepen door de vrederechter.

Artikel 213

De medewerker krijgt – op voorlegging van een medisch attest – dienstvrijstelling voor de duur van raadplegingen en/of medische onderzoeken door geneesheren - specialisten, voor zover deze niet buiten het individueel dienstrooster kunnen plaatshebben.

Artikel 214

Tijdens een dienstvrijstelling is een medewerker tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten. De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. De afwezigheid dient echter telkens gestaafd met een attest ter zake.

4.1.13. Verlof voor opdracht

Artikel 215

De medewerker, uitgezonderd een medewerker op proef, kan verlof krijgen om:

- hetzij een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federaal minister, een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vicegouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepen, een Europees commissaris;
- hetzij, op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van dergelijke groep, of van een erkende fractie in een gemeenteraad of provincieraad;
- hetzij voor het uitoefenen van een ambt bij de Koning, Koningin, een prins of prinses van België.

Artikel 216

§1. Het verlof wordt niet gelijkgesteld met dienstactiviteit. Tijdens dit verlof bevindt de medewerker zich in de administratieve stand van non-activiteit.

§2. Het verlof is onbezoldigd, tenzij de bezoldiging wettelijk verplicht zou zijn.

Artikel 217

De medewerker richt 3 maand op voorhand een schriftelijke aanvraag aan algemeen directeur en geeft hierbij de duur van het gevraagde verlof op. De algemeen directeur kan dit verlof toestaan indien de goede werking van de dienst hierdoor niet in het gedrang komt.

Artikel 218

Voor de contractuele medewerkers wordt dit verlof beschouwd als een schorsing van de arbeidsovereenkomst.

4.1.14. Arbeidsduurvermindering

Artikel 219

Het systeem van de arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan is gebaseerd op het akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 18/07/2005 en eventuele latere wijzigingen. Aan deze arbeidsduurvermindering wordt de stand dienstactiviteit gekoppeld.

Het akkoord (toepassing vanaf 29/09/2006) wordt bijgevoegd onder bijlage 4.

Hoofdstuk 5: Salaris en vergoedingen

5.1. Salaris

5.1.1. Algemene bepalingen

Artikel 220

Het jaarsalaris van de medewerkers is vastgelegd in salarisschalen, die bestaan uit:

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

Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in de aanwervingsvoorwaarden, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a of b.

Artikel 221

§1. Aan de volgende graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen, vermeld in het punt 3.6 functionele loopbaan, verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode.

1° niveau E:

Graad	Rang	Schalen
a) 1 basisgraad	Ev	E1-E2-E3
b) 1 basisgraad van logistieke hulp in de ouderenzorg	Ev	E1-E2-E3

2° niveau D:

Graad	Rang	Schalen
a) 1 administratieve of technische basisgraad	Dv	D1-D2-D3

b) basisgraad van verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg zonder diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	Dv	D1-D2-D3
c) basisgraad van logistiek assistent in de ouderenzorg	Dv	D1-D2-D3
d) 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 verzorgende in de ouderenzorg en in de thuiszorg met diploma secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs	C2	C1-C2
c) basisgraad van gebrevetteerd/ gediplomeerd verpleegkundige	Cv	C3-C4
d) 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 coördinator (bachelor verpleegkundig) in een Dagverzorgingscentrum	Bv	BV1-BV2-BV3
d) hogere graad	Bx	B4-B5
e) hogere graad van hoofdverpleegkundige of van hoofdparamedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling	Bx	BV5
f) hoofd bewonerszorg	Bz	B6-B7

5° niveau A:

Graad	Rang	Schalen
a) 1 basisgraad	Av	A1a-A2a-A3a
b) 1 specifieke basisgraad	Avb	A6a-A6b-A7a
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 salarisschalen die met inbegrip van de periodieke verhogingen en de loopbaanspreiding van toepassing zijn, zijn als bijlage gevoegd.

Artikel 222

De medewerker wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad.

De medewerker 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.

De medewerker die 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 deeltijdse medewerker wordt berekend in verhouding tot zijn prestaties.

De algemeen directeur stelt het individuele jaarsalaris van de medewerkers vast.

5.1.2. De toekenning van periodieke salarisverhogingen door de opbouw van geldelijke anciënniteit

5.1.2.1. Diensten bij de overheid

Artikel 223

Voor de opbouw van geldelijke anciënniteit en dus voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen worden de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband meegerekend die de medewerker levert of heeft geleverd in dienst van:

- de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België, de publiekrechtelijke verenigingen waarvan ze deel uitmaken en de instellingen die eronder ressorteren;
- de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en gewesten en de internationale instellingen waarvan ze lid zijn;
- de diensten en instellingen en de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte;
- de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;
- de publiekrechtelijke en vrije universiteiten;
- 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.

Artikel 224

Voor de toepassing van het voorgaande artikel moet worden verstaan onder:

- werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris:
- de overheden:
    - elke dienst met rechtspersoonlijkheid die onder de uitvoerende macht ressorteert;
    - 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.

5.1.2.2. Diensten in de privésector of als zelfstandige

Artikel 225

Indien de vereiste van relevante ervaring werd opgenomen bij de openverklaring (conform artikel 4 van deze rechtspositieregeling), kan Zorgbedrijf Harelbeke de relevante ervaring meenemen teneinde een billijk en competitief voorstel te formuleren dat marktconform is. De algemeen directeur beslist over de ervaring die voor de opbouw van geldelijke anciënniteit en dus voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen wordt meegenomen op basis van een beoordeling van de relevantie van de beroepservaring ten opzichte van het functie- en competentieprofiel voor de functie waarin de medewerker wordt aangesteld.

De medewerker levert zelf de bewijsstukken van de diensten en bezorgt deze binnen de drie maand na aanstelling aan de werkgever.

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

5.1.2.3. De valorisatie van de diensten

Artikel 226

§1. De diensten die in overeenstemming met artikel 220 tot en met artikel 222 gepresteerd werden, worden voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

In afwijking van het voorgaande worden deeltijdse diensten die gepresteerd werden voor 1 januari 2008 meegerekend voor de toekenning van de geldelijke anciënniteit pro rata het prestatieregime.

§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.

Artikel 227

De duur van de in aanmerking komende diensten die de medewerker in het onderwijs als interim, of als tijdelijke medewerker heeft gepresteerd, wordt vastgesteld aan de hand van attesten, verstrekt door de bevoegde instanties.

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 de medewerker een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van driehonderd dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

Artikel 228

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.

5.1.3. Bijzondere bepalingen

Artikel 229

Medewerkers die na een onderbreking terug in dienst komen, behouden hun destijds verworven geldelijke anciënniteit. Indien zij terug in dienst komen in dezelfde graad bij de organisatie, behouden zij hun totale geldelijke- en schaalanciënniteit.

Artikel 230

De medewerker die 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.

Artikel 231

§1. Vanaf de datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling heeft de medewerker die 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 %:

- 620 euro bij bevordering naar niveau D;
- 745 euro bij bevordering naar niveau C;
- 870 euro bij bevordering naar niveau B;
- 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 de medewerker 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 de medewerker overgaat. 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.

5.1.4. De betaling van het salaris

Artikel 232

Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Het salaris van de medewerker wordt uitbetaald ten laatste op de 30ste van de maand. Het salaris van een statutaire medewerker wordt vooruitbetaald.

Artikel 233

§1 Het maandsalaris wordt uitbetaald volgens het aantal gepresteerde arbeidsdagen (of RSZ dagen).

§2 Met de bedoelde gepresteerde arbeidsdagen worden gelijkgesteld: de dagen waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.

Artikel 234

Het salaris gaat in op de datum van de indiensttreding. Als een medewerker in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt de medewerker voor die maand het salaris voor de arbeidsdagen die hij/zij nog presteert in die maand.

Artikel 235

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

Artikel 236

Het salaris volgt het verloop van het indexcijfer van de consumptieprijzen in overeenstemming met de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld. Belgisch Staatsblad, 05/03/2009, p. 19743. Het salaris tegen 100% wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

5.2. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

5.2.1. Toelagen

Artikel 237

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder:

1. oversalaris: toeslag boven het gewone salaris;
2. nachtprestaties: de prestaties geleverd tussen 22.00 en 06.00 uur;
3. prestaties op zaterdagen en zondagen: de prestaties geleverd op zaterdagen en zondagen tussen 00.00 en 24.00 uur;
4. prestaties op feestdagen: de prestaties geleverd op de reglementair vastgestelde feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur.

5.2.1.1. Haard- en standplaatstoelage

Artikel 238

§1. De medewerker ontvangt haard of standplaatsvergoeding, 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. Belgisch Staatsblad, 18/06/2002, p. 27830 (verder vermeld als decreet van 8 mei 2002). Dit maandelijks samen met het salaris een haard- of standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als de medewerkers van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

§2. In het geval dat de twee echtgenoten of de twee personen die samenleven elk beantwoorden aan de voorwaarde om haardtoelage te verkrijgen, wijzen ze in wederzijds akkoord diegene van de twee aan, aan wie de haardtoelage wordt uitbetaald. De standplaatstoelage wordt toegekend aan de medewerker die geen haardtoelage geniet.

§3. Als het recht op haard- en standplaatstoelage in de loop van een maand wijzigt, wordt voor de gehele maand het voordeligste stelsel toegekend.

5.2.1.2. Vakantiegeld

Artikel 239

De statutaire medewerker ontvangt jaarlijks een vakantiegeld krachtens het decreet van 8 mei 2002 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. Belgisch Staatsblad, 30/10/2002, p. 49449.

Onder het vakantiegeld ter uitvoering van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers moet worden verstaan, het gedeelte van het vakantiegeld dat niet overeenstemt met het salaris voor de vakantiedagen.

Artikel 240

Het vakantiegeld van de statutaire medewerker bedraagt voor volle prestaties die gedurende het hele referentiejaar werden verricht 92 % (waarvan 13,07% RSZ inhouding) van een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand maart van het vakantiejaar.

Als de medewerker in de maand maart van het vakantiejaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, wordt het percentage vermeld in het eerste lid, berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn geweest als de medewerker zijn/haar ambt wel volledig had uitgeoefend.

Artikel 241

§1 Voor de berekening van het bedrag van het vakantiegeld komen de periodes in aanmerking gedurende welke de medewerker tijdens het referentiejaar:

- het jaarsalaris geheel of gedeeltelijk heeft genoten;
- niet in dienst is kunnen treden of zijn ambtsuitoefening heeft geschorst wegens verplichtingen ingevolge de gecoördineerde dienstplichtwetten van 30 april 1962. Belgisch Staatsblad, 09/05/1962, p. 3899, of ingevolge de gecoördineerde Wetten van 20 februari 1980 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden. Belgisch Staatsblad, 19/03/1980, p. 3543, met uitsluiting in beide gevallen van de wederoproeping om tuchtredenen;
- afwezig was wegens ouderschapsverlof;
- afwezig was wegens verlof, toegekend met het oog op de moederschapsbescherming, zoals bepaald in de Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 39.

§2 Voor de berekening van het vakantiegeld komt de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar tot de dag die voorafgaat aan de datum van de indiensttreding als medewerker eveneens in aanmerking, op voorwaarde dat de medewerker:

- minder dan 25 jaar oud is op het einde van het referentiejaar;
- uiterlijk in dienst is getreden op de laatste werkdag van de vierde maand die volgt op één van de onderstaande data;
- de datum waarop de medewerker de instelling heeft verlaten waar hij/zij zijn/haar studies heeft gedaan, onder de voorwaarden, bepaald in artikel 62 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslag voor salarisarbeiders;
- de datum waarop zijn leerovereenkomst een einde heeft genomen.

De medewerker moet het bewijs leveren dat hij/zij aan alle voorwaarden voldoet. Dat bewijs kan door alle rechtsmiddelen worden geleverd.

Artikel 242

In afwijking van artikel 240 worden de periodes gedurende welke de medewerker vrijstelling van dienst voor het vervullen van een opdracht genoot, niet in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld.

Artikel 243

§1 Als de medewerker niet gedurende het hele referentiejaar volledige prestaties heeft verricht, wordt, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 240 §1 en §2, het vakantiegeld vastgesteld als volgt:

- één twaalfde van het jaarbedrag voor elke prestatieperiode die een volledige maand beslaat;
- als de prestaties geen volledige maand beslaan wordt gerekend volgens gepresteerde arbeidsdagen.

§2 De toekenning van een gedeeltelijk salaris wegens het uitoefenen van verminderde prestaties heeft een overeenkomstige vermindering van het vakantiegeld tot gevolg.

Artikel 244

Bij onvolledige prestaties wordt het vakantiegeld toegekend naar rato van de gepresteerde uren op basis van de uurdeler die krachtens de bezoldingsregeling van toepassing is. In voorkomend geval is dezelfde verhouding van toepassing op de periodes, bedoeld in artikel 240 §1 en §2.

Artikel 245

Twee of meer vakantiegelden, met inbegrip van het vakantiegeld verkregen met toepassing van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, kunnen niet gecumuleerd worden boven een bedrag dat overeenkomt met het hoogste vakantiegeld dat verkregen wordt als de vakantiegelden van alle uitgeoefende ambten of activiteiten berekend worden op basis van volledige prestaties.

Hiervoor wordt het vakantiegeld van een of meer ambten verminderd of ingehouden, met uitzondering van het vakantiegeld ter uitvoering van de gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Als de inhoudingen of verminderingen moeten of kunnen worden toegepast op verschillende vakantiegelden, dan wordt eerst het kleinste vakantiegeld ingehouden of verminderd.

Artikel 246

Voor de toepassing van het voorgaande artikel is de medewerker die vakantiegelden cumuleert, verplicht het bedrag ervan, alsook eventueel het bedrag berekend voor volledige prestaties, mee te delen aan elke werkgever waarvan hij/zij afhangt.

Iedere inbreuk op het voorgaande lid kan aanleiding geven tot tuchtstraffen.

Artikel 247

Het bedrag van het vakantiegeld dat toegekend wordt krachtens artikel 240 §2, wordt verminderd met de bedragen die de medewerker eventueel als vakantiegeld heeft ontvangen voor andere prestaties die tijdens het referentiejaar werden verricht.

Artikel 248

§1. Het vakantiegeld wordt uitbetaald in de maand mei van het jaar waarin de vakantie wordt toegekend.

§2 In afwijking van de bepalingen van §1, wordt het vakantiegeld uitbetaald tijdens de maand die volgt op de datum van de pensionering van de medewerker of op de datum van overlijden, het ontslag, de afdanking of de afzetting van de rechthebbende.

Bij de berekening van het vakantiegeld wordt in dat geval rekening gehouden met het percentage en de eventuele inhouding, die op de datum in kwestie van kracht zijn. Het percentage wordt toegepast op het jaarsalaris dat als basis dient voor de berekening van het salaris dat de medewerker op die datum geniet.

Als de medewerker op die datum geen salaris of een verminderd salaris geniet, dan wordt het percentage berekend op het salaris dat hem betaald zou zijn, als het op die datum zijn ambt uitgeoefend zou hebben.

Artikel 249

De contractuele medewerker (vakantieregeling volgens privésector) ontvangt jaarlijks een vakantiegeld conform de geldige regelgeving.

Het vakantiegeld van de medewerker bedraagt voor volle prestaties die gedurende het hele referentiejaar werden verricht 92 % (dit in 2 delen gesplitst namelijk 85% waarbij 13,07% RSZ inhouding en 7% geen RSZ-inhouding) van een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand maart van het vakantiejaar. Het vakantiegeld wordt berekend op het vast (wedde, haardgeld/standplaatsvergoeding, weddesupplement) en variabele salaris (bijzondere prestaties).

Het vakantiegeld wordt uitbetaald in de maand mei van het jaar waarin de vakantie wordt toegekend.

5.2.1.3. Eindejaarstoelage, attractiviteitspremie en toeslag

- **Eindejaarstoelage**

Artikel 250

In deze afdeling wordt verstaan onder:

- referentieperiode: de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar. Het maand salaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het in arbeidsdagen verdeeld. Het uur salaris is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris;
- jaarsalaris: het salaris op jaarbasis genoten tijdens de maand oktober of, in voorkomend geval, het wachtgeld of de uitkering, uitbetaald in plaats van een salaris, eventueel aangevuld met de haard- of standplaatstoelage en de bevorderingswaarborg.

Artikel 251

De medewerker ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Artikel 252

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, maar de eindejaarstoelage mag nooit meer 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 bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte.

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

  a) het forfaitaire gedeelte bedroeg voor het jaar 2009: € 330,84;

  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;

d) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c wordt voor alle medewerkers;

a. voor het jaar 2010 verhoogd met 100 euro;
b. voor het jaar 2011 verhoogd met 200 euro;
c. 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 medewerkers verhoogd met 400 euro.

De verhogingen van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het punt 1, c, d en e, zijn niet van toepassing op de medewerkers 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.

- het veranderlijke gedeelte:

2,5 % 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 de medewerker 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 de medewerker zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

Artikel 253

De medewerker ontvangt de volledige eindejaarstoelage als hij/zij als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

Als de medewerker niet het volledige salaris heeft ontvangen als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties, wordt het bedrag van de toelage verminderd in verhouding tot het salaris dat hij/ zij werkelijk heeft ontvangen.

Artikel 254

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

- **Attractiviteitspremie**

Artikel 255

De attractiviteitspremie is de uitvoering van het sociaal akkoord van 18 juli 2005 betreffende de federale gezondheidssectoren (publieke sector), punt 13.

Artikel 256

Alle bepalingen met betrekking tot attractiviteitspremie zijn opgenomen in bijlage 5.

5.2.1.4. *Toelage voor onregelmatige prestaties: nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen*

Artikel 257

Deze afdeling is niet van toepassing op alle medewerkers van het niveau A en verplegende, verzorgende en paramedische medewerkers, waarbij artikels 266 t.e.m. 268 van toepassing zijn.

Artikel 258

Naast de inhaalrust opgelegd door de Arbeidstijdwetgeving en de Arbeidswet, krijgt de medewerker:

- per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur een bijkomende tijdscompensatie die gelijk is aan één kwartier (= 25 % van de geleverde arbeidstijd);
- per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een reglementaire feestdag een bijkomende tijdscompensatie die gelijk is aan één uur (= 100 % van de geleverde arbeidstijd);
    - voor de medewerkers die in hun normale uurrooster maandelijks weekends presteren: zal er per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of reglementaire feestdag een uurtoeslag zijn die gelijk is aan 100% van het uursalaris;

per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag een bijkomende tijdscompensatie die gelijk is aan één halfuur (= 50 % van de geleverde arbeidstijd)

- voor de medewerkers die in hun normale uurrooster maandelijks weekends presteren: zal er per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag een uurtoeslag zijn die gelijk is aan 50% 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.

Artikel 259

De toeslag voor nachtprestaties is niet cumuleerbaar met de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of reglementaire feestdagen.

5.2.1.5. Toelage voor overuren

Artikel 260

Deze afdeling is niet van toepassing op:

1. medewerkers die tewerkgesteld zijn op A niveau;
2. de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen: "de personeelsleden tewerkgesteld in instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of in instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen" (verpleging, verzorging, paramedische, onderhoud WZC, administratie WZC, keuken en technische dienst).

Artikel 261

§1 Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van de werkgever geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door de medewerker gepresteerd worden.

Het leveren van dergelijke uitzonderlijke prestaties kan enkel indien de dienstnoodwendigheden dit vereisen en moet tot het minimum beperkt worden.

De medewerker die overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust die gelijk is aan de duur van de overuren. Deze compenserende inhaalrust wordt binnen de 4 maand opgenomen.

Indien voornoemde overuren geleverd worden binnen de regeling overeenkomstig de nacht-zaterdag-, zondagsprestaties en de prestaties op reglementaire feestdagen, dan is de daarbij horende bijkomende tijdscompensatie zoals voorzien in artikel 257 tevens op te nemen binnen een tijdspanne van 4 maand na de prestaties.

De leidinggevenden van de diensten nemen de nodige maatregelen opdat de medewerkers in de mogelijkheid gesteld worden om de compenserende inhaalrust binnen de voorgeschreven periode van 4 maand te nemen.

§2 Als in hoogst uitzonderlijke gevallen, op basis van een grondige verantwoording met objectieve maatstaven en feiten, binnen de voorziene termijn van 4 maand arbeidsprestaties niet konden gecompenseerd worden dan worden de gepresteerde overuren aan de medewerkers, uitbetaald.

§3 Het oversalaris op prestaties zoals begrepen in §2 bedraagt voor alle niveaus, behalve voor het niveau A, 25 % van het uursalaris per resterend niet gecompenseerd arbeidsuur.

Als berekeningsbasis voor het oversalaris 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.

5.2.1.6. Permanentietoelage

Artikel 262

De medewerker die door de algemeen directeur wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies ontvangt een permanentietoelage.

Artikel 263

Deze toelage bedraagt 2,01 euro nog te indexeren tegen 100% voor elk uur dat werkelijk aan de permanentie wordt besteed.

Artikel 264

De medewerker die onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling, wachtdienst of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een onvoorzien en dringend werk, ontvangt - per oproep - een bijkomende tijdscompensatie.

Deze bijkomende tijdscompensatie bedraagt vier uur per gepresteerd uur (= 400 % van de geleverde arbeidstijd).

Bedoelde bijkomende tijdscompensatie wordt evenwel beperkt tot de arbeidsprestaties die geleverd worden in het eerste uur van de oproep.

Voor zover één uur arbeidsprestatie overschreden wordt, is voor de eventueel daaropvolgende nog vereiste arbeidstijd de regeling overeenkomstig de nacht-, zaterdag-, zondagprestaties en prestaties op reglementaire feestdagen van toepassing.

De bijkomende tijdscompensatie is evenwel niet cumuleerbaar met de toeslag voor nachtprestaties, alsook niet cumuleerbaar met de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of reglementaire feestdagen.

Deze regeling geldt evenwel niet voor de medewerkers van de woonzorgcentra, van het centrum voor dagverzorging, van de keuken en van de technische dienst.

Voor medewerkers van de woonzorgcentra, het centrum voor dagverzorging, de keuken en de technische dienst geldt de regeling conform de Arbeidswet van 16 maart 1971), die bepaalt dat de gepresteerde tijd wordt betaald tegen een bedrag dat 50 percent hoger is dan het gewone salaris. Die vermeerdering bedraagt 100 percent voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen en dit onder volgende voorwaarden:

- er is een uitzonderlijke situatie;
- de beslissing inzake oproep gebeurt op expliciete vraag van de directie;
- de oproep gebeurt minder dan 12 uur voor de start van het werk om op een vrije dag te komen werken en geldt niet voor wissels op eigen vraag of vroeg (meer dan 12u op voorhand) aangekondigde wijzigingen van het rooster.

5.2.1.7. Toelage voor opdrachthouderschap

Artikel 265

De toelage voor het opdrachthouderschap is gelijk aan de toelage die de medewerker zou ontvangen als hij/zij een functie van volgende hogere graad, zoals toegekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 112 tot en met 118, zou waarnemen. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

5.2.1.8. Toelage voor het waarnemen van een hogere functie

Artikel 266

Voor de toekenning van de toelage voor het waarnemen van een hogere functie overeenkomstig artikel 112 tot en met 118, moet de waarneming van de hogere functie ten minste dertig opeenvolgende kalenderdagen beslaan.

De toelage is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de medewerker bij een bevordering in de waargenomen hogere functie zou ontvangen en het salaris dat de medewerker in zijn/ haar werkelijke functie ontvangt.

De toelage voor hogere functie is er enkel voor de statutaire medewerkers. Voor de contractuelen is er voor de duur van de waarneming toekenning van een salaris in de salarisschaal die verbonden is met de hogere functie.

5.2.2. Salaristoeslag voor buitengewone prestaties toegekend aan verplegend en verzorgend personeel en het paramedisch personeel

Artikel 267

§1. Aan de gediplomeerde en niet-gediplomeerde leden van het verplegend en verzorgend personeel tot en met de graad van hoofdverpleegkundige wordt een jaarlijkse salaristoeslag van maximum 11% op het werkelijke salaris toegekend op voorwaarde dat ze tewerkgesteld zijn in het woonzorgcentrum en buitengewone prestaties leveren onder de vorm van:

- nachtdienst;
- werk op zon-, en feestdagen;
- wisselende uren of onderbroken diensten.

De salaristoeslag van 11% wordt toegekend indien de begunstigde medewerker twee van deze drie prestaties doorlopend vervult.

§2. De salaristoeslag wordt maandelijks met het salaris verrekend. Het is dus onderhevig aan de mobiliteitsregeling die van toepassing is op het salaris (schommeling van het indexcijfer) en komt in aanmerking voor de inhouding van pensioenlasten. De bedoelde toeslag is verschuldigd wanneer het activiteitssalaris verschuldigd is en wordt daarmee samen uitbetaald.

§3. Dezelfde bepalingen zijn van toepassing op de leden van het paramedisch personeel die buitengewone prestaties leveren.

Artikel 268

Het verzorgend en verplegend personeel, tot aan de graad van hoofdverpleegkundige, en het paramedisch personeel dat tewerkgesteld is in het woonzorgcentrum, wordt boven op de salaristoeslag van 11% een bijkomende vergoeding worden toegekend van 2,0479 euro per uur nachtdienst (index 100 – te indexeren aan geldende index van de salarissen). Deze vergoeding wordt maandelijks verrekend en is onderhevig aan de mobiliteitsregeling die van toepassing is op het salaris.

Deze vergoeding komt in aanmerking voor de inhouding van de pensioenlasten.

Artikel 269

Daarnaast is er een vergoeding van 1,0102 euro (index 100 – te indexeren aan de geldende index van de lonen) per gepresteerd uur op zaterdag, zondag en feestdagen. Deze vergoeding kan niet gecumuleerd worden met de toeslag voor de nachtdiensten van vorig artikel. Deze vergoeding wordt toegekend samen met de salaristoeslag van 11% voorzien zoals in artikel 269.

5.2.3. Vergoeding ongemakkelijke prestaties – Toekennen premie bijzondere beroepsbekwaamheid en bijzondere beroepstitel

5.2.3.1. Vergoeding ongemakkelijke prestaties

Artikel 270

Er is een bijkomende vergoeding van avond- en nachturen voor de hoofdverpleegkundigen, de verpleegkundigen en de zorgkundigen van de woonzorgcentra, onder de financieringsvoorwaarden, en rekening houdende met de volgende voorwaarden:

a) voor de gepresteerde uren tussen 19.00 uur en 20.00 uur, pro rata de effectief gepresteerde uren tijdens deze periode: voor het personeel dat forfaitair wordt betaald (11%) de toeslag voor het nachtsalaris wordt toegevoegd aan het basisbarema van 111%, ongeacht de dag van de week, inclusief zaterdag en zon – en feestdagen;
b) voor de gepresteerde uren tussen 20.00 uur en 6.00 uur worden beschouwd als nachturen en als dusdanig betaald, volgende de geldende voorwaarden op 31/12/2009.

5.2.3.2. Premie bijzondere beroepsbekwaamheid en bijzondere beroepstitel

Verpleegkundigen die houder zijn van de bijzondere beroepsbekwaamheid geriatrie krijgen jaarlijks een geïndexeerde premie van 1.279,36 euro (2019).

Verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepstitel krijgen jaarlijks een geïndexeerde premie van 3.838,06 euro (2019)

5.2.4. Functiecomplement aan de hoofdverpleegkundigen (in kader van het federaal gezondheidsakkoord van 18 juli 2005)

Artikel 271

Hoofdverpleegkundigen komen in aanmerking voor het functiecomplement indien:

- de aanstelling als hoofdverpleegkundige blijkt uit het contract of uit een benoemingsbeslissing;
- zij een baremieke anciënniteit hebben van minstens 17 jaar op de laatste dag van de referentieperiode;
- zij een basisvorming van 24 uur gekregen hebben en jaarlijks een permanente vorming van 8 uur volgen, waarvan de programma's werden goedgekeurd door de FOD Volksgezondheid.

Het functiecomplement bedraagt 816,80 euro op jaarbasis (te indexeren).

5.2.5. De vergoeding tijdens dienstreizen

5.2.5.1. Algemene bepalingen voor dienstreizen

Artikel 272

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht van of op uitnodiging van de werkgever.

Artikel 273

De algemeen directeur geeft toestemming voor dienstreizen. Hij/zij beslist ook welk vervoersmiddel het meest verantwoord is. De algemeen directeur kan deze taak delegeren.

Artikel 274

Reiskosten worden, samen met de bewijsstukken, ingediend volgens de geldende procedure. De uitbetaling gebeurt maandelijks.

5.2.5.2. De vergoeding voor de reiskosten

Artikel 275

§1 De medewerker die voor dienstreizen van zijn/haar eigen motorvoertuig gebruikmaakt, heeft recht op een vergoeding van 0,3610 euro per kilometer (periode 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020).

Het bedrag is uniform voor alle functies, graden, niveaus, rangen en onafhankelijk van het belastbaar vermogen van het gebruikte motorvoertuig.

Het bedrag van de kilometervergoeding wordt aan de hand van de toepasselijke omzendbief van de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie ter zake, 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.

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.

De medewerker die dienstverplaatsingen met een eigen motorvoertuig doet, dient een verzekering burgerlijke aansprakelijkheid (BA) af te sluiten die elk risico bij ongevallen overkomen aan derden moet dekken.

Zorgbedrijf Harelbeke heeft een verzekering 'omnium dienstverplaatsingen' afgesloten die de schade aan het eigen motorvoertuig dekt.

Bij carpooling kan de vergoeding voor de bestuurder worden verhoogd met 0,1805 euro per kilometer. De meereizende medewerkers hebben geen recht op een kilometervergoeding.

De medewerker heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten.

§2 De medewerker die voor dienstreizen gebruik maakt van het openbaar vervoer per trein, wordt vergoed tegen de officiële tarieven voor 2de klasse.

§3 De medewerker die voor dienstreizen gebruik maakt van de fiets, heeft recht op een vergoeding van 0,1842 euro per kilometer (periode 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020).

5.2.6. Sociale voordelen

5.2.6.1. De maaltijdcheques

Artikel 276

De waarde van de maaltijdcheque wordt bepaald op 7,5 euro.

De tegemoetkoming van Zorgbedrijf Harelbeke in de kostprijs van de maaltijdcheque wordt vastgesteld op 6,41 euro. De medewerker neemt een bedrag van 1,09 euro voor zijn/haar rekening. De werknemersbijdrage wordt maandelijks afgehouden van het netto maandsalaris.

Artikel 277

De toepassing van de reglementering maaltijdcheques staat bepaald in bijlage 7.

5.2.6.2. De hospitalisatieverzekering

Artikel 278

Zorgbedrijf Harelbeke sluit een collectieve hospitalisatieverzekering af voor de statutaire medewerkers en medewerkers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, en voor medewerkers met arbeidsovereenkomst bepaalde duur met minimum 1 jaar dienstanciënniteit, en neemt de premie volledig ten laste, ongeacht of ze voltijds of deeltijds werken.

Artikel 279

Zorgbedrijf Harelbeke informeert de medewerkers over de toepassingsvoorwaarden van de hospitalisatieverzekering.

Artikel 280

De hospitalisatiepremie wordt ook aangeboden aan:

- gepensioneerde medewerkers;
- gezinsleden van de medewerkers.

De premie voor deze categorieën wordt niet ten laste genomen door de organisatie.

5.2.6.3. Tweede pensioenpijler

Artikel 281

Zorgbedrijf Harelbeke richtte een tweede pensioenpijler op voor zijn/haar contractuele medewerkers. Naast de wettelijke informatieverplichting die jaarlijks wordt opgenomen door de beheerder van de pensioenpijler, kunnen de deelnemers kennisnemen van de voorwaarden in bijlage 6.

5.2.6.4. Vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer

Artikel 282

Bij het gebruik van het openbaar vervoer voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het abonnement volledig ten laste genomen. Als de medewerker bij het gebruik van de trein in eerste klasse reist, betaalt hij/zij zelf de supplementaire kosten daarvoor.

Artikel 283

Een wordt een maandelijkse fietsvergoeding toegekend aan de medewerker die de verplaatsing van en naar het werk volledig of gedeeltelijk met de fiets aflegt.

Deze fietsvergoeding wordt beperkt tot één heen- en terugrit per gewerkte dag behalve in geval van gesplitste diensten (dienst die gedurende minstens 3 opeenvolgende uren op

dezelfde kalenderdag wordt onderbroken en die niet onder het systeem van glijtijd valt). Het bedrag van de fietsvergoeding wordt met ingang van 1 januari 2019 vastgesteld op 0,24 euro per kilometer en wordt gekoppeld aan de gebruikelijke indexering zoals voorzien in het Wetboek van Inkomstenbelastingen. Hierbij wordt terdege rekening gehouden met de grenzen zoals vastgesteld in de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving, waardoor de fietsvergoeding vrijgesteld is van belasting en sociale bijdragen.

Artikel 284

De medewerker die 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.

5.2.6.5. Begrafenisvergoeding

Artikel 285

Als een medewerker overlijdt, wordt aan de persoon of personen, vermeld in artikel 286 een begrafenisvergoeding toegekend die overeenstemt met het geïndexeerde maandsalaris van de medewerker, eventueel verhoogd met de haard- en standplaatsvergoeding of met om het even welke andere salaristoeslag. Het geïndexeerde maandsalaris wordt omgezet in een maandsalaris voor voltijdse prestaties als de overleden medewerker deeltijds werkte.

De begrafenisvergoeding mag niet meer bedragen dan een twaalfde van het bedrag, vastgesteld met toepassing van 39, eerste, derde en vierde lid, van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971. Belgisch Staatsblad, 24/04/1971, p. 5201.

De vergoeding wordt in dat geval verminderd met het bedrag van een vergoeding die volgens andere wettelijke of reglementaire bepalingen wordt toegekend.

Artikel 286

De begrafenisvergoeding wordt betaald aan de persoon of personen die de kosten voor de begrafenis hebben gedragen.

5.2.7. Vergoeding van de conciërge

Artikel 287

De conciërge geniet voor zijn verplichtingen als conciërge, alle voordelen conform de wetgeving ter zake.

Hoofdstuk 6: Administratieve bepalingen

6.1. Inwerkingtreding

Artikel 288

Deze rechtspositieregeling treedt in werking, na de goedkeuring ervan door de raad van bestuur, op 1/11/2020

6.2. Publiciteit

Artikel 289

De rechtspositieregeling zal aan de medewerkers worden bekendgemaakt en daarnaast ter inzage gelegd worden bij de dienst P&O. De officiële bekendmaking gebeurt via de geldende communicatiekanalen en de rechtspositieregeling wordt gepubliceerd op de website van het Zorgbedrijf Harelbeke.

Hoofstuk 7: overgangsbepalingen

7.1. Algemene bepalingen

De rechtspositieregeling is van toepassing op alle medewerkers van het Zorgbedrijf, ook overgedragen medewerkers van OCMW Harelbeke, tenzij anders bepaald in dit hoofdstuk.

7.2. Werving en selectie

Artikel 290
Selectieprocedures, bevorderingsprocedures of procedures van interne mobiliteit die zijn opgestart voor de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

7.3. Aan- en afwezigheden

7.3.1. De jaarlijkse vakantiedagen

Artikel 291

Binnen Zorgbedrijf Harelbeke heeft iedereen recht op 26 dagen jaarlijkse vakantie voor een volledig dienstjaar. Medewerkers die overgedragen werden vanuit het OCMW naar het Zorgbedrijf, en die meer verlofdagen hebben behouden deze.

Artikel 292

Overgenomen medewerkers van OCMW Harelbeke die op datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling beschikken over een goedgekeurde aanvraag tot verlof of afwezigheid (incl. omstandigheidsverlof en dienstvrijstellingen), behouden dat verlof of de afwezigheid voor de toegekende duur en volgens de regels die van toepassing waren op de datum van de goedkeuring. Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof- of afwezigheidsperiode worden echter beschouwd als nieuwe aanvragen. Die zullen dan ook worden behandeld overeenkomstig de bepalingen in deze rechtspositieregeling.

7.3.2. Feestdagen

Artikel 293

Binnen Zorgbedrijf Harelbeke werden 11 feestdagen bepaald. Medewerkers die overgedragen werden vanuit het OCMW en die recht hadden op 14 feestdagen, behouden deze. De drie bijkomende feestdagen zijn 2 januari, 2 november en 26 december.

7.3.3. Leeftijdsdagen

Artikel 294

Overgedragen medewerkers vanuit het OCMW Harelbeke die het recht hadden op leeftijdsdagen behouden het aantal verworven leeftijdsdagen, maar bouwen geen verdere rechten tot leeftijdsdagen op binnen het Zorgbedrijf Harelbeke.

7.4. Loopbaanontwikkeling

Artikel 295

Alle daden, gesprekken en resultaten die werden gesteld voor de overname door Zorgbedrijf Harelbeke conform de geldende ontwikkelcyclus van het OCMW Harelbeke, blijven gelden binnen Zorgbedrijf Harelbeke.

Artikel 296

Voor de berekening van het salaris en de opzeggingstermijn (of –vergoeding) van overgenomen medewerkers van het OCMW Harelbeke, wordt rekening gehouden met de binnen het OCMW Harelbeke toegekende en opgebouwde anciënniteiten.

7.5 Verloning

Artikel 297

Medewerkers die werden overgenomen van het OCMW Harelbeke en in door een vroegere salarisschaal, vastgestelde toeslag of bijslag, een gunstigere regeling hebben dan de salarisschaal die met deze rechtspositieregeling van toepassing zou zijn, blijven deze behouden.

Hoofdstuk 8: bijlagen

BIJLAGE 1: Diplomavoorwaarden

De diplomavoorwaarden worden gevolgd conform de bepalingen van het ministerie van onderwijs.

BIJLAGE 2: Bijzondere aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden

ALGEMEEN DIRECTEUR (A10a-A10b)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een academisch gericht masterdiploma, of een licentiaatsdiploma of een diploma hoger onderwijs van 2 cycli;
2. minimum over 6 jaar relevante werkervaring beschikken;
3. slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan A1a – A3a;
2. minimum over 6 jaar niveauanciënniteit beschikken in niveau A;
3. slagen voor een bevorderingsexamen.

FINANCIEEL DIRECTEUR

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een academisch gericht masterdiploma, of een licentiaatsdiploma of een diploma hoger onderwijs van 2 cycli;
2. minimum over 6 jaar relevante werkervaring beschikken;
3. slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan A1a – A3a;
2. minimum over 6 jaar niveauanciënniteit beschikken in niveau A;
3. slagen voor een bevorderingsexamen.

DIRECTEUR (A1A-A3A)

BELEIDSMEDEWERKER (A1A-A3A)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een academisch gericht masterdiploma, of een licentiaatsdiploma of een diploma hoger onderwijs van 2 cycli;
2. slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan C4 – C5;
2. minimum over 2 jaar niveauanciënniteit beschikken in niveau C en/of niveau B;
3. slagen voor een bevorderingsexamen.

Aanvullende aanwervings- of bevorderingsvoorwaarde voor directeur ICT

Aanwervingsvoorwaarde: houder zijn vaan een academisch gericht masterdiploma, of een licentiaatsdiploma of een diploma hoger onderwijs van 2 cycli in een van de volgende richtingen: computerwetenschappen, informatica of optie ICT.

Bevorderingsvoorwaarde: minstens houder zijn van 1 van de volgende diploma's: bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus in de richting van multimedia en communicatietechnologie (MCT), bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus in de richting van toegepaste informatica (TI) ofwel een bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus in één van de richtingen informatica

Aanvullende aanwervings- of bevorderingsvoorwaarde – Beleidsmedewerker – Audit, Support & Accountancy:

Minstens houder zijn van een bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus bedrijfsmanagement.

VERANTWOORDELIJKE WELZIJN EN PREVENTIE (B4-B5)

VERANTWOORDELIJKE HOTELDIENSTEN (B4-B5)

VERANTWOORDELIJKE TECHNISCHE DIENST (B4-B5)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus
2. slagen in een aanwervingsexamen

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan C4 – C5;

2. minimum over 2 jaar niveauanciënniteit beschikken in niveau C en/of niveau B;
3. slagen voor een bevorderingsexamen.

Aanvullende aanwervings- of bevorderingsvoorwaarde – verantwoordelijke welzijn en preventie:

Geen aanwerving of bevordering is mogelijk dan na het bewijs te hebben geleverd

de opleiding 'preventieadviseur niveau 2' met vrucht te hebben gevolgd.

INFORMATICUS (B1-B3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus;
2. slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan C1 – C3;
2. minimum over 4 jaar niveauanciënniteit beschikken in niveau C;
3. slagen voor een bevorderingsexamen.

Aanvullende aanwervings- of bevorderingsvoorwaarde – Informaticus:

Houder zijn van één van volgende diploma's: bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus in de richting van multimedia en communicatietechnologie (MCT), bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus in de richting van toegepaste informatica (TI) ofwel een bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus in één van de richtingen informatica.

HOOFDVERPLEEGKUNDIGE (BV5)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van het bachelordiploma verpleegkunde;
2. minimum 5 jaar ervaring in de verzorgingssector;
3. slagen voor een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. houder zijn van het bachelordiploma verpleegkunde;
2. 5 jaar ervaring in de verzorgingssector;
3. Minimum 5 jaar graadanciënniteit hebben als verpleegkundige;
4. slagen voor het bevorderingsexamen;

BACHELOR VERPLEEGKUNDIGE (BV1-BV3)

COÖRDINATOR DAGVERZORGINGSCENTRUM (BV1-BV3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van het bachelor diploma verpleegkunde;
2. slagen voor een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. minstens drie jaar graadanciënniteit hebben als gebrevetteerde verpleegkundige;
2. houder zijn van het diploma bachelor verpleegkundige;
3. slagen in een bevorderingsexamen.

ERGOTHERAPEUT(E) (BV1-BV3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een bachelordiploma ergotherapie;
2. slagen voor een aanwervingsexamen.

KINESIST(E) (BV1-BV3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een universitair diploma in de kinesitherapie of een diploma van hoger onderwijs van het lange type buiten de universiteit in kinesitherapie (licentiaat of master in de kinesitherapie);

2. indien behaald vóór 1 november 2002, een diploma van kinesitherapie, na een opleiding van minstens 3 jaar in het voltijds hoger onderwijs (gegradueerde in de kinesitherapie);

3. slagen voor een aanwervingsexamen.

MAATSCHAPPELIJK WERKER VERANTWOORDELIJKE OPNAMES EN RUSTHUIZEN EN SERVICEFLATS (B1-B3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van het diploma van bachelor in het sociaal-agogisch werk met de titel van maatschappelijk assistent, of een daarmee gelijkgesteld diploma of het diploma van bachelor in de sociale gezondheidszorg of een daarmee gelijkgesteld diploma;

2. slagen voor een aanwervingsexamen.

THUISZORGCOÖRDINATOR (B1-B3)

VERANTWOORDELIJKE POETSDIENST (B1-B3)

WOONASSISTENT DE BEIAARD (B1-B3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus

2. slagen voor een aanwervingsexamen;

CENTRUMLEIDER (B1-B3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus;

2. slagen voor een aanwervingsexamen.

COÖRDINATOR VRIJWILLIGERSWERK (B1 – B3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een bachelor diploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus;

2. slagen voor een aanwervingsexamen.

ANIMATIEDESKUNDIGE (B1 – B3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een bachelordiploma of een diploma hoger onderwijs van 1 cyclus

2. slagen voor een aanwervingsexamen;

3. zich ertoe verbinden een opleiding "begeleider – animator voor bejaarden" te volgen.

DESKUNDIGE P&O (B1 – B3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een bachelordiploma;

2. minimum over 2 jaar relevante werkervaring beschikken;

3. slagen voor een aanwervingsexamen.

PROJECTCOÖRDINATOR TECHNISCHE DIENST (C4 – C5)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een diploma van het hoger secundair onderwijs met voorkeur voor de richtingen elektromechanica en elektriciteit;

2. minimum over 4 jaar relevante werkervaring beschikken;

3. slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan D1-D3;

2. minimum over 4 jaar niveauanciënniteit beschikken in niveau D en/of niveau C;

3. slagen voor een bevorderingsexamen.

GEDIPLOMEERDE VERPLEEGKUNDIGE (C3-C4)

Aanwervingsvoorwaarden

1.houder zijn van een brevet of diploma van de vierde graad van het secundair onderwijs in de verpleegkunde of van een brevet van aanvullend secundair beroepsonderwijs, afdeling verpleegkunde (gebrevetteerde of gediplomeerde verpleegkundige);

2. houder zijn van het diploma van "gegradueerde verpleegkundige van het hoger beroepsonderwijs HB05";

3.slagen voor een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1.minstens 3 jaar graadanciënniteit hebben als ziekenhuisassistente;

2.houder zijn van het brevet of diploma van de vierde graad van het secundair onderwijs in de verpleegkunde of van het brevet van aanvullend secundair beroepsonderwijs, afdeling verpleegkunde (gebrevetteerde of gediplomeerde verpleegkundige);

3. houder zijn van het diploma van "gegradueerde verpleegkundige van het hoger beroepsonderwijs HB05;

4.slagen voor een examen.

CHEFKOK (C1-C3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van diploma T.S.O. (hoger secundair) of diploma B.S.O. (hoger secundair);

2. slagen voor een aanwervingsexamen.

ADMINISTRATIEF MEDEWERKER (C1-C3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van het diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs;

2. slagen voor een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan D1 – D3;

2. minimum over 4 jaar niveau anciënniteit beschikken in niveau D;

3. slagen voor een bevorderingsexamen.

TECHNISCH MEDEWERKER (C1-C3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van het diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs

2. slagen voor een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan D1 – D3;

2. minimum over 4 jaar niveau anciënniteit beschikken in niveau D;

3. slagen voor een bevorderingsexamen.

ZIEKENHUISASSISTENT(E) (C1-C3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van het diploma ziekenhuisassistente;

2. slagen voor een aanwervingsexamen.

ZORGKUNDIGE (C1-C2)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van het diploma, brevet of getuigschrift van het hoger secundair onderwijs of gelijkgesteld;

2. houder zijn van het visum van zorgkundige;

3. slagen voor een aanwervingsexamen.

ANIMATOR (C1-C3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van een diploma secundair onderwijs, uitgereikt in het algemeen secundair onderwijs, het kunstsecundair onderwijs of het technisch secundair onderwijs, of gelijkwaardig;

2. ofwel houder zijn van een diploma van secundair onderwijs, uitgereikt in het zevende specialisatiejaar van het beroepssecundair onderwijs, hetzij in de studierichting "kinderzorg" hetzij in de studierichting "thuis- en bejaardenzorg", of gelijkwaardig;

3. ofwel houder zijn van een certificaat (modulaire opleiding) of een getuigschrift (lineaire opleiding) van de opleiding "begeleider-animator voor bejaarden" behaald in het studiegebied 'personenzorg' in het kader van het volwassenenonderwijs;

4. ofwel zich ertoe verbinden een opleiding "begeleider – animator voor bejaarden" te volgen (indien nog niet in het bezit van het certificaat of getuigschrift);

5. ofwel, voor personeelsleden die vóór 1 januari 2004 tewerkgesteld waren in een woonzorgcentrum in de functie van deskundige in animatie en activatie, houder zijn van een bekwaamheidsattest van het door de minister erkend specifieke modulair vormingspakket van 96 uren;

6. slagen voor een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. houder zijn van een basisdiploma in de verzorgende, opvoedkundige of sociale sector;

2. minimum over 4 jaar niveau anciënniteit beschikken in niveau D;

3. slagen voor een bevorderingsexamen;

4. zich ertoe verbinden een opleiding "begeleider – animator voor bejaarden" te volgen.

VERANTWOORDELIJKE LINNEN EN MAGAZIJN (D4-D5)

Aanwervingsvoorwaarden

1. geen diploma of studiegetuigschrift vereist;

2. minimum over 2 jaar relevante werkervaring beschikken;

3. slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan E1-E3;

2. minimum over 2 jaar niveauanciënniteit beschikken in niveau E en/of niveau D;

3. slagen voor een bevorderingsexamen.

GESCHOOLDE KEUKENMEDEWERKER (D1-D3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. geen diploma of studiegetuigschrift vereiste;

2. slagen in een aanwervingsexamen.

Bevorderingsvoorwaarden

1. tenminste over een graad beschikken met functionele loopbaan E1 – E3;

2. minimum over 2 jaar niveau anciënniteit beschikken in niveau E;

3. slagen voor een bevorderingsexamen.

ZORGKUNDIGE (D1-D3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. houder zijn van het visum van zorgkundige;

2. slagen voor een aanwervingsexamen.

MEDEWERKER DIENSTENCENTRUM (E1-E3)

ONDERHOUDSMEDEWERKER (E1-E3)

MEDEWERKER POETSDIENST (E1-E3)

LOGISTIEK MEDEWERKER TECHNISCHE DIENST (E1-E3)

KEUKENMEDEWERKER (E1-E3)

LOGISTIEKE HULP (E1-E3)

Aanwervingsvoorwaarden

1. geen diploma of studiegetuigschrift vereist;

2. slagen voor een aanwervingsexamen;

3. in het bezit zijn van een rijbewijs B (voor bedeling maaltijden).

BIJLAGE 3: Uitgewerkte salarisschalen

E1				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	13.250	1847,71	1884,70	1922,35
1	13.350	1861,66	1898,93	1936,86
2	13.350	1861,66	1898,93	1936,86
3	13.450	1875,60	1913,15	1951,37
4	13.450	1875,60	1913,15	1951,37
5	13.550	1889,55	1927,37	1965,88
6	13.550	1889,55	1927,37	1965,88
7	13.650	1903,49	1941,60	1980,39
8	13.650	1903,49	1941,60	1980,39
9	13.800	1924,41	1962,94	2002,15
10	13.800	1924,41	1962,94	2002,15
11	13.900	1938,36	1977,16	2016,66
12	13.900	1938,36	1977,16	2016,66
13	14.000	1952,30	1991,38	2031,17
14	14.000	1952,30	1991,38	2031,17
15	14.100	1966,25	2005,61	2045,68
16	14.100	1966,25	2005,61	2045,68
17	14.250	1987,16	2026,94	2067,44
18	14.250	1987,16	2026,94	2067,44
19	14.400	2008,08	2048,28	2089,20
20	14.400	2008,08	2048,28	2089,20
21	14.550	2029,00	2069,62	2110,96
22	14.550	2029,00	2069,62	2110,96
23	14.700	2049,92	2090,95	2132,73
24	14.700	2049,92	2090,95	2132,73
25	14.850	2070,83	2112,29	2154,49
26	14.850	2070,83	2112,29	2154,49
27	15.000	2091,75	2133,63	2176,25

E2				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	13.550	1889,55	1927,37	1965,88
1	13.700	1910,47	1948,71	1987,64
2	13.700	1910,47	1948,71	1987,64
3	13.850	1931,38	1970,05	2009,40
4	13.850	1931,38	1970,05	2009,40
5	14.000	1952,30	1991,38	2031,17
6	14.000	1952,30	1991,38	2031,17
7	14.150	1973,22	2012,72	2052,93
8	14.150	1973,22	2012,72	2052,93
9	14.300	1994,14	2034,06	2074,69
10	14.300	1994,14	2034,06	2074,69
11	14.450	2015,05	2055,39	2096,45
12	14.450	2015,05	2055,39	2096,45
13	14.600	2035,97	2076,73	2118,22
14	14.600	2035,97	2076,73	2118,22
15	14.750	2056,89	2098,06	2139,98
16	14.750	2056,89	2098,06	2139,98
17	14.850	2070,83	2112,29	2154,49
18	14.850	2070,83	2112,29	2154,49
19	15.000	2091,75	2133,63	2176,25
20	15.000	2091,75	2133,63	2176,25
21	15.150	2112,67	2154,96	2198,01
22	15.150	2112,67	2154,96	2198,01
23	15.300	2133,59	2176,30	2219,78
24	15.300	2133,59	2176,30	2219,78
25	15.450	2154,50	2197,63	2241,54
26	15.450	2154,50	2197,63	2241,54
27	15.650	2182,39	2226,08	2270,55

E3				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	14.200	1980,19	2019,83	2060,18
1	14.350	2001,11	2041,17	2081,95
2	14.350	2001,11	2041,17	2081,95
3	14.500	2022,03	2062,50	2103,71
4	14.500	2022,03	2062,50	2103,71
5	14.650	2042,94	2083,84	2125,47
6	14.650	2042,94	2083,84	2125,47
7	14.800	2063,86	2105,18	2147,23
8	14.800	2063,86	2105,18	2147,23
9	14.950	2084,78	2126,51	2169,00
10	14.950	2084,78	2126,51	2169,00
11	15.100	2105,70	2147,85	2190,76
12	15.100	2105,70	2147,85	2190,76
13	15.250	2126,61	2169,19	2212,52
14	15.250	2126,61	2169,19	2212,52
15	15.400	2147,53	2190,52	2234,28
16	15.400	2147,53	2190,52	2234,28
17	15.550	2168,45	2211,86	2256,05
18	15.550	2168,45	2211,86	2256,05
19	15.700	2189,37	2233,19	2277,81
20	15.700	2189,37	2233,19	2277,81
21	15.850	2210,28	2254,53	2299,57
22	15.850	2210,28	2254,53	2299,57
23	16.000	2231,20	2275,87	2321,33
24	16.000	2231,20	2275,87	2321,33
25	16.150	2252,12	2297,20	2343,10
26	16.150	2252,12	2297,20	2343,10
27	16.550	2307,90	2354,10	2401,13

D1				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	13.300	1854,69	1891,81	1929,61
1	13.650	1903,49	1941,60	1980,39
2	13.650	1903,49	1941,60	1980,39
3	14.000	1952,30	1991,38	2031,17
4	14.000	1952,30	1991,38	2031,17
5	14.350	2001,11	2041,17	2081,95
6	14.350	2001,11	2041,17	2081,95
7	14.700	2049,92	2090,95	2132,73
8	14.700	2049,92	2090,95	2132,73
9	15.000	2091,75	2133,63	2176,25
10	15.000	2091,75	2133,63	2176,25
11	15.350	2140,56	2183,41	2227,03
12	15.350	2140,56	2183,41	2227,03
13	15.700	2189,37	2233,19	2277,81
14	15.700	2189,37	2233,19	2277,81
15	16.050	2238,17	2282,98	2328,59
16	16.050	2238,17	2282,98	2328,59
17	16.400	2286,98	2332,76	2379,37
18	16.400	2286,98	2332,76	2379,37
19	16.750	2335,79	2382,55	2430,15
20	16.750	2335,79	2382,55	2430,15
21	17.100	2384,60	2432,33	2480,93
22	17.100	2384,60	2432,33	2480,93
23	17.450	2433,40	2482,12	2531,70
24	17.450	2433,40	2482,12	2531,70
25	17.800	2482,21	2531,90	2582,48
26	17.800	2482,21	2531,90	2582,48
27	18.300	2551,94	2603,02	2655,03

D2				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	14.300	1994,14	2034,06	2074,69
1	14.650	2042,94	2083,84	2125,47
2	14.650	2042,94	2083,84	2125,47
3	15.000	2091,75	2133,63	2176,25
4	15.000	2091,75	2133,63	2176,25
5	15.400	2147,53	2190,52	2234,28
6	15.400	2147,53	2190,52	2234,28
7	15.750	2196,34	2240,31	2285,06
8	15.750	2196,34	2240,31	2285,06
9	16.150	2252,12	2297,20	2343,10
10	16.150	2252,12	2297,20	2343,10
11	16.500	2300,93	2346,99	2393,88
12	16.500	2300,93	2346,99	2393,88
13	16.900	2356,71	2403,88	2451,91
14	16.900	2356,71	2403,88	2451,91
15	17.250	2405,51	2453,67	2502,69
16	17.250	2405,51	2453,67	2502,69
17	17.650	2461,29	2510,57	2560,72
18	17.650	2461,29	2510,57	2560,72
19	18.000	2510,10	2560,35	2611,50
20	18.000	2510,10	2560,35	2611,50
21	18.350	2558,91	2610,13	2662,28
22	18.350	2558,91	2610,13	2662,28
23	18.750	2614,69	2667,03	2720,31
24	18.750	2614,69	2667,03	2720,31
25	19.100	2663,50	2716,82	2771,09
26	19.100	2663,50	2716,82	2771,09
27	19.600	2733,22	2787,94	2843,63

D3				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	15.500	2161,48	2204,75	2248,79
1	15.850	2210,28	2254,53	2299,57
2	15.850	2210,28	2254,53	2299,57
3	16.250	2266,06	2311,43	2357,60
4	16.250	2266,06	2311,43	2357,60
5	16.600	2314,87	2361,21	2408,38
6	16.600	2314,87	2361,21	2408,38
7	17.000	2370,65	2418,11	2466,42
8	17.000	2370,65	2418,11	2466,42
9	17.350	2419,46	2467,89	2517,20
10	17.350	2419,46	2467,89	2517,20
11	17.700	2468,27	2517,68	2567,98
12	17.700	2468,27	2517,68	2567,98
13	18.100	2524,05	2574,57	2626,01
14	18.100	2524,05	2574,57	2626,01
15	18.450	2572,85	2624,36	2676,79
16	18.450	2572,85	2624,36	2676,79
17	18.850	2628,63	2681,26	2734,82
18	18.850	2628,63	2681,26	2734,82
19	19.200	2677,44	2731,04	2785,60
20	19.200	2677,44	2731,04	2785,60
21	19.600	2733,22	2787,94	2843,63
22	19.600	2733,22	2787,94	2843,63
23	19.950	2782,03	2837,72	2894,41
24	19.950	2782,03	2837,72	2894,41
25	20.350	2837,81	2894,62	2952,45
26	20.350	2837,81	2894,62	2952,45
27	20.700	2886,62	2944,40	3003,23

D4				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	16.900	2356,71	2403,88	2451,91
1	17.250	2405,51	2453,67	2502,69
2	17.250	2405,51	2453,67	2502,69
3	17.600	2454,32	2503,45	2553,47
4	17.600	2454,32	2503,45	2553,47
5	17.900	2496,16	2546,13	2596,99
6	17.900	2496,16	2546,13	2596,99
7	18.250	2544,96	2595,91	2647,77
8	18.250	2544,96	2595,91	2647,77
9	18.600	2593,77	2645,70	2698,55
10	18.600	2593,77	2645,70	2698,55
11	18.950	2642,58	2695,48	2749,33
12	18.950	2642,58	2695,48	2749,33
13	19.300	2691,39	2745,26	2800,11
14	19.300	2691,39	2745,26	2800,11
15	19.650	2740,19	2795,05	2850,89
16	19.650	2740,19	2795,05	2850,89
17	20.000	2789,00	2844,83	2901,67
18	20.000	2789,00	2844,83	2901,67
19	20.350	2837,81	2894,62	2952,45
20	20.350	2837,81	2894,62	2952,45
21	20.700	2886,62	2944,40	3003,23
22	20.700	2886,62	2944,40	3003,23
23	21.050	2935,42	2994,19	3054,00
24	21.050	2935,42	2994,19	3054,00
25	21.400	2984,23	3043,97	3104,78
26	21.400	2984,23	3043,97	3104,78
27	21.950	3060,93	3122,20	3184,58

D5				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	17.000	2370,65	2418,11	2466,42
1	17.300	2412,49	2460,78	2509,94
2	17.300	2412,49	2460,78	2509,94
3	17.800	2482,21	2531,90	2582,48
4	17.800	2482,21	2531,90	2582,48
5	18.300	2551,94	2603,02	2655,03
6	18.300	2551,94	2603,02	2655,03
7	18.600	2593,77	2645,70	2698,55
8	18.600	2593,77	2645,70	2698,55
9	19.400	2705,33	2759,49	2814,62
10	19.400	2705,33	2759,49	2814,62
11	19.900	2775,06	2830,61	2887,16
12	19.900	2775,06	2830,61	2887,16
13	20.300	2830,84	2887,51	2945,19
14	20.300	2830,84	2887,51	2945,19
15	20.700	2886,62	2944,40	3003,23
16	20.700	2886,62	2944,40	3003,23
17	21.100	2942,40	3001,30	3061,26
18	21.100	2942,40	3001,30	3061,26
19	21.500	2998,18	3058,20	3119,29
20	21.500	2998,18	3058,20	3119,29
21	22.000	3067,90	3129,32	3191,83
22	22.000	3067,90	3129,32	3191,83
23	22.600	3151,57	3214,66	3278,88
24	22.600	3151,57	3214,66	3278,88
25	23.200	3235,24	3300,01	3365,93
26	23.200	3235,24	3300,01	3365,93
27	23.800	3318,91	3385,35	3452,98

C1				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	13.550	1889,55	1927,37	1965,88
1	14.150	1973,22	2012,72	2052,93
2	14.150	1973,22	2012,72	2052,93
3	14.750	2056,89	2098,06	2139,98
4	14.750	2056,89	2098,06	2139,98
5	15.300	2133,59	2176,30	2219,78
6	15.300	2133,59	2176,30	2219,78
7	15.900	2217,26	2261,64	2306,83
8	15.900	2217,26	2261,64	2306,83
9	16.500	2300,93	2346,99	2393,88
10	16.500	2300,93	2346,99	2393,88
11	17.100	2384,60	2432,33	2480,93
12	17.100	2384,60	2432,33	2480,93
13	17.700	2468,27	2517,68	2567,98
14	17.700	2468,27	2517,68	2567,98
15	18.300	2551,94	2603,02	2655,03
16	18.300	2551,94	2603,02	2655,03
17	18.900	2635,61	2688,37	2742,08
18	18.900	2635,61	2688,37	2742,08
19	19.500	2719,28	2773,71	2829,13
20	19.500	2719,28	2773,71	2829,13
21	20.100	2802,95	2859,06	2916,18
22	20.100	2802,95	2859,06	2916,18
23	20.650	2879,64	2937,29	2995,97
24	20.650	2879,64	2937,29	2995,97
25	21.250	2963,31	3022,64	3083,02
26	21.250	2963,31	3022,64	3083,02
27	21.950	3060,93	3122,20	3184,58

C2				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	14.250	1987,16	2026,94	2067,44
1	14.800	2063,86	2105,18	2147,23
2	14.800	2063,86	2105,18	2147,23
3	15.400	2147,53	2190,52	2234,28
4	15.400	2147,53	2190,52	2234,28
5	16.000	2231,20	2275,87	2321,33
6	16.000	2231,20	2275,87	2321,33
7	16.600	2314,87	2361,21	2408,38
8	16.600	2314,87	2361,21	2408,38
9	17.200	2398,54	2446,56	2495,43
10	17.200	2398,54	2446,56	2495,43
11	17.800	2482,21	2531,90	2582,48
12	17.800	2482,21	2531,90	2582,48
13	18.400	2565,88	2617,25	2669,53
14	18.400	2565,88	2617,25	2669,53
15	19.000	2649,55	2702,59	2756,58
16	19.000	2649,55	2702,59	2756,58
17	19.600	2733,22	2787,94	2843,63
18	19.600	2733,22	2787,94	2843,63
19	20.200	2816,89	2873,28	2930,68
20	20.200	2816,89	2873,28	2930,68
21	20.750	2893,59	2951,51	3010,48
22	20.750	2893,59	2951,51	3010,48
23	21.350	2977,26	3036,86	3097,53
24	21.350	2977,26	3036,86	3097,53
25	21.950	3060,93	3122,20	3184,58
26	21.950	3060,93	3122,20	3184,58
27	22.800	3179,46	3243,11	3307,90

C3				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	15.900	2217,26	2261,64	2306,83
1	16.550	2307,90	2354,10	2401,13
2	16.550	2307,90	2354,10	2401,13
3	17.150	2391,57	2439,44	2488,18
4	17.150	2391,57	2439,44	2488,18
5	17.750	2475,24	2524,79	2575,23
6	17.750	2475,24	2524,79	2575,23
7	18.400	2565,88	2617,25	2669,53
8	18.400	2565,88	2617,25	2669,53
9	19.000	2649,55	2702,59	2756,58
10	19.000	2649,55	2702,59	2756,58
11	19.650	2740,19	2795,05	2850,89
12	19.650	2740,19	2795,05	2850,89
13	20.250	2823,86	2880,39	2937,94
14	20.250	2823,86	2880,39	2937,94
15	20.850	2907,53	2965,74	3024,99
16	20.850	2907,53	2965,74	3024,99
17	21.500	2998,18	3058,20	3119,29
18	21.500	2998,18	3058,20	3119,29
19	22.100	3081,85	3143,54	3206,34
20	22.100	3081,85	3143,54	3206,34
21	22.750	3172,49	3236,00	3300,65
22	22.750	3172,49	3236,00	3300,65
23	23.350	3256,16	3321,34	3387,70
24	23.350	3256,16	3321,34	3387,70
25	23.950	3339,83	3406,69	3474,75
26	23.950	3339,83	3406,69	3474,75
27	24.800	3458,36	3527,59	3598,07

C4				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	18.550	2586,80	2638,58	2691,30
1	19.100	2663,50	2716,82	2771,09
2	19.100	2663,50	2716,82	2771,09
3	19.700	2747,17	2802,16	2858,14
4	19.700	2747,17	2802,16	2858,14
5	20.250	2823,86	2880,39	2937,94
6	20.250	2823,86	2880,39	2937,94
7	20.800	2900,56	2958,63	3017,73
8	20.800	2900,56	2958,63	3017,73
9	21.400	2984,23	3043,97	3104,78
10	21.400	2984,23	3043,97	3104,78
11	21.950	3060,93	3122,20	3184,58
12	21.950	3060,93	3122,20	3184,58
13	22.550	3144,60	3207,55	3271,63
14	22.550	3144,60	3207,55	3271,63
15	23.100	3221,30	3285,78	3351,43
16	23.100	3221,30	3285,78	3351,43
17	23.650	3297,99	3364,02	3431,22
18	23.650	3297,99	3364,02	3431,22
19	24.250	3381,66	3449,36	3518,27
20	24.250	3381,66	3449,36	3518,27
21	24.800	3458,36	3527,59	3598,07
22	24.800	3458,36	3527,59	3598,07
23	25.400	3542,03	3612,94	3685,12
24	25.400	3542,03	3612,94	3685,12
25	25.950	3618,73	3691,17	3764,91
26	25.950	3618,73	3691,17	3764,91
27	26.550	3702,40	3776,52	3851,96

C5				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	20.400	2844,78	2901,73	2959,70
1	21.000	2928,45	2987,08	3046,75
2	21.000	2928,45	2987,08	3046,75
3	21.600	3012,12	3072,42	3133,80
4	21.600	3012,12	3072,42	3133,80
5	22.250	3102,76	3164,88	3228,10
6	22.250	3102,76	3164,88	3228,10
7	22.850	3186,43	3250,22	3315,15
8	22.850	3186,43	3250,22	3315,15
9	23.500	3277,08	3342,68	3409,46
10	23.500	3277,08	3342,68	3409,46
11	24.100	3360,75	3428,02	3496,51
12	24.100	3360,75	3428,02	3496,51
13	24.700	3444,42	3513,37	3583,56
14	24.700	3444,42	3513,37	3583,56
15	25.350	3535,06	3605,83	3677,86
16	25.350	3535,06	3605,83	3677,86
17	25.950	3618,73	3691,17	3764,91
18	25.950	3618,73	3691,17	3764,91
19	26.550	3702,40	3776,52	3851,96
20	26.550	3702,40	3776,52	3851,96
21	27.200	3793,04	3868,97	3946,27
22	27.200	3793,04	3868,97	3946,27
23	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
24	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
25	28.450	3967,35	4046,78	4127,62
26	28.450	3967,35	4046,78	4127,62
27	29.300	4085,89	4167,68	4250,94

B1				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	17.300	2412,49	2460,78	2509,94
1	17.800	2482,21	2531,90	2582,48
2	17.800	2482,21	2531,90	2582,48
3	18.300	2551,94	2603,02	2655,03
4	18.300	2551,94	2603,02	2655,03
5	18.800	2621,66	2674,14	2727,57
6	18.800	2621,66	2674,14	2727,57
7	19.300	2691,39	2745,26	2800,11
8	19.300	2691,39	2745,26	2800,11
9	19.800	2761,11	2816,39	2872,65
10	19.800	2761,11	2816,39	2872,65
11	20.300	2830,84	2887,51	2945,19
12	20.300	2830,84	2887,51	2945,19
13	20.750	2893,59	2951,51	3010,48
14	20.750	2893,59	2951,51	3010,48
15	21.250	2963,31	3022,64	3083,02
16	21.250	2963,31	3022,64	3083,02
17	21.750	3033,04	3093,76	3155,56
18	21.750	3033,04	3093,76	3155,56
19	22.250	3102,76	3164,88	3228,10
20	22.250	3102,76	3164,88	3228,10
21	22.750	3172,49	3236,00	3300,65
22	22.750	3172,49	3236,00	3300,65
23	23.350	3256,16	3321,34	3387,70

B2				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	18.850	2628,63	2681,26	2734,82
1	19.450	2712,30	2766,60	2821,87
2	19.450	2712,30	2766,60	2821,87
3	20.100	2802,95	2859,06	2916,18
4	20.100	2802,95	2859,06	2916,18
5	20.700	2886,62	2944,40	3003,23
6	20.700	2886,62	2944,40	3003,23
7	21.300	2970,29	3029,75	3090,28
8	21.300	2970,29	3029,75	3090,28
9	21.950	3060,93	3122,20	3184,58
10	21.950	3060,93	3122,20	3184,58
11	22.550	3144,60	3207,55	3271,63
12	22.550	3144,60	3207,55	3271,63
13	23.200	3235,24	3300,01	3365,93
14	23.200	3235,24	3300,01	3365,93
15	23.800	3318,91	3385,35	3452,98
16	23.800	3318,91	3385,35	3452,98
17	24.400	3402,58	3470,70	3540,03
18	24.400	3402,58	3470,70	3540,03
19	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
20	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
21	25.650	3576,89	3648,50	3721,39
22	25.650	3576,89	3648,50	3721,39
23	26.450	3688,45	3762,29	3837,45

B3				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	19.550	2726,25	2780,82	2836,38
1	20.350	2837,81	2894,62	2952,45
2	20.350	2837,81	2894,62	2952,45
3	21.100	2942,40	3001,30	3061,26
4	21.100	2942,40	3001,30	3061,26
5	21.900	3053,96	3115,09	3177,33
6	21.900	3053,96	3115,09	3177,33
7	22.700	3165,52	3228,89	3293,39
8	22.700	3165,52	3228,89	3293,39
9	23.500	3277,08	3342,68	3409,46
10	23.500	3277,08	3342,68	3409,46
11	24.300	3388,64	3456,47	3525,53
12	24.300	3388,64	3456,47	3525,53
13	25.100	3500,20	3570,27	3641,59
14	25.100	3500,20	3570,27	3641,59
15	25.900	3611,76	3684,06	3757,66
16	25.900	3611,76	3684,06	3757,66
17	26.650	3716,34	3790,74	3866,47
18	26.650	3716,34	3790,74	3866,47
19	27.450	3827,90	3904,53	3982,54
20	27.450	3827,90	3904,53	3982,54
21	28.250	3939,46	4018,33	4098,60
22	28.250	3939,46	4018,33	4098,60
23	29.150	4064,97	4146,34	4229,18

B4				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	19.950	2782,03	2837,72	2894,41
1	20.750	2893,59	2951,51	3010,48
2	20.750	2893,59	2951,51	3010,48
3	21.600	3012,12	3072,42	3133,80
4	21.600	3012,12	3072,42	3133,80
5	22.400	3123,68	3186,21	3249,87
6	22.400	3123,68	3186,21	3249,87
7	23.250	3242,21	3307,12	3373,19
8	23.250	3242,21	3307,12	3373,19
9	24.050	3353,77	3420,91	3489,25
10	24.050	3353,77	3420,91	3489,25
11	24.850	3465,33	3534,71	3605,32
12	24.850	3465,33	3534,71	3605,32
13	25.700	3583,87	3655,61	3728,64
14	25.700	3583,87	3655,61	3728,64
15	26.500	3695,43	3769,40	3844,71
16	26.500	3695,43	3769,40	3844,71
17	27.300	3806,99	3883,20	3960,78
18	27.300	3806,99	3883,20	3960,78
19	28.150	3925,52	4004,10	4084,10
20	28.150	3925,52	4004,10	4084,10
21	28.950	4037,08	4117,90	4200,16
22	28.950	4037,08	4117,90	4200,16
23	29.750	4148,64	4231,69	4316,23

B5				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	21.400	2984,23	3043,97	3104,78
1	22.300	3109,74	3171,99	3235,36
2	22.300	3109,74	3171,99	3235,36
3	23.250	3242,21	3307,12	3373,19
4	23.250	3242,21	3307,12	3373,19
5	24.150	3367,72	3435,14	3503,76
6	24.150	3367,72	3435,14	3503,76
7	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
8	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
9	26.000	3625,70	3698,28	3772,17
10	26.000	3625,70	3698,28	3772,17
11	26.900	3751,21	3826,30	3902,74
12	26.900	3751,21	3826,30	3902,74
13	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
14	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
15	28.750	4009,19	4089,45	4171,15
16	28.750	4009,19	4089,45	4171,15
17	29.650	4134,69	4217,47	4301,72
18	29.650	4134,69	4217,47	4301,72
19	30.550	4260,20	4345,48	4432,30
20	30.550	4260,20	4345,48	4432,30
21	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
22	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
23	32.500	4532,13	4622,85	4715,21

B6				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	21.500	2998,18	3058,20	3119,29
1	22.600	3151,57	3214,66	3278,88
2	22.600	3151,57	3214,66	3278,88
3	23.650	3297,99	3364,02	3431,22
4	23.650	3297,99	3364,02	3431,22
5	24.750	3451,39	3520,48	3590,81
6	24.750	3451,39	3520,48	3590,81
7	25.850	3604,78	3676,95	3750,40
8	25.850	3604,78	3676,95	3750,40
9	26.950	3758,18	3833,41	3910,00
10	26.950	3758,18	3833,41	3910,00
11	28.050	3911,57	3989,88	4069,59
12	28.050	3911,57	3989,88	4069,59
13	29.150	4064,97	4146,34	4229,18
14	29.150	4064,97	4146,34	4229,18
15	30.200	4211,39	4295,70	4381,52
16	30.200	4211,39	4295,70	4381,52
17	31.300	4364,79	4452,16	4541,11
18	31.300	4364,79	4452,16	4541,11
19	32.400	4518,18	4608,63	4700,70
20	32.400	4518,18	4608,63	4700,70
21	33.500	4671,58	4765,10	4860,29
22	33.500	4671,58	4765,10	4860,29
23	34.600	4824,97	4921,56	5019,88

B7				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	21.550	3005,15	3065,31	3126,55
1	22.750	3172,49	3236,00	3300,65
2	22.750	3172,49	3236,00	3300,65
3	23.900	3332,86	3399,58	3467,49
4	23.900	3332,86	3399,58	3467,49
5	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
6	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
7	26.250	3660,56	3733,84	3808,44
8	26.250	3660,56	3733,84	3808,44
9	27.400	3820,93	3897,42	3975,28
10	27.400	3820,93	3897,42	3975,28
11	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
12	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
13	29.700	4141,67	4224,58	4308,98
14	29.700	4141,67	4224,58	4308,98
15	30.900	4309,01	4395,27	4483,08
16	30.900	4309,01	4395,27	4483,08
17	32.050	4469,37	4558,85	4649,92
18	32.050	4469,37	4558,85	4649,92
19	33.200	4629,74	4722,42	4816,77
20	33.200	4629,74	4722,42	4816,77
21	34.400	4797,08	4893,11	4990,87
22	34.400	4797,08	4893,11	4990,87
23	35.600	4964,42	5063,80	5164,97

BV1				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	17.450	2433,40	2482,12	2531,70
1	17.900	2496,16	2546,13	2596,99
2	17.900	2496,16	2546,13	2596,99
3	18.400	2565,88	2617,25	2669,53
4	18.400	2565,88	2617,25	2669,53
5	18.900	2635,61	2688,37	2742,08
6	18.900	2635,61	2688,37	2742,08
7	19.400	2705,33	2759,49	2814,62
8	19.400	2705,33	2759,49	2814,62
9	19.900	2775,06	2830,61	2887,16
10	19.900	2775,06	2830,61	2887,16
11	20.400	2844,78	2901,73	2959,70
12	20.400	2844,78	2901,73	2959,70
13	20.900	2914,51	2972,85	3032,24
14	20.900	2914,51	2972,85	3032,24
15	21.400	2984,23	3043,97	3104,78
16	21.400	2984,23	3043,97	3104,78
17	21.900	3053,96	3115,09	3177,33
18	21.900	3053,96	3115,09	3177,33
19	22.400	3123,68	3186,21	3249,87
20	22.400	3123,68	3186,21	3249,87
21	22.900	3193,41	3257,33	3322,41
22	22.900	3193,41	3257,33	3322,41
23	23.450	3270,10	3335,57	3402,20

BV2				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	18.950	2642,58	2695,48	2749,33
1	19.600	2733,22	2787,94	2843,63
2	19.600	2733,22	2787,94	2843,63
3	20.200	2816,89	2873,28	2930,68
4	20.200	2816,89	2873,28	2930,68
5	20.800	2900,56	2958,63	3017,73
6	20.800	2900,56	2958,63	3017,73
7	21.450	2991,20	3051,08	3112,04
8	21.450	2991,20	3051,08	3112,04
9	22.050	3074,87	3136,43	3199,09
10	22.050	3074,87	3136,43	3199,09
11	22.700	3165,52	3228,89	3293,39
12	22.700	3165,52	3228,89	3293,39
13	23.300	3249,19	3314,23	3380,44
14	23.300	3249,19	3314,23	3380,44
15	23.900	3332,86	3399,58	3467,49
16	23.900	3332,86	3399,58	3467,49
17	24.550	3423,50	3492,03	3561,80
18	24.550	3423,50	3492,03	3561,80
19	25.150	3507,17	3577,38	3648,85
20	25.150	3507,17	3577,38	3648,85
21	25.800	3597,81	3669,84	3743,15
22	25.800	3597,81	3669,84	3743,15
23	26.550	3702,40	3776,52	3851,96

BV3				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	19.650	2740,19	2795,05	2850,89
1	20.450	2851,75	2908,84	2966,95
2	20.450	2851,75	2908,84	2966,95
3	21.250	2963,31	3022,64	3083,02
4	21.250	2963,31	3022,64	3083,02
5	22.050	3074,87	3136,43	3199,09
6	22.050	3074,87	3136,43	3199,09
7	22.850	3186,43	3250,22	3315,15
8	22.850	3186,43	3250,22	3315,15
9	23.600	3291,02	3356,90	3423,97
10	23.600	3291,02	3356,90	3423,97
11	24.400	3402,58	3470,70	3540,03
12	24.400	3402,58	3470,70	3540,03
13	25.200	3514,14	3584,49	3656,10
14	25.200	3514,14	3584,49	3656,10
15	26.000	3625,70	3698,28	3772,17
16	26.000	3625,70	3698,28	3772,17
17	26.800	3737,26	3812,08	3888,23
18	26.800	3737,26	3812,08	3888,23
19	27.600	3848,82	3925,87	4004,30
20	27.600	3848,82	3925,87	4004,30
21	28.400	3960,38	4039,66	4120,37
22	28.400	3960,38	4039,66	4120,37
23	29.250	4078,91	4160,57	4243,69

BV4				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	21.400	2984,23	3043,97	3104,78
1	22.300	3109,74	3171,99	3235,36
2	22.300	3109,74	3171,99	3235,36
3	23.250	3242,21	3307,12	3373,19
4	23.250	3242,21	3307,12	3373,19
5	24.150	3367,72	3435,14	3503,76
6	24.150	3367,72	3435,14	3503,76
7	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
8	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
9	26.000	3625,70	3698,28	3772,17
10	26.000	3625,70	3698,28	3772,17
11	26.900	3751,21	3826,30	3902,74
12	26.900	3751,21	3826,30	3902,74
13	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
14	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
15	28.750	4009,19	4089,45	4171,15
16	28.750	4009,19	4089,45	4171,15
17	29.650	4134,69	4217,47	4301,72
18	29.650	4134,69	4217,47	4301,72
19	30.550	4260,20	4345,48	4432,30
20	30.550	4260,20	4345,48	4432,30
21	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
22	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
23	32.500	4532,13	4622,85	4715,21

BV5				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	22.050	3074,87	3136,43	3199,09
1	23.000	3207,35	3271,56	3336,92
2	23.000	3207,35	3271,56	3336,92
3	23.900	3332,86	3399,58	3467,49
4	23.900	3332,86	3399,58	3467,49
5	24.850	3465,33	3534,71	3605,32
6	24.850	3465,33	3534,71	3605,32
7	25.800	3597,81	3669,84	3743,15
8	25.800	3597,81	3669,84	3743,15
9	26.750	3730,29	3804,96	3880,98
10	26.750	3730,29	3804,96	3880,98
11	27.700	3862,77	3940,09	4018,81
12	27.700	3862,77	3940,09	4018,81
13	28.650	3995,24	4075,22	4156,64
14	28.650	3995,24	4075,22	4156,64
15	29.550	4120,75	4203,24	4287,21
16	29.550	4120,75	4203,24	4287,21
17	30.500	4253,23	4338,37	4425,04
18	30.500	4253,23	4338,37	4425,04
19	31.450	4385,70	4473,50	4562,87
20	31.450	4385,70	4473,50	4562,87
21	32.400	4518,18	4608,63	4700,70
22	32.400	4518,18	4608,63	4700,70
23	33.350	4650,66	4743,76	4838,53

BV6				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	22.000	3067,90	3129,32	3191,83
1	23.050	3214,32	3278,67	3344,17
2	23.050	3214,32	3278,67	3344,17
3	24.050	3353,77	3420,91	3489,25
4	24.050	3353,77	3420,91	3489,25
5	25.100	3500,20	3570,27	3641,59
6	25.100	3500,20	3570,27	3641,59
7	26.150	3646,62	3719,62	3793,93
8	26.150	3646,62	3719,62	3793,93
9	27.200	3793,04	3868,97	3946,27
10	27.200	3793,04	3868,97	3946,27
11	28.250	3939,46	4018,33	4098,60
12	28.250	3939,46	4018,33	4098,60
13	29.300	4085,89	4167,68	4250,94
14	29.300	4085,89	4167,68	4250,94
15	30.300	4225,34	4309,92	4396,03
16	30.300	4225,34	4309,92	4396,03
17	31.350	4371,76	4459,28	4548,36
18	31.350	4371,76	4459,28	4548,36
19	32.400	4518,18	4608,63	4700,70
20	32.400	4518,18	4608,63	4700,70
21	33.450	4664,60	4757,98	4853,04
22	33.450	4664,60	4757,98	4853,04
23	34.600	4824,97	4921,56	5019,88

BV7				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	21.550	3005,15	3065,31	3126,55
1	22.750	3172,49	3236,00	3300,65
2	22.750	3172,49	3236,00	3300,65
3	23.250	3242,21	3307,12	3373,19
4	23.250	3242,21	3307,12	3373,19
5	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
6	25.050	3493,22	3563,15	3634,34
7	26.250	3660,56	3733,84	3808,44
8	26.250	3660,56	3733,84	3808,44
9	27.400	3820,93	3897,42	3975,28
10	27.400	3820,93	3897,42	3975,28
11	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
12	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
13	29.700	4141,67	4224,58	4308,98
14	29.700	4141,67	4224,58	4308,98
15	30.900	4309,01	4395,27	4483,08
16	30.900	4309,01	4395,27	4483,08
17	32.050	4469,37	4558,85	4649,92
18	32.050	4469,37	4558,85	4649,92
19	33.200	4629,74	4722,42	4816,77
20	33.200	4629,74	4722,42	4816,77
21	34.400	4797,08	4893,11	4990,87
22	34.400	4797,08	4893,11	4990,87
23	35.600	4964,42	5063,80	5164,97

A1a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	21.850	3046,98	3107,98	3170,07
1	22.600	3151,57	3214,66	3278,88
2	23.350	3256,16	3321,34	3387,70
3	24.050	3353,77	3420,91	3489,25
4	24.050	3353,77	3420,91	3489,25
5	24.050	3353,77	3420,91	3489,25
6	25.550	3562,95	3634,27	3706,88
7	25.550	3562,95	3634,27	3706,88
8	25.550	3562,95	3634,27	3706,88
9	27.050	3772,12	3847,64	3924,50
10	27.050	3772,12	3847,64	3924,50
11	27.050	3772,12	3847,64	3924,50
12	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
13	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
14	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
15	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
16	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
17	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
18	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
19	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
20	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
21	32.750	4566,99	4658,41	4751,48
22	32.750	4566,99	4658,41	4751,48
23	32.750	4566,99	4658,41	4751,48
24	34.000	4741,30	4836,22	4932,83

A1b				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	23.100	3221,30	3285,78	3351,43
1	23.800	3318,91	3385,35	3452,98
2	24.550	3423,50	3492,03	3561,80
3	25.300	3528,09	3598,71	3670,61
4	25.300	3528,09	3598,71	3670,61
5	25.300	3528,09	3598,71	3670,61
6	26.800	3737,26	3812,08	3888,23
7	26.800	3737,26	3812,08	3888,23
8	26.800	3737,26	3812,08	3888,23
9	28.300	3946,44	4025,44	4105,86
10	28.300	3946,44	4025,44	4105,86
11	28.300	3946,44	4025,44	4105,86
12	29.750	4148,64	4231,69	4316,23
13	29.750	4148,64	4231,69	4316,23
14	29.750	4148,64	4231,69	4316,23
15	31.250	4357,81	4445,05	4533,85
16	31.250	4357,81	4445,05	4533,85
17	31.250	4357,81	4445,05	4533,85
18	32.750	4566,99	4658,41	4751,48
19	32.750	4566,99	4658,41	4751,48
20	32.750	4566,99	4658,41	4751,48
21	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
22	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
23	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
24	35.250	4915,61	5014,02	5114,19

A2a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	24.050	3353,77	3420,91	3489,25
1	24.800	3458,36	3527,59	3598,07
2	25.550	3562,95	3634,27	3706,88
3	26.300	3667,54	3740,96	3815,69
4	26.300	3667,54	3740,96	3815,69
5	26.300	3667,54	3740,96	3815,69
6	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
7	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
8	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
9	29.300	4085,89	4167,68	4250,94
10	29.300	4085,89	4167,68	4250,94
11	29.300	4085,89	4167,68	4250,94
12	30.750	4288,09	4373,93	4461,31
13	30.750	4288,09	4373,93	4461,31
14	30.750	4288,09	4373,93	4461,31
15	32.250	4497,26	4587,29	4678,94
16	32.250	4497,26	4587,29	4678,94
17	32.250	4497,26	4587,29	4678,94
18	33.750	4706,44	4800,66	4896,56
19	33.750	4706,44	4800,66	4896,56
20	33.750	4706,44	4800,66	4896,56
21	35.000	4880,75	4978,46	5077,92
22	35.000	4880,75	4978,46	5077,92
23	35.000	4880,75	4978,46	5077,92
24	36.200	5048,09	5149,15	5252,02

A3a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	26.300	3667,54	3740,96	3815,69
1	27.050	3772,12	3847,64	3924,50
2	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
3	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
4	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
5	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
6	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
7	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
8	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
9	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
10	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
11	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
12	33.000	4601,85	4693,98	4787,75
13	33.000	4601,85	4693,98	4787,75
14	33.000	4601,85	4693,98	4787,75
15	34.500	4811,03	4907,34	5005,38
16	34.500	4811,03	4907,34	5005,38
17	34.500	4811,03	4907,34	5005,38
18	35.950	5013,23	5113,59	5215,75
19	35.950	5013,23	5113,59	5215,75
20	35.950	5013,23	5113,59	5215,75
21	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
22	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
23	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
24	38.450	5361,85	5469,19	5578,45

A4a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	26.300	3667,54	3740,96	3815,69
1	27.050	3772,12	3847,64	3924,50
2	27.800	3876,71	3954,32	4033,32
3	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
4	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
5	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
6	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
7	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
8	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
9	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
10	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
11	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
12	33.000	4601,85	4693,98	4787,75
13	33.000	4601,85	4693,98	4787,75
14	33.000	4601,85	4693,98	4787,75
15	34.500	4811,03	4907,34	5005,38
16	34.500	4811,03	4907,34	5005,38
17	34.500	4811,03	4907,34	5005,38
18	35.950	5013,23	5113,59	5215,75
19	35.950	5013,23	5113,59	5215,75
20	35.950	5013,23	5113,59	5215,75
21	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
22	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
23	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
24	38.450	5361,85	5469,19	5578,45

A4b				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	27.950	3897,63	3975,65	4055,08
1	28.700	4002,22	4082,34	4163,89
2	29.450	4106,80	4189,02	4272,70
3	30.200	4211,39	4295,70	4381,52
4	30.200	4211,39	4295,70	4381,52
5	30.200	4211,39	4295,70	4381,52
6	31.700	4420,57	4509,06	4599,14
7	31.700	4420,57	4509,06	4599,14
8	31.700	4420,57	4509,06	4599,14
9	33.150	4622,77	4715,31	4809,51
10	33.150	4622,77	4715,31	4809,51
11	33.150	4622,77	4715,31	4809,51
12	34.650	4831,94	4928,67	5027,14
13	34.650	4831,94	4928,67	5027,14
14	34.650	4831,94	4928,67	5027,14
15	36.150	5041,12	5142,04	5244,76
16	36.150	5041,12	5142,04	5244,76
17	36.150	5041,12	5142,04	5244,76
18	37.650	5250,29	5355,40	5462,39
19	37.650	5250,29	5355,40	5462,39
20	37.650	5250,29	5355,40	5462,39
21	38.850	5417,63	5526,09	5636,49
22	38.850	5417,63	5526,09	5636,49
23	38.850	5417,63	5526,09	5636,49
24	40.100	5591,95	5703,89	5817,84

A5a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	28.400	3960,38	4039,66	4120,37
1	29.400	4099,83	4181,91	4265,45
2	30.400	4239,28	4324,15	4410,53
3	31.400	4378,73	4466,39	4555,62
4	31.400	4378,73	4466,39	4555,62
5	31.400	4378,73	4466,39	4555,62
6	33.350	4650,66	4743,76	4838,53
7	33.350	4650,66	4743,76	4838,53
8	33.350	4650,66	4743,76	4838,53
9	35.350	4929,56	5028,24	5128,70
10	35.350	4929,56	5028,24	5128,70
11	35.350	4929,56	5028,24	5128,70
12	37.350	5208,46	5312,73	5418,86
13	37.350	5208,46	5312,73	5418,86
14	37.350	5208,46	5312,73	5418,86
15	39.300	5480,39	5590,10	5701,78
16	39.300	5480,39	5590,10	5701,78
17	39.300	5480,39	5590,10	5701,78
18	41.050	5724,42	5839,02	5955,67
19	41.050	5724,42	5839,02	5955,67
20	41.050	5724,42	5839,02	5955,67
21	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
22	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
23	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
24	44.500	6205,53	6329,75	6456,21

A5b				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	29.900	4169,56	4253,03	4337,99
1	31.000	4322,95	4409,49	4497,58
2	32.150	4483,32	4573,07	4664,43
3	33.250	4636,71	4729,54	4824,02
4	33.250	4636,71	4729,54	4824,02
5	33.250	4636,71	4729,54	4824,02
6	35.250	4915,61	5014,02	5114,19
7	35.250	4915,61	5014,02	5114,19
8	35.250	4915,61	5014,02	5114,19
9	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
10	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
11	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
12	39.200	5466,44	5575,87	5687,27
13	39.200	5466,44	5575,87	5687,27
14	39.200	5466,44	5575,87	5687,27
15	41.200	5745,34	5860,36	5977,43
16	41.200	5745,34	5860,36	5977,43
17	41.200	5745,34	5860,36	5977,43
18	43.650	6086,99	6208,85	6332,89
19	43.650	6086,99	6208,85	6332,89
20	43.650	6086,99	6208,85	6332,89
21	46.150	6435,62	6564,45	6695,60
22	46.150	6435,62	6564,45	6695,60
23	46.150	6435,62	6564,45	6695,60
24	48.600	6777,27	6912,95	7051,05

A6a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	25.550	3562,95	3634,27	3706,88
1	26.550	3702,40	3776,52	3851,96
2	27.550	3841,85	3918,76	3997,05
3	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
4	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
5	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
6	30.500	4253,23	4338,37	4425,04
7	30.500	4253,23	4338,37	4425,04
8	30.500	4253,23	4338,37	4425,04
9	32.500	4532,13	4622,85	4715,21
10	32.500	4532,13	4622,85	4715,21
11	32.500	4532,13	4622,85	4715,21
12	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
13	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
14	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
15	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
16	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
17	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
18	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
19	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
20	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
21	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
22	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
23	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
24	39.950	5571,03	5682,55	5796,08

A6b				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	27.050	3772,12	3847,64	3924,50
1	28.050	3911,57	3989,88	4069,59
2	29.050	4051,02	4132,12	4214,67
3	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
4	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
5	30.000	4183,50	4267,25	4352,50
6	32.000	4462,40	4551,73	4642,67
7	32.000	4462,40	4551,73	4642,67
8	32.000	4462,40	4551,73	4642,67
9	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
10	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
11	34.000	4741,30	4836,22	4932,83
12	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
13	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
14	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
15	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
16	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
17	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
18	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
19	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
20	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
21	39.950	5571,03	5682,55	5796,08
22	39.950	5571,03	5682,55	5796,08
23	39.950	5571,03	5682,55	5796,08
24	41.400	5773,23	5888,81	6006,45

A7a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	28.550	3981,30	4061,00	4142,13
1	29.500	4113,78	4196,13	4279,96
2	30.500	4253,23	4338,37	4425,04
3	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
4	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
5	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
6	33.500	4671,58	4765,10	4860,29
7	33.500	4671,58	4765,10	4860,29
8	33.500	4671,58	4765,10	4860,29
9	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
10	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
11	35.450	4943,50	5042,47	5143,20
12	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
13	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
14	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
15	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
16	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
17	38.450	5361,85	5469,19	5578,45
18	39.950	5571,03	5682,55	5796,08
19	39.950	5571,03	5682,55	5796,08
20	39.950	5571,03	5682,55	5796,08
21	41.400	5773,23	5888,81	6006,45
22	41.400	5773,23	5888,81	6006,45
23	41.400	5773,23	5888,81	6006,45
24	42.900	5982,41	6102,17	6224,08

A7b				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
1	32.600	4546,07	4637,08	4729,72
2	33.750	4706,44	4800,66	4896,56
3	34.850	4859,83	4957,12	5056,15
4	34.850	4859,83	4957,12	5056,15
5	34.850	4859,83	4957,12	5056,15
6	36.850	5138,73	5241,61	5346,32
7	36.850	5138,73	5241,61	5346,32
8	36.850	5138,73	5241,61	5346,32
9	38.800	5410,66	5518,98	5629,23
10	38.800	5410,66	5518,98	5629,23
11	38.800	5410,66	5518,98	5629,23
12	40.800	5689,56	5803,46	5919,40
13	40.800	5689,56	5803,46	5919,40
14	40.800	5689,56	5803,46	5919,40
15	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
16	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
17	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
18	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
19	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
20	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
21	46.000	6414,70	6543,12	6673,83
22	46.000	6414,70	6543,12	6673,83
23	46.000	6414,70	6543,12	6673,83
24	47.250	6589,01	6720,92	6855,19

A8a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	30.250	4218,36	4302,81	4388,77
1	31.400	4378,73	4466,39	4555,62
2	32.500	4532,13	4622,85	4715,21
3	33.600	4685,52	4779,32	4874,80
4	33.600	4685,52	4779,32	4874,80
5	33.600	4685,52	4779,32	4874,80
6	35.600	4964,42	5063,80	5164,97
7	35.600	4964,42	5063,80	5164,97
8	35.600	4964,42	5063,80	5164,97
9	37.600	5243,32	5348,29	5455,13
10	37.600	5243,32	5348,29	5455,13
11	37.600	5243,32	5348,29	5455,13
12	39.550	5515,25	5625,66	5738,05
13	39.550	5515,25	5625,66	5738,05
14	39.550	5515,25	5625,66	5738,05
15	41.550	5794,15	5910,14	6028,21
16	41.550	5794,15	5910,14	6028,21
17	41.550	5794,15	5910,14	6028,21
18	43.550	6073,05	6194,62	6318,38
19	43.550	6073,05	6194,62	6318,38
20	43.550	6073,05	6194,62	6318,38
21	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
22	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
23	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
24	46.000	6414,70	6543,12	6673,83

A8b				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	31.500	4392,68	4480,61	4570,13
1	32.600	4546,07	4637,08	4729,72
2	33.750	4706,44	4800,66	4896,56
3	34.850	4859,83	4957,12	5056,15
4	34.850	4859,83	4957,12	5056,15
5	34.850	4859,83	4957,12	5056,15
6	36.850	5138,73	5241,61	5346,32
7	36.850	5138,73	5241,61	5346,32
8	36.850	5138,73	5241,61	5346,32
9	38.800	5410,66	5518,98	5629,23
10	38.800	5410,66	5518,98	5629,23
11	38.800	5410,66	5518,98	5629,23
12	40.800	5689,56	5803,46	5919,40
13	40.800	5689,56	5803,46	5919,40
14	40.800	5689,56	5803,46	5919,40
15	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
16	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
17	42.800	5968,46	6087,94	6209,57
18	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
19	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
20	44.750	6240,39	6365,31	6492,48
21	46.000	6414,70	6543,12	6673,83
22	46.000	6414,70	6543,12	6673,83
23	46.000	6414,70	6543,12	6673,83
24	47.250	6589,01	6720,92	6855,19

A9a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	35.950	5013,23	5113,59	5215,75
1	36.950	5152,68	5255,83	5360,83
2	37.950	5292,13	5398,07	5505,91
3	38.950	5431,58	5540,31	5651,00
4	38.950	5431,58	5540,31	5651,00
5	38.950	5431,58	5540,31	5651,00
6	40.950	5710,48	5824,80	5941,16
7	40.950	5710,48	5824,80	5941,16
8	40.950	5710,48	5824,80	5941,16
9	42.900	5982,41	6102,17	6224,08
10	42.900	5982,41	6102,17	6224,08
11	42.900	5982,41	6102,17	6224,08
12	44.900	6261,31	6386,65	6514,24
13	44.900	6261,31	6386,65	6514,24
14	44.900	6261,31	6386,65	6514,24
15	46.900	6540,21	6671,13	6804,41
16	46.900	6540,21	6671,13	6804,41
17	46.900	6540,21	6671,13	6804,41
18	48.850	6812,13	6948,51	7087,32
19	48.850	6812,13	6948,51	7087,32
20	48.850	6812,13	6948,51	7087,32
21	50.850	7091,03	7232,99	7377,49
22	50.850	7091,03	7232,99	7377,49
23	50.850	7091,03	7232,99	7377,49
24	51.600	7195,62	7339,67	7486,30

A9b				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	38.100	5313,05	5419,41	5527,68
1	39.200	5466,44	5575,87	5687,27
2	40.300	5619,84	5732,34	5846,86
3	41.400	5773,23	5888,81	6006,45
4	41.400	5773,23	5888,81	6006,45
5	41.400	5773,23	5888,81	6006,45
6	43.400	6052,13	6173,29	6296,62
7	43.400	6052,13	6173,29	6296,62
8	43.400	6052,13	6173,29	6296,62
9	45.400	6331,03	6457,77	6586,78
10	45.400	6331,03	6457,77	6586,78
11	45.400	6331,03	6457,77	6586,78
12	47.350	6602,96	6735,14	6869,70
13	47.350	6602,96	6735,14	6869,70
14	47.350	6602,96	6735,14	6869,70
15	49.350	6881,86	7019,63	7159,86
16	49.350	6881,86	7019,63	7159,86
17	49.350	6881,86	7019,63	7159,86
18	51.350	7160,76	7304,11	7450,03
19	51.350	7160,76	7304,11	7450,03
20	51.350	7160,76	7304,11	7450,03
21	53.300	7432,69	7581,48	7732,94
22	53.300	7432,69	7581,48	7732,94
23	53.300	7432,69	7581,48	7732,94
24	54.550	7607,00	7759,28	7914,30

A10a				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
1	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
2	37.200	5187,54	5291,39	5397,10
3	39.700	5536,17	5646,99	5759,81
4	39.700	5536,17	5646,99	5759,81
5	39.700	5536,17	5646,99	5759,81
6	41.900	5842,96	5959,93	6078,99
7	41.900	5842,96	5959,93	6078,99
8	41.900	5842,96	5959,93	6078,99
9	44.150	6156,72	6279,97	6405,43
10	44.150	6156,72	6279,97	6405,43
11	44.150	6156,72	6279,97	6405,43
12	46.400	6470,48	6600,01	6731,87
13	46.400	6470,48	6600,01	6731,87
14	46.400	6470,48	6600,01	6731,87
15	48.600	6777,27	6912,95	7051,05
16	48.600	6777,27	6912,95	7051,05
17	48.600	6777,27	6912,95	7051,05
18	50.850	7091,03	7232,99	7377,49
19	50.850	7091,03	7232,99	7377,49
20	50.850	7091,03	7232,99	7377,49
21	51.850	7230,48	7375,23	7522,57
22	51.850	7230,48	7375,23	7522,57
23	51.850	7230,48	7375,23	7522,57
24	52.850	7369,93	7517,47	7667,65

A10b				
	jaarbedrag 100%	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd	maandbedrag geïndexeerd
	index	1,6734	1,7069	1,7410
trap	vanaf	1 juli 2017		
0	44.650	6226,44	6351,09	6477,97
1	44.650	6226,44	6351,09	6477,97
2	44.650	6226,44	6351,09	6477,97
3	46.400	6470,48	6600,01	6731,87
4	46.400	6470,48	6600,01	6731,87
5	46.400	6470,48	6600,01	6731,87
6	48.100	6707,55	6841,82	6978,51
7	48.100	6707,55	6841,82	6978,51
8	48.100	6707,55	6841,82	6978,51
9	49.850	6951,58	7090,75	7232,40
10	49.850	6951,58	7090,75	7232,40
11	49.850	6951,58	7090,75	7232,40
12	51.600	7195,62	7339,67	7486,30
13	51.600	7195,62	7339,67	7486,30
14	51.600	7195,62	7339,67	7486,30
15	53.300	7432,69	7581,48	7732,94
16	53.300	7432,69	7581,48	7732,94
17	53.300	7432,69	7581,48	7732,94
18	55.050	7676,72	7830,40	7986,84
19	55.050	7676,72	7830,40	7986,84
20	55.050	7676,72	7830,40	7986,84
21	57.300	7990,49	8150,45	8313,28
22	57.300	7990,49	8150,45	8313,28
23	57.300	7990,49	8150,45	8313,28
24	59.500	8297,28	8463,38	8632,46

Uitgewerkte uitdovende salarisschaal voor de financieel beheerder

Salarisschalen	Financieel beheerder
Minimum	**33.806,21**
Maximum	**49.923,89**
Verhoging	**1x1x2535,46**
	6x2x1.940,32
	1x2x1.940,30
0	33.806,21
1	36.341,67
2	36.341,67
3	38.281,99
4	38.281,99
5	40.222,31
6	40.222,31
7	42.162,63
8	42.162,63
9	44.102,95
10	44.102,95

11	46.043,27
12	46.043,27
13	47.983,59
14	47.983,59
15	49.923,89

BIJLAGE 4: Arbeidsduurvermindering

AKKOORD INZAKE DE VRIJSTELLINGVAN ARBEIDSPRESTATIES IN HET KADER VAN DE EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK (Koninklijk besluit van 15 september 2006 tot uitvoering van artikel 59 van de Wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, wat de maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan betreft. Belgisch Staatsblad, 29/09/2006, p. 50600).

HOOFDSTUK I: Algemene bepalingen

Artikel 1

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en werknemers **van Woon- en zorgcentrum De Vlinder**

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

Artikel 2

Dit akkoord geeft uitvoering aan de punten 4 en *5* van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (publieke sector) van 18 juli 2005.

HOOFDSTUK II: Vrijstelling van arbeidsprestaties

Artikel 3

Vallen onder de toepassing van de regeling vrijstelling van arbeidsprestaties;

§ 1. Personeel behorend tot volgende groepen heeft ambtshalve recht op vrijstelling van arbeidsprestaties zoals omschreven in de artikelen 4 tot en met 6, op voorwaarde dat ze effectief de vermelde functie uitoefenen:

- het verpleegkundig personeel en het verzorgend personeel;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten;
- de animatiedeskundigen, animatoren;
- de sociaal verpleegkundigen;
- de opvoeders en het begeleidend personeel geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistieke assistenten;
- de maatschappelijk assistenten en psychologische assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de ziekenhuisassistenten;
- de hoofdverpleegkundigen.

§ 2. Het gelijkgesteld personeel

Onder gelijkgesteld personeel wordt verstaan, de werknemers die niet behoren tot bovenstaande lijst en gedurende de referentieperiode van 24 maanden die voorafgaat aan de maand waarin zij de leeftijd van 45*,* 50 of 55 jaar bereiken, minstens 200 uren prestaties hebben verricht bij dezelfde werkgever, *in één of meerdere functies,* waarvoor een vergoeding voor onregelmatige prestaties (zondag, zaterdag, feestdag, nachtdienst of onderbroken diensten), of een andere bij akkoord vastgelegde vergoeding werd betaald of de overeenstemmende compensatierust werd toegekend.

De werknemer die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht bij dezelfde werkgever, op het ogenblik dat hij/zij 45*,* 50 of *55* jaar wordt, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en dus het recht op de vrijstelling van arbeidsprestaties, van zodra hij/zij alsnog binnen elke periode van 24 maanden deze 200 uren heeft verricht, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 7 § 3 infra.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden deze 200 uren onregelmatige prestaties berekend naar rata van de arbeidsduur voorzien door het statuut of het contract op het ogenblik dat het recht geopend wordt.

Artikel 4

§ 1. Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 96 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, toegekend volgens de modaliteiten van artikel 8.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

X = 96 x Y/Z waarbij:

X = het aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling.

§ 2 Het personeel, bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft de medewerker recht op een premie, gelijk aan 5,26 %, berekend op zijn salaris. Vanaf de datum bedoeld in artikel 15 hebben de

werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 5,26 % en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de hoofdverpleegkundigen zoals bedoeld in artikel 3.

Evenwel behoudt het personeel dat voor de datum bedoeld in artikel 15 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 29/06/2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormeld akkoord, het recht op deze premie.

§ 3. De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire aanstelling.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden.

§ 4. In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de vastgelegde arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties waarvan de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 5

§ 1. Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 192 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, *met inbegrip van de uren vrijstelling van prestaties bedoeld in artikel 4 en* toegekend volgens de modaliteiten van artikel 8.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

X = 192 x Y/Z waarbij:

X = het aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling.

§ 2 Het personeel, bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft de medewerker recht op een premie, gelijk aan

10,52 *%,* berekend op zijn salaris. Vanaf de datum bedoeld in artikel 15 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 10,52 % en het

behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de hoofdverpleegkundigen zoals bedoeld in artikel 3.

Evenwel behoudt het personeel dat voor de datum bedoeld in artikel 15 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 29/06/2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde akkoord, het recht op deze premie.

§ 3. De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire aanstelling.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden

§ 4. In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds

tewerkgestelde werknemer de vastgelegde arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 6

§ 1. Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 288 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, *met inbegrip van de uren vrijstelling van prestaties bedoeld in artikel 4 en5 en* toegekend volgens de modaliteiten van artikel 8.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 3, dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

X = 288 x Y/Z waarbij:

X = het aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling.

§ 2 Het personeel, bedoeld in artikel 3, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft de medewerker recht op een premie, gelijk aan

15,78 %, berekend op zijn salaris. Vanaf de datum bedoeld in artikel 15 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 15,78 % en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de hoofdverpleegkundigen zoals bedoeld in artikel 3.

Evenwel behoudt het personeel dat voor de datum bedoeld in artikel 15 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 29/06/2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde overeenkomst, het recht op deze premie.

§ 3. De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire aanstelling.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden.

§ 4. In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds

tewerkgestelde werknemer de arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 7

§ 1. De werkgever moet aan het verpleegkundig personeel evenals de hoofdverpleegkundigen die hen omkaderen, zoals bedoeld in artikel 3, in de loop van de 3e maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van respectievelijk 45, 50 of 55 jaar bereikt, de keuze, zoals voorzien in de artikelen 4 § 2, *5* § 2 en 6 § 2 voorleggen.

De werknemer heeft één maand tijd om zijn keuze aan zijn werkgever mee te delen. De vrijstelling van prestaties of de toekenning van de premie gaat in vanaf de 1e dag van de maand waarin de voornoemde leeftijden worden bereikt.

De werknemer heeft het recht om bij elke leeftijdssprong (50 en 55 jaar) zijn keuze te bepalen. De optie vrijstelling van prestaties is steeds definitief. De optie uitkering van een premie kan op elk ogenblik omgezet worden in vrijstelling van prestaties met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

Vanaf 50 jaar is een combinatie van vrijstelling van prestaties en uitkering van een premie mogelijk.

Voor de werknemers op een tussenliggende leeftijd, dient de keuze te worden voorgelegd door de werkgever van zodra de werknemer aan alle voorwaarden voldoet. De werknemer heeft één maand de tijd om zijn keuze mee te delen. De vrijstelling of premie dient toegekend vanaf de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking van de keuze.

§ 2. Voor alle andere personeelsgroepen gaat de vrijstelling van arbeidsprestaties automatisch in de eerste dag van de maand waarin de werknemer 45, 50 of 55 jaar wordt.

Voor de werknemer bedoeld in artikel 3, §1 op een tussenliggende leeftijd gaat de vrijstelling in de eerste dag van de maand volgend op deze waarin de werknemer aan alle voorwaarden voldoet. De optie uitkering van een premie kan op elk ogenblik omgezet worden in vrijstelling van prestaties met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

Wanneer de optie vrijstelling van prestaties gevraagd wordt in de loop van een maand kan deze optie maar effectief ingaan vanaf de eerste dag van de maand volgend op het verstrijken van de opzeggingstermijn**.**

§ 3. De werknemer die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht, op het ogenblik waarop hij/zij 45, 50 of 55 jaar wordt, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en geniet dus van de vrijstelling van arbeidsprestaties, van zodra hij/zij alsnog binnen elke periode van 24 maanden bedoelde 200 uren heeft verricht. De werkgever verwittigt de werknemer van zodra de werknemer het quotum van 200 uren heeft bereikt. De vrijstelling van de arbeidsprestaties gaat in de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand tijdens welke de werknemer die voorwaarde vervult.

HOOFDSTUK III: Toepassingsmodaliteiten

Artikel 8

§ 1 De vrijstelling van prestaties, voortvloeiend uit dit akkoord wordt gerealiseerd onder de vorm van compensatiedagen. Een compensatiedag is gelijk aan het gemiddeld aantal arbeidsuren van het individuele prestatieregime per dag.

§ 2 De modaliteit van toekenning van vrijstelling van prestaties onder de vorm van compensatiedagen kan gewijzigd worden door middel van wijziging van het arbeidsreglement.

Modaliteiten waarbij vrijstelling van prestaties gegeven wordt in kleinere eenheden dan een volledig uur zijn evenwel niet toegelaten.

Artikel 9

De vrijstelling van prestaties toegekend overeenkomstig artikel 8 wordt per kalendermaand genomen en op voorband vastgelegd in het werkrooster. In het arbeidsreglement kunnen andere modaliteiten ter zake afgesproken worden.

Artikel 10

§ 1 Alle rechten worden toegekend pro rata de arbeidstijd voorzien in de benoemingsakte of het contract en pro rata het aantal maanden van het jaar waarin het recht van toepassing is.

§ 2 De maatregelen van dit akkoord zijn niet van toepassing op de werknemers die gebruik maken van een vorm van loopbaanonderbreking of van de halftijdse vervroegde uittreding of van de vrijwillige vierdagen week (wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector en uitvoeringsbesluiten). De werknemers die gekozen hebben voor het stelsel van de vrijwillige vierdagen week of voor een vorm van loopbaanonderbreking kunnen rekening houdend met de wettelijke voorschriften ter zake overstappen naar één van de maatregelen van dit akkoord.

Wijziging vanaf 01/07/2011: maatregelen van dit akkoord wel van toepassing op de werknemers die gebruik maken van een vorm van loopbaanonderbreking.

Artikel 11

De regeling inzake de vrijstelling van arbeidsprestaties zoals hierboven bepaald, wordt niet cumulatief toegepast voor de werknemers die reeds genieten van compensatiedagen ingevolge een collectieve arbeidsuurvermindering van minder dan 38 uren per week, voor het equivalent bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 van onderhavige overeenkomst, en dit voor maximaal het aantal dagen van onderhavig akkoord.

Artikel 12

Indien echter binnen de instelling, in toevoeging op het akkoord van 29/06/2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek, een vrijstelling van arbeidsprestaties zoals voorzien voor het verpleegkundig en verzorgend of gelijkgesteld personeel, geheel of gedeeltelijk ook werd toegekend aan sommige andere personeelsgroepen, kunnen in geen geval meer dagen vrijstelling van arbeidsprestaties worden toegekend dan bepaald in de artikelen 4, 5 of 6.

Artikel 13

§ 1. Gedurende de periodes van afwezigheid omwille van ziekte of om persoonlijke redenen wordt het recht op de in artikel 4, 5 en 6 voorziene voordelen opgeheven vanaf de 31ste opeenvolgende kalenderdag afwezigheid.

§2. Voldoet de werknemer niet meer aan de voorwaarden voorzien in artikel 3 dan kan deze geen bijkomende vrijstelling van arbeidsprestaties meer verwerven zoals voorzien in artikel 5 of 6.

§3. In afwijking op § 2 hierboven, zal de werknemer die op zijn verzoek van functie wijzigt via een bijlage bij de arbeidsovereenkomst of een brief voor een statutair en hierdoor niet meer onder het toepassingsgebied van artikel 3 ressorteert, de rechten verworven op basis van de artikelen 4, 5 of 6 verliezen.

Artikel 14

De partijen komen overeen dat de compenserende aanwerving ten gevolge van de maatregelen van eindeloopbaan prioritair per functiecategorie (verpleegkundige, verzorgende, paramedicus, werknemer, arbeider) dienen te gebeuren.

HOOFDSTUK IV: Slotbepalingen

Artikel 15

Dit akkoord treedt in werking **vanaf 29/09/2006**, zijnde de datum van publicatie in het Belgisch Staatblad van het Koninklijk besluit van 15 september 2006. Dit akkoord vervangt het akkoord van 29 juni 2001, tot vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek.

Artikel 16

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in dit akkoord slechts effectief zullen toegekend worden aan de werknemers, voor zover de regering de ten laste neming van de kosten verzekert volgens de bepalingen van de punten 4 en 5 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 18 juli 2005 (m.u.v. animatiedeskundigen en animatoren).

BIJLAGE 5: Akkoord inzake de toekenning van de attractiviteitspremie

Akkoord inzake de toekenning van attractiviteitspremie

Artikel 1

Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en werknemers van:

- de rusthuizen voor bejaarden, de rust- en verzorgingstehuizen en de dagverzorgingscentra.

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

Artikel 2

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

Artikel 3

De bepalingen van dit akkoord leggen de regels vast die op de in artikel 1 beoogde werknemers inzake attractiviteitspremie van toepassing zijn en dit voor het jaar 2005 en volgende jaren.

Artikel 4

Het bedrag van de attractiviteitspremie bestaat uit 2 delen:

1) Het eerste deel heeft een waarde van 161,41 euro en wordt al toegekend onder de vorm van gelijkaardige rechten rekening houdend met de instructies van het gewestelijk toezicht.

2) Het tweede deel bestaat uit een forfaitair complement van 480 euro dat als volgt gefaseerd wordt toegekend:

   In 2005: € 40

   In 2006: € 170

   In 2007: € 260

   In 2008: € 380

   In 2009: toekenning van het saldo (100 €) om te komen tot 100% van de toekenning van het forfaitaire complement, hetzij een totaalbedrag van 480 €.

De hierboven vermelde bedragen van het tweede deel van de attractiviteits-premie, worden gekoppeld aan de gezondheidsindex van 113,87 (01/10/2004).

Tussen 1 oktober 2004 en 1 oktober 2006 zijn er 2 indexeringen geweest.

Het tweede deel wordt, vanaf de datum van inwerkingtreding, gekoppeld aan het indexcijfer van de gezondheidsindex van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de Wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bedragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Artikel 5

§ 1. De werknemer ontvangt het volledige bedrag van het tweede deel van de

premie indien hij/zij titularis is van een betrekking met volledige prestaties die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van een volledig salaris tijdens de hele duur van de referentieperiode

Worden gelijkgesteld met deze arbeidsprestaties de niet – gepresteerde dagen of uren voor zover zij aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding door de inrichting (onder meer jaarlijkse vakantie, feestdagen, ziekteperiode gedekt door een gewaarborgd salaris).

De niet-gepresteerde dagen of uren worden niet gelijkgesteld voor zover zij geen aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding door de inrichting (onder meer ziekteperiode niet gedekt door een gewaarborgd salaris, onbetaald verlof, enz.)

De periodes waarin de medewerker in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of gebrekkigheid worden evenmin gelijkgesteld.

De referentieperiode is de periode, gaande van 1 januari tot en met 30 september van het betrokken jaar. Iedere gepresteerde of daarmee gelijkgestelde maand tijdens de referentieperiode geeft recht op een negende van het tweede deel van de premie, toegekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 4.

Voor de toepassing van de vorige alinea worden enkel de maanden binnen de referentieperiode in aanmerking genomen waarin effectieve of gelijkgestelde prestaties zijn geleverd vóór de zestiende dag van de maand.

§ 2 Als de werknemer het gehele tweede deel van de premie niet kan genieten in het raam van volledige arbeidsprestaties omdat hij/zij in dienst werd genomen tijdens de referentieperiode of de instelling heeft verlaten in de loop van de referentieperiode,

wordt het bedrag van het 2e deel van de premie vastgesteld naar rata van de tijdens de referentieperiode verrichte of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.

§ 3 Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer wordt het bedrag van het 2e deel van de premie berekend naar rata van de duur van de tijdens de referentieperiode verrichte of gelijkgestelde arbeidsprestaties.

Artikel 6

Het tweede deel van de premie wordt in één keer uitbetaald in de loop van het laatste kwartaal van het in aanmerking genomen jaar of in de maand waarin de werknemer uit dienst treedt.

Artikel 7

Het tweede deel van de premie is niet verschuldigd aan om dringende reden ontslagen werknemers, noch voor arbeidsprestaties die verricht zijn tijdens een proefperiode waaraan een einde werd gemaakt, noch voor arbeidsprestaties, verricht in het raam van een studentencontract, of een vervangingscontract voor het gedeelte waarvoor de vervangen werknemer de premie ontvangt.

Artikel 8

Dit akkoord treedt in werking op 29/09/2006. Het is gesloten voor onbepaalde duur.

Artikel 9

Partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen bedongen in dit akkoord slechts effectief zullen worden toegekend aan de werknemers, voor zover de regering de tenlasteneming van de kosten verzekert volgens de bepalingen van de punten 1 en 13 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 18 juli 2005.

BIJLAGE 6: Kaderreglement 2de pensioenpijler contractanten

Beslissing 27/05/2010: tweede pensioenpijler voor eigen contractueel personeel – 1% van het pensioengevend jaarsalaris (met uitzondering van het contractueel personeel dat het federaal gezondheidsakkoord volgt).

Beslissing 26/04/2012: de pensioentoelage bedraagt per 01/01/2012 – 1,5% van het pensioengevend jaarsalaris (met uitzondering van het contractueel personeel dat het federaal gezondheidsakkoord volgt).

Beslissing 30/10/2019: uitbreiding 2e pensioenpijler vanaf 01/01/2019 voor het contractueel personeel dat het federaal gezondheidsakkoord volgt.

Beslissing 26/02/2020: verhoging vanaf 01/01/2020 van het aanvullend pensioenstelsel voor alle contractuele medewerkers naar 2% en vanaf 01/01/2021 naar 3% van het pensioengevend jaarsalaris.

Beslissing van 24/6/2020: verhoging vanaf 1/07/2020 van het aanvullend pensioenstelstel voor alle contractuele medewerkers naar 2,5% van het pensioengevend jaarsalaris.

1 Voorwerp

Dit kaderreglement wordt opgesteld in uitvoering van het Vlaams Sectoraal Akkoord 2008-2013, afgesloten in het Vlaamse Onderhandelingscomité C1 op 19 november 2008 tot invoering van een aanvullend pensioenstelsel voor de contractanten van de lokale besturen.

Een lokaal bestuur kan beslissen om een pensioenstelsel in te voeren voor zijn medewerkers overeenkomstig de bepalingen van dit kaderreglement vanaf 1 januari 2010 of vanaf een latere datum.

De pensioentoezegging die in dit kaderreglement bepaald wordt, is van het type vaste bijdrage, en heeft tot doel om een pensioenrente samen te stellen, die aan de aangeslotene of in geval de aangeslotene overlijdt voor de voorziene einddatum, aan zijn rechthebbenden uitgekeerd wordt.

Dit kaderreglement bepaalt de rechten en verplichtingen van het lokaal bestuur, de pensioeninstelling, de aangeslotenen en hun rechthebbenden, en de voorwaarden waaronder deze rechten uitgeoefend kunnen worden.

2 Begripsomschrijving

In dit kaderreglement worden een aantal begrippen gebruikt, die de volgende betekenis hebben:

- Aangeslotene: De medewerker waarvoor het lokale bestuur een pensioenstelsel heeft ingevoerd en dat aan de aansluitingsvoorwaarden van het pensioenreglement voldoet en het gewezen personeelslid dat nog steeds actuele of uitgestelde rechten geniet overeenkomstig het pensioenreglement.
- Pensioengevend jaarsalaris: Het salaris van de aangeslotene ten laste van het lokaal bestuur, dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.
- Lokaal Bestuur: De overheid of instelling die medewerkers tewerkstelt die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Vlaams Sectoraal Akkoord 2008-2013, afgesloten in het Vlaamse Comité C1 op 19 november 2008 op wie dit reglement van toepassing is.
- Het lokaal bestuur is de inrichter van het pensioenstelsel voor zijn medewerkers.
- Pensioenreglement: Het pensioenreglement dat wordt vastgesteld door het lokaal bestuur. Het bevat dit kaderreglement en de specifieke bepalingen voor het lokale bestuur, nl. de vaststelling van de bijdragevoet, de eventuele inhaalbijdragen en de ingangsdatum.
- Verworven reserve: Met verworven reserve wordt bedoeld de reserve waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft overeenkomstig het pensioenreglement.
- Verworven prestatie: Met verworven prestatie wordt bedoeld de prestaties waarop de aangeslotene aanspraak kan maken overeenkomstig het pensioenreglement indien hij/zij bij zijn uittreding zijn verworven reserves bij de pensioeninstelling laat.

3 Aansluiting

Elk personeelslid ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst

- die op de datum waarop het lokale bestuur het pensioenreglement laat in werking treden door een arbeidsovereenkomst verbonden is met het lokaal bestuur;
- of na de datum waarop het lokale bestuur het pensioenreglement laat in werking treden door het lokaal bestuur tewerkgesteld zal worden met een arbeidsovereenkomst
- wordt verplicht aangesloten aan het pensioenstelsel.

Voor de medewerkers die in dienst treden na de datum waarop het lokale bestuur het pensioenreglement laat in werking treden, is de datum van in dienst treden bij het lokale bestuur tegelijk de datum van aansluiting aan het pensioenreglement

Worden evenwel uitgesloten:

- Medewerkers met vakantie-, studenten- en IBO-contracten (individuele beroepsopleiding);
- Medewerkers die activiteiten uitoefenen terwijl zij al van een wettelijk rustpensioen genieten;
- Politieke mandatarissen van lokale besturen (burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter, raadsleden, enz.…);
- Vrijwillige brandweerlieden en beroepsbrandweerlui;
- Vrijwilligers;
- Onthaalouders;
- Politiepersoneel;
- Medewerkers die aangeworven zijn op grond van artikel 60 §7 van de Organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Belgisch Staatsblad, 05/08/1976, p. 9876;
- Het personeel waarvoor de rechtspositie van het onderwijs gevolgd wordt zoals bepaald in het decreet van 6 juli 2018, tot wijziging van het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van bepaalde personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, het decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding, het decreet basisonderwijs van 25 februari 1997 en de Codex Secundair Onderwijs van 17 december 2010, wat betreft maatregelen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Belgisch Staatsblad, 20/08/2018, p. 65386.

De aangeslotene aanvaardt het pensioenreglement, en machtigt het lokaal bestuur om aan de Pensioeninstelling alle inlichtingen en bewijsstukken over te maken die nodig zijn voor de goede uitvoering van dit reglement.

De aangeslotene zal alle ontbrekende inlichtingen en bewijsstukken die nodig zijn opdat de Pensioeninstelling zijn verplichtingen tegenover de aangeslotene of zijn rechthebbenden kan uitvoeren, op eenvoudige vraag overmaken. Indien de aangeslotene deze inlichtingen of bewijsstukken niet overmaakt, dan zullen het lokaal bestuur en de Pensioeninstelling ontslagen zijn van het betrokken deel van hun verplichtingen tegenover de aangeslotene met betrekking tot het aanvullend pensioen dat in het pensioenreglement beschreven wordt, behoudens overmacht van de aangeslotene.

4 De pensioentoelage en hoe ze aangewend wordt

4.1 Het bedrag van de pensioentoelage

De uitkeringen bij pensionering en in geval van vroegtijdig overlijden voor de einddatum, worden gefinancierd door jaarlijkse pensioentoelagen die door het lokale bestuur ten gunste van de aangeslotene gestort worden aan de Pensioeninstelling, en waarvan het niveau vastgesteld wordt in het pensioenreglement.

De pensioentoelage zal minstens 1 % van het pensioengevend jaarsalaris bedragen. In bijlage wordt het pensioengevend jaarsalaris omschreven.

Het lokale bestuur kan beslissen om een hoger percentage als pensioentoelage te storten. Dit percentage wordt toegepast op het pensioengevend jaarsalaris.

Het lokale bestuur kan beslissen om ten gunste van de medewerkers die op dat ogenblik in dienst zijn een inhaaltoelage te storten voor de reeds gepresteerde diensttijd of voor een gedeelte van de reeds gepresteerde diensttijd vóór de datum waarop het pensioenstelsel van dat lokale bestuur in werking treedt. Die inhaaltoelage bestaat uit een eenmalige koopsom gelijk aan het normale toelagepercentage op het pensioengevend jaarsalaris vermenigvuldigd met maximum het aantal jaren en maanden dienst gelegen tussen de datum van in dienst treden en de datum van het in werking treden van het pensioenstelsel.

4.2 De aanwending van de pensioentoelage

De pensioentoelage wordt voor iedere aangeslotene op een individuele pensioenrekening gestort. De pensioentoelage wordt voor iedere aangeslotene in trimestriële delen op het einde van ieder trimester op een individuele pensioenrekening gestort.

De oprenting gebeurt:

- tot op de dag waarop de uitbetaling van het aanvullend pensioen moet gebeuren;
- of tot op de eerste dag van de maand waarin de aangeslotene overlijdt.

4.3 Het rendement

De pensioenrekening ontvangt jaarlijks een door de Pensioeninstelling toegekend rendement.

4.4 Winstdeelname

De Pensioeninstelling kan overgaan tot het toekennen van een winstdeelname. Deze winstdeelname neemt de vorm aan van een verhoging van de verworven rechten, en wordt daardoor definitief verworven door de aangeslotene. Een aan de individuele rekening van de aangeslotene toegekende winstdeelname wordt mee opgerend.

4.5 Uitbetaling

De Pensioeninstelling zal de voorziene bedragen zo snel mogelijk uitbetalen.

Indien de Pensioeninstelling op de normale einddatum nog niet beschikt over alle gegevens die nodig zijn om het juiste bedrag uit te betalen, zal er op die datum een voorschot betaald worden. Dit voorschot is gebaseerd op het bedrag gewaarborgd op basis van artikel 24 van de WAP.

Het resterende saldo zal uitbetaald worden uiterlijk 10 werkdagen nadat de Pensioeninstelling de ontbrekende gegevens ontvangt.

5 Uitkering op de einddatum

5.1 De normale einddatum

De einddatum waarop het bedrag dat op de pensioenrekening opgebouwd werd opeisbaar is en omgezet wordt in een rente, wordt vastgesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de 65ste verjaardag van de aangeslotene.

5.2 Blijven werken na 65 jaar

Indien de aangeslotene in dienst blijft na de normale einddatum van 65 jaar, blijft de pensioentoelage verschuldigd en er wordt een nieuwe einddatum vastgesteld door de eerdere einddatum telkens met 1 jaar te verlengen.

De aangeslotene zal dan de uitkering van zijn pensioenrekening bekomen

- wanneer hij/zij zijn wettelijk pensioen opneemt;
- of wanneer zijn arbeidsovereenkomst met het lokale bestuur beëindigd wordt

5.3 Vervroegde uitkering

De aangeslotene kan de vervoegde uitkering van de pensioenrechten ten vroegste vanaf de leeftijd zoals bepaald door de Pensioenwetgeving bekomen op de ingangsdatum van zijn wettelijk pensioen.

De vervroegde uitkering brengt het verval van het recht op een uitkering bij overlijden vóór de einddatum mee.

6 Uitkering in geval van overlijden voor de einddatum

Wanneer een aangeslotene overlijdt, heeft de begunstigde recht op de omzetting in een rente van de op het ogenblik van het overlijden opgebouwde waarde op de individuele pensioenrekening.

7 Verworven rechten van de aangeslotene op de reserves

De reserves die opgebouwd zijn op de individuele rekeningen, zijn verworven door de aangeslotene.

In afwijking van het eerste lid kan de aangeslotene echter pas na één jaar aansluiting aanspraak maken op verworven reserves.

Aan de voorwaarde van één jaar aansluiting wordt voldaan indien op het moment dat de aangeslotene de einddatum bereikt, de som van zijn aansluitingsperioden één jaar bedraagt.

Voor de beoordeling van de minimale aansluitingsduur van één jaar, worden de periodes van aansluiting bij alle pensioentoezeggingen van lokale besturen in uitvoering van deze kaderovereenkomst samengeteld.

Een aangeslotene die de vereffening van zijn verzekerde bedragen heeft verkregen en die opnieuw in dienst komt van het lokaal bestuur, wordt als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

Een aangeslotene die ervoor gekozen heeft zijn verworven reserves over te dragen naar een andere pensioeninstelling en die opnieuw in dienst komt van het lokaal bestuur, wordt eveneens als een nieuwe aangeslotene beschouwd.

De pensioenrekening kan niet in pand gegeven worden, en de begunstiging ervan kan niet overgedragen worden. Er kan geen voorschot op toegekend worden.

8 De manier van uitkeren

De opgebouwde waarde wordt op de einddatum voorzien in artikel 5 omgezet in een lijfrente ten gunste van de aangeslotene, op basis van de omzettingscoëfficiënten die gebruikt worden door de pensioeninstelling die wordt aangeduid.

De opgebouwde waarde wordt in geval van overlijden voor de einddatum omgezet in een rente ten gunste van de begunstigde, op basis van de omzettingscoëfficiënten die gebruikt worden door de pensioeninstelling die wordt aangeduid.

Wanneer het jaarlijks bedrag van de rente bij de aanvang ervan minder dan of gelijk aan 500 EUR bedraagt, wordt het kapitaal uitbetaald.

De renten worden in maandelijkse delen betaald op de laatste dag van elke maand, tot en met de laatste vervaldag die voorafgaat aan het overlijden van de begunstigde(n).

Wanneer het jaarbedrag van de rente gelegen is tussen 500 en 800,01 EUR, dan wordt ze niet maandelijks betaald, maar in vier gelijke delen op het einde van ieder trimester.

De in dit artikel vermelde bedragen worden geïndexeerd volgens de bepalingen van de Wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de

verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. Belgisch Staatsblad, 20/08/1971, p. 9695.

9 Begunstigden

9.1 De begunstigde van de uitkering op de einddatum

Indien de aangeslotene in leven is op de einddatum, wordt de rente uitgekeerd aan de aangeslotene zelf.

9.2 De begunstigde van de uitkering bij overlijden

Indien de aangeslotene overlijdt vóór de einddatum, wordt de voorziene uitkering bij overlijden uitgekeerd aan de begunstigde(n) op basis van de volgende voorrangsorde:

a. De echtgeno(o)t(e) van de aangeslotene voor zo ver die niet gerechtelijk van tafel en bed of feitelijk gescheiden is, of die zich niet in aanleg tot scheiding van tafel en bed of echtscheiding bevindt. De echtgenoten worden geacht feitelijk gescheiden te zijn wanneer uit de bevolkingsregisters blijkt dat zij een andere woonplaats hebben;

b. Bij ontstentenis, de persoon die wettelijk samenwoont met de aangeslotene in de zin van het Burgerlijk Wetboek, artikel 1475 tot 1479, en die geen bloedverwant is van de aangeslotene;

c. Bij ontstentenis de kinderen van de aangeslotene, of bij plaatsvervulling, hun nakomelingen;

d. Bij ontstentenis het financieringsfonds.

De begunstigden onder a en b ontvangen een lijfrente.

De kinderen ontvangen elk dezelfde tijdelijke rente tot ze 25 jaar worden.

10 Gevolgen van het niet betalen van de pensioentoelagen

Het lokaal bestuur zal de verschuldigde pensioentoelagen aan de Pensioeninstelling overmaken.

De inning van de periodieke pensioentoelage gebeurt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO). De inning van de eenmalige inhaalbijdrage gebeurt door de pensioeninstelling.

Wanneer de Pensioeninstelling op de hoogte gebracht wordt dat het lokaal bestuur de pensioentoelage niet betaalde, worden de pensioenrekeningen premievrij gemaakt op basis van de wel betaalde pensioentoelagen. De premievrijmaking ontslaat het lokaal bestuur geenszins van de betaling van de achterstallige bijdragen.

De Pensioeninstelling zal iedere aangeslotene uiterlijk binnen de 2 maanden volgend op de datum waarop zij kennis kreeg van de betalingsachterstand door middel van een op zijn persoonlijk adres gestuurde brief op de hoogte brengen.

11 Informatie

11.1 Het pensioenreglement

De tekst van het kaderreglement is beschikbaar op de website van de Pensioeninstelling. Het lokaal bestuur stelt het pensioenreglement ter beschikking van de aangeslotenen.

11.2 De pensioenfiche

Ieder jaar brengt de Pensioeninstelling elke aangeslotene door middel van een pensioenfiche op de hoogte van:

- het bedrag van de pensioentoelagen;
- de verworven reserve;
- de verworven prestatie en de datum van opeisbaarheid;
- het bedrag van de verworven reserve van het afgelopen jaar;
- de rente die overeenstemt met het pensioenkapitaal;
- de overige inlichtingen die verplicht moeten meegedeeld worden op basis van de WAP.

11.3 Beheersverslag

De Pensioeninstelling stelt jaarlijks een verslag over het beheer van de pensioentoezegging ter beschikking van de aangeslotenen, via de website. Daarin is onder meer de volgende informatie opgenomen:

- de wijze van financiering van de pensioentoezegging en de structurele wijzigingen in die financiering;
- de beleggingsstrategie op lange en korte termijn en de mate waarin daarbij rekening wordt gehouden met sociale, ethische en leefmilieuaspecten;
- het rendement van de beleggingen en de kostenstructuur;
- de verdeling van de winst.

12 De aangeslotene verlaat het lokaal bestuur vóór de einddatum

Wanneer het arbeidscontract van de aangeslotene beëindigd wordt om een andere reden dan het overlijden of het bereiken van de einddatum, heeft de aangeslotene de keuze tussen de volgende mogelijkheden, voor zover hij/zij rechten kan opeisen op de reserves:

- hetzij de verworven reserve zonder wijziging van de pensioenbelofte laten bij de Pensioeninstelling en op de einddatum of bij overlijden een rente ontvangen;
- hetzij de verworven reserve overdragen naar de pensioeninstelling van de nieuwe werkgever waarmee hij/zij een arbeidscontract sloot, indien hij/zij aan de pensioentoezegging van die nieuwe werkgever aangesloten wordt;
- hetzij de verworven reserve overdragen naar een andere pensioensinstelling die de totaliteit van haar winsten proportioneel met de reserves verdeelt onder de aangeslotenen, en die de kosten beperkt als gevolg van de regels bepaald door het koninklijk besluit van 14 november 2003 betreffende de toekenning van buitenwettelijke voordelen aan de werknemers bedoeld bij koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers en aan de personen bedoeld in artikel 32, eerste lid, 1° en 2° van het Wetboek van Inkomstenbelastingen 1992, tewerkgesteld buiten een arbeidsovereenkomst. Belgisch Staatsblad, 14/11/2003, p. 55284.

Bij een uitdiensttreding verwittigt het lokale bestuur binnen de dertig dagen de pensioeninstelling. Binnen de dertig dagen na die verwittiging deelt de pensioeninstelling de verworven rechten mee aan het lokale bestuur dat op zijn beurt de aangeslotene inlicht. Binnen de dertig dagen na de mededeling door de pensioeninstelling moet de aangeslotene een keuze maken. Indien de aangeslotene geen expliciete keuze maakt binnen de dertig dagen, wordt hij/zij verondersteld gekozen te hebben voor het behoud van zijn reserves bij de Pensioeninstelling zonder wijziging van de pensioenbelofte (punt a. hier voor).

De artikels 8 en 13 blijven van toepassing op de overgedragen reserves. De nieuwe pensioeninstelling zal hiervan verwittigd worden.

13 Financieringsfonds

Het financieringsfonds wordt beheerd door de pensioeninstelling en ontvangt hetzelfde globaal rendement (prorata temporis) dat aan de wiskundige reserves toegekend wordt.

Het fonds wordt gefinancierd door de reserves waarop de aangeslotene die het lokaal bestuur verlaat voor de einddatum geen aanspraak kan maken, en door de kapitalen overlijden waarvan het financieringsfonds de begunstigde is.

Binnen de wettelijke mogelijkheden, beslist de inrichter over de bestemming van het financieringsfonds. Het fonds is bestemd voor de aangeslotenen en/of zijn begunstigden en zijn tegoeden mogen nooit, zelfs niet gedeeltelijk, teruggestort worden aan de inrichter.

14 Begrenzing van de pensioenen

De toekenning van de pensioenuitkering mag er niet toe leiden dat het totaal van de pensioenvoordelen, dat een aangeslotene ontvangt, hoger is dan het pensioen waarop hij/zij in uitvoering van de Wet van 5 augustus 1978, art. 38, aanspraak kan maken.

De toekenning van pensioenuitkering mag evenmin tot gevolg hebben dat het totaal van de pensioenvoordelen dat een aangeslotene ontvangt, hoger is dan het bedrag van het pensioen openbare sector waarop hij/zij aanspraak zou kunnen maken indien hij/zij een vaste benoeming had verkregen bij het lokaal bestuur dat de pensioentoezegging in toepassing van dit kaderreglement heeft ingevoerd.

In geval het maximaal toegelaten pensioen overschreden wordt, zal hiertoe het geheel of een deel van de individuele reserve ingehouden worden, en in het financieringsfonds gestort worden.

15 Fiscale bepalingen

15.1 Welke fiscale wetgeving is van toepassing?

Wanneer de aangeslotene en de begunstigde hun woon- en/of werkplaats in België hebben, en het lokaal bestuur gevestigd is in België, is de Belgische fiscale wetgeving van toepassing zowel op de pensioenbijdragen als op de uitkeringen. Is dit niet het geval, dan zouden fiscale en/of sociale lasten kunnen verschuldigd zijn op basis van een buitenlandse wetgeving, in uitvoering van de internationale verdragen die in dat verband gelden.

15.2 Belastingstatuut van de pensioentoelage

Op basis van de Belgische fiscale wetgeving van kracht op de ingangsdatum van dit kaderreglement, vormen de werkgeverstoelagen in principe aftrekbare beroepskosten in de vennootschapsbelasting, en geven geen aanleiding tot bijkomende heffing in de rechtspersonenbelasting, noch tot een dadelijk belastbaar voordeel voor de aangeslotene.

Het bedrag, uitgedrukt in jaarlijkse rente:

- van de voorziene uitkeringen naar aanleiding van pensionering in uitvoering van de pensioentoezegging;
- en van het wettelijk pensioen;
- en van andere aanvullende pensioenuitkeringen waarop de aangeslotene recht heeft;
- mag evenwel 80 % van de laatste normale bruto bezoldiging niet overschrijden, rekening houdend met de normale duur van een beroepswerkzaamheid, en met een overdraagbaarheid van de rente ten gunste van de overlevende echtgeno(o)t(e) van 80 %, en met een indexatie van de rente.

Indien een lokaal bestuur voor een aangeslotene nog andere aanvullende pensioenvoordelen zou voorzien dan diegene die voortkomen uit de op grond van dit kaderreglement ingevoerde pensioenstelsels, zal een gebeurlijke overschrijding van de fiscaal toegelaten grens aangerekend worden op de financiering van die andere pensioenvoordelen.

16 Verplichtingen van het lokaal bestuur

Het lokaal bestuur zal tijdig alle vereiste gegevens voor de uitvoering van het pensioenstelsel aan de Pensioeninstelling overmaken. De verplichtingen van de Pensioeninstelling worden gevestigd op basis van de tijdig overgedragen gegevens.

Het lokaal bestuur zal alle vragen van de aangeslotenen over het pensioenreglement in het algemeen, of over de individuele rekeningen, meedelen aan de Pensioeninstelling.

17 Toepassing van de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Het lokaal bestuur verstrekt via de RSZPPO een aantal persoonsgegevens aan de Pensioeninstelling om het pensioenstelsel te beheren. De Pensioeninstelling behandelt deze gegevens vertrouwelijk. Ze mogen uitsluitend gebruikt worden voor het beheer van het pensioenstelsel, met uitsluiting van elk ander al dan niet commercieel oogmerk.

Iedere persoon van wie persoonlijke gegevens bewaard worden, heeft het recht om inzage en verbetering ervan te verkrijgen. Hij/Zij moet zich in dat geval schriftelijk tot de Pensioeninstelling richten, en daarbij een kopie van zijn identiteitskaart voegen.

18 Wijziging van dit reglement

Dit kaderreglement kan gewijzigd of stopgezet worden door een (sectoraal) akkoord dat in het onderhandelingscomité C1 gesloten wordt.

19 Geschillen en toepasselijk recht

Het Belgische recht is van toepassing op dit kaderreglement en op de pensioenstelsels die in toepassing daarvan worden ingesteld. Gebeurlijke geschillen tussen de partijen in verband ermee behoren tot de bevoegdheid van de Belgische rechtbanken.

20 Omschrijving pensioengevend jaarsalaris

Pensioengevend jaarsalaris = het jaarsalaris dat in aanmerking wordt genomen voor sociale zekerheidsbijdragen.

Overeenkomstig Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, artikel 23, Belgisch Staatsblad, 02/07/1981, p. 8575, worden de sociale zekerheidsbijdragen berekend op het salaris van de werknemer zoals bepaald door de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het salaris der werknemers, artikel 2. Belgisch Staatsblad, 30/04/1965, p. 4710.

In zijn algemeenheid omvat het (aan sociale zekerheidsbijdragen onderworpen) salaris de voordelen in geld of in geld waardeerbaar waarop de werknemer ingevolge zijn tewerkstelling recht heeft ten laste van de werkgever.

In principe vallen alle toelagen, premies of vergoedingen die contractuele medewerkers ontvangen onder het aan sociale zekerheidsbijdragen onderworpen salaris, behoudens de bij wet of bij KB voorziene uitzonderingen (b.v. vergoedingen vermeld in het KB van 28 november 1969 uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, artikelen 19, 19bis, 19ter en 19quater. Belgisch Staatsblad, 05-12-1969, p. 11753).

Hieronder worden de meest voorkomende salariselementen opgesomd met de aanduiding of er wel dan geen sociale zekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

20.1 Onderworpen aan SZ-bijdragen

Normaal salaris voor werkelijke arbeidsprestaties

Haard- en standplaatstoelage

Eindejaarstoelage

Nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen

Toelage voor overuren

Verstoringstoelage

Gevarentoelage

Permanentietoelage

Mandaattoelage

Toelage voor Opdrachthouderschap

Functioneringstoelage

Managementtoelage

Premie vrijwillige vierdagenweek

Opzeggingsvergoeding

Salaris voor feestdagen

Enkelvoudig vakantiegeld of doorbetaald salaris voor vakantiedagen

Gewaarborgd salaris 1e maand bediende en gewaarborgd salaris 1e week arbeider (100%)

Geactiveerde uitkering van werknemers activaplan, doorstromingsprogramma's of sine

20.2 Niet-onderworpen aan SZ-bijdragen

Vergoeding voor reis- en verblijfskosten

Kostenvergoedingen (b.v. terugbetaling kosten woon-werkverkeer)

Arbeidsgereedschap of werkkledij

Maaltijden beneden kostprijs in bedrijfsrestaurant

Maaltijdcheques (indien vrijstellingsvoorwaarden voldaan)

Geschenkencheques (indien vrijstellingsvoorwaarden voldaan)

Sport- en Cultuurcheques (indien vrijstellingsvoorwaarden voldaan)

Ecocheques (indien vrijstellingsvoorwaarden voldaan)

Aanvullend sociaalzekerheidsvoordeel (b.v. premie hospitalisatieverzekering, aanvulling ziekte-uitkering)

Gratificaties of vrijgevigheden

Dubbel vakantiegeld (= 92%)

Gewaarborgd salaris 2de week arbeider (60%)

…

21. Informatief

Het Zorgbedrijf Harelbeke is de inrichter van het aanvullend pensioenstelsel voor zijn contractuele medewerkers.

De pensioentoelage bedraagt 1 % van het pensioengevend jaarsalaris.

Beslissing 26/04/2012: de pensioentoelage bedraagt per 01/01/2012 – 1,5% van het pensioengevend jaarsalaris.

Beslissing 30/10/2019: uitbreiding 2e pensioenpijler vanaf 01/01/2019 voor het contractueel personeel dat het federaal gezondheidsakkoord volgt.

Beslissing 26/02/2020: verhoging vanaf 01/01/2020 van het aanvullend pensioenstelsel voor alle contractuele medewerkers naar 2% en vanaf 01/01/2021 naar 3% van het pensioengevend jaarsalaris.

Hoofdstuk 8: bijlagen

Het pensioenreglement "2de pensioenpijler contractanten", wordt ter beschikking gesteld van de contractuele medewerkers.

De RSZPPO – als opdrachtencentrale in de zin van de Wet van 15 juni 2006 betreffende overheidsopdrachten en bepaalde opdrachten voor werken, leveringen en diensten, artikel 2, 4°. Belgisch Staatsblad, 15-02-2007, p. 7355 – schrijft de overheidsopdracht uit en mag tevens beslissen over de gunning aan een verzekeringsinstelling die belast zal worden met de uitvoering van de pensioentoezegging voor de "2de pensioenpijler voor de contractanten.

BIJLAGE 7: reglement op de toekenning van elektronische maaltijdcheques

Artikel 1:

Dit reglement heeft tot voorwerp de toekenning van elektronische maaltijdcheques aan de medewerkers bedoeld in artikel 2. Het wordt opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van het KB van 3 februari 1998 en 12 oktober 2010 betreffende de maaltijdcheques.

Artikel 2:

Dit reglement is van toepassing op:

- de statutaire medewerkers

- de contractuele medewerkers

- de gesubsidieerde contractuele medewerkers

- de tijdelijke medewerkers

Artikel 3:

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

Artikel 4:

Het aantal maaltijdcheques dat voor een bepaalde maand aan een personeelslid wordt toegekend, wordt bepaald door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van de maand te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag. Indien deze bewerking een getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid. Het aantal toegekende maaltijdcheques per kwartaal mag nooit hoger zijn dan het maximumaantal arbeidsdagen dat tijdens het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds personeelslid.

Artikel 5:

Voor de berekeningen waarvan sprake in artikel 4 gelden volgende elementen:

- het dagelijks normale aantal arbeidsuren bedraagt 7,60 uren
- het maximumaantal dagen dat een voltijdse medewerker per kwartaal kan presteren, stemt overeen met het aantal werkdagen in het regime van de vijfdagenweek, die in het kwartaal vallen (d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zaterdagen, zondagen en wettelijke feestdagen).

Artikel 6:

De waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 7,5 en bestaat uit:

- het aandeel van de werkgever: € 6,41

- het aandeel van de werknemer € 1,09

Het aantal elektronische maaltijdcheques en het bedrag van het persoonlijk aandeel van de maaltijdcheques dat in vermindering gebracht wordt, wordt vermeld op de salarisafrekening.

Artikel 7:

De elektronische maaltijdcheques worden iedere maand gecrediteerd op de maaltijdchequerekening van de medewerker in functie van het aantal uren van de maand tijdens welke effectieve arbeidsprestaties geleverd werden door de medewerker. De maaltijdchequerekening is een databank waarop voor een medewerker een aantal elektronische maaltijdcheques worden opgeslagen en die beheerd worden door een erkend uitgever.

Zo, in een bepaalde maand het aantal ter beschikking gestelde cheques afwijkt van het aantal effectief gepresteerde arbeidsuren, wordt in de loop van hetzelfde kwartaal en uiterlijk de laatste dag van de maand, volgend op het kwartaal, het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal uren waarop de medewerker tijdens het kwartaal effectief arbeidsprestaties heeft geleverd.

Artikel 8:

De maaltijdcheque wordt op naam van de medewerker afgeleverd.

De geldigheidsduur van de maaltijdcheques is beperkt tot 12 maanden en begint lopen vanaf het moment dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening van de medewerker geplaatst werd.

De elektronische maaltijdcheques worden uitgegeven in volgorde van geldigheid, de oudste eerst.

Artikel 9:

De medewerker krijgt gratis een kaart ter beschikking. Hij/Zij verbindt zich ertoe deze in goede staat te bewaren. De medewerker kan de kaart uiterlijk gebruiken tot aan de vervaldag van de maaltijdcheques die nog ter beschikking zijn op zijn maaltijdchequerekening.

In geval van verlies van de kaart zal de medewerker de kost van vervanging van de kaart dragen, die gelijk is aan de nominale waarde van een maaltijdcheque. Behalve in geval van betwisting van de medewerker zal deze kost afgehouden worden van het eerstvolgend nettosalaris dat hem/haar verschuldigd is.

In geval van diefstal van de drager zal de werkgever de kost van de vervanging van de kaart dragen, op voorwaarde dat de medewerker het bewijs voorlegt van de aangifte van de diefstal.

In geval van beschadiging van de kaart, zal de werkgever de kost van de vervanging van de kaart dragen, behalve door onzorgvuldig gebruik.

Artikel 10:

Er is geen collectieve omkeerbaarheid naar de papieren maaltijdcheques mogelijk.

Artikel 11:

Dit reglement treedt in werking vanaf inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling.

De wijzigingen in dit reglement zullen worden opgenomen in de rechtspositieregeling Zorgbedrijf Harelbeke.

BIJLAGE 8: Overzicht van verloven en afwezigheden, de administratieve toestand alsook de geldelijke en administratieve gevolgen

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salaris-verhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet(statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Jaarlijkse vakantiedagen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Feestdagen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Omstandigheidsverlof	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Moederschapsverlof voor statutairen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Moederschapsverlof voor contractanten	Dienstactiviteit	Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja	-	Ja

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salaris-verhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet (statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Vaderschapsverlof bij overlijden van de moeder voor statutairen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Vaderschapsverlof bij overlijden van de moeder voor contractanten	Dienstactiviteit	Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja	-	Ja
Opvangverlof voor statutairen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Opvangverlof voor contractanten	Dienstactiviteit	Ja eerste 3 dagen daarna recht op uitkering	Ja	Ja	-	Ja
Ziekteverlof bij statutairen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet (statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Ziekteverlof bij contractanten	-	Gewaarborgd salaris en nadien recht op uitkering	Ja tijdens de eerste 12m aaneensluitende afwezigheid, daarna nee	Ja tijdens de eerste 12m aaneensluitende afwezigheid, daarna nee	-	Ja tijdens de eerste 12m aaneensluitende afwezigheid, daarna nee
Deeltijdse werkhervatting voor statutairen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Deeltijdse werkhervatting voor contractuelen	Dienstactiviteit	Ja voor de prestaties en neen voor de uitkering	Ja	Ja	-	Ja tijdens de eerste 12m aaneensluitende deeltijdse werkhervatting, daarna nee

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet (statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Disponibiliteit wegens ziekte	Disponibiliteit	Neen, wachtgeld	Ja	Ja, maximum tot één jaar*	Nee	Nee
Disponibiliteit wegens ambtsopheffing	Disponibiliteit	Neen, wachtgeld	Ja	Ja, maximum tot één jaar*	Nee	Nee
Verlof voor Opdracht	Non-activiteit, tenzij gelijkgesteld met dienstactiviteit	Neen, tenzij door de wet bepaald	Ja, als gelijkgest. Met dienstact.	Ja, maximum tot één jaar*	Nee	Nee
Onbetaald verlof als gunst	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja	Ja	Nee (pas verrekenen vanaf >10d)
Onbetaald verlof als gunst	Non-activiteit	Nee	Nee	Ja, maximum tot één jaar*	Nee	Nee

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet (statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Voltijds onbetaald verlof als recht	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja, maximum tot één jaar*	Ja	Nee
Deeltijds onbetaald verlof als recht	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja,	Ja	Nee voor verlof en ja voor prestaties
Voltijds zorgkrediet	Dienstactiviteit	Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja, maximum tot één jaar*	Ja	Nee
Deeltijds zorgkrediet	Dienstactiviteit	1)Nee voor verlof, wel uitkering 2)Ja voor geleverde prestaties	Ja	Ja	Ja	1)Nee voor verlof 2)Ja voor prestaties

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet (statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Loopbaanonderbreking – ouderschapsverlof – voltijds	Dienstactiviteit	Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja, maximum tot één jaar*	Ja	Nee
Loopbaanonderbreking – ouderschapsverlof – vermindering	Dienstactiviteit	1)Nee voor verlof, wel uitkering 2)Ja voor geleverde prestaties	Ja	Ja	Ja	1)Nee voor verlof 2)Ja voor prestaties
Loopbaanonderbreking – palliatieve verzorging – voltijds	Dienstactiviteit	Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja, maximum tot één jaar*	Ja	Nee

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet (statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Loopbaanonderbreking – palliatieve verzorging – vermindering	Dienstactiviteit	1)Nee voor verlof, wel uitkering 2)Ja voor geleverde prestaties	Ja	Ja	Ja	1)Nee voor verlof 2)Ja voor prestaties
Loopbaanonderbreking – medische bijstand - voltijds	Dienstactiviteit	Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja, maximum tot één jaar*	Ja	Nee
Loopbaanonderbreking – medische bijstand - vermindering	Dienstactiviteit	1)Nee voor verlof, wel uitkering 2)Ja voor geleverde prestaties	Ja	Ja	Ja	1)Nee voor verlof 2)Ja voor prestaties

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet (statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Facultatief politiek verlof	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Max. 1 jaar	Afhankelijk van de gelijkstelling met dienstactiviteit	Nee
Politiek verlof van ambtswege	Zoals decretaal bepaald: in sommige gevallen non-activiteit, in andere gevallen dienstactiviteit	Nee	Ja	Max. 1 jaar	Afhankelijk van de gelijkstelling met dienstactiviteit	Nee
Vakbondsverlof	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Dienstvrijstelling	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op ziektekrediet (statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Georganiseerde werkonderbreking	Dienstactiviteit	Niet voor de duur van de onderbreking	Ja	Ja	Ja	Ja
Onwettige afwezigheid	Non-activiteit	Nee	Nee	Nee	Nee	Nee (pas verrekenen vanaf >10d)
Overmacht	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Stakingen	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja	Ja	Ja

*Overeenkomstig artikel 83 van de RPR kan er maximum één jaar gecumuleerde onbezoldigde voltijdse afwezigheid gelijkgesteld worden gedurende de ganse loopbaan voor de opbouw van schaalanciënniteit.