

OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN SCHOTEN

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN SCHOTEN

ZITTING VAN : woensdag 2 MAART 2016

AANWEZIG : Mevrouwen Van Osta Catharina, voorzitter, Van den Abbeele Gilberte, Celis Diana, Deceunynck Ann, Swennen Godelieve en Peeters Kathelijne, De Winter Nelle, de heren Jozef Peeters, Molle Patrick, raadsleden en mevrouw Tilborghs Marleen, secretaris.

VERONTSCHULDIGD : De heren De Veuster Maarten, burgemeester, Aerts Guido, Christof Victor, raadslid.

Mevr. Van Osta Catharina, voorzitter, opent de zitting om 14.00 uur.

OPENBARE ZITTING

Raadsleden Guido Aerts en Christof Victor zijn verontschuldigd voor de zitting.

De voorzitter meldt dat het college van burgemeester en schepenen bij brief dd. 02.03.2016 verzocht heeft om zo snel mogelijk advies uit te brengen over een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel om reden dat de goedkeuring gepland is op de gemeenteraadszitting van 24.03.2016. De raadsleden bekwamen de betreffende stukken in de loop van de voormiddag.

De Raad gaat bij eenparigheid van stemmen akkoord om het volgende agendapunt '12.BIS. RECHTSPOSITIEREGELING GEMEENTEPERSONEEL SCHOTEN. WIJZIGING. ADVIES', in toepassing van artikel 39 van het OCMW-decreet, bij hoogdringendheid toe te voegen aan de agenda van de Raad.

Algemeen Bestuur

1. RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN. NOTULEN ZITTING VERSLAG OPENBARE ZITTING DD. 03.02.2016. GOEDKEURING.

De Raad keurt bij eenparigheid van stemmen het verslag van de openbare zitting van 03.02.2016 goed.

Financiën
Ouderenzorg

Gezinszorg

2. DIENSTENONDERNEMING DIENSTENCHEQUES. DIENSTVERLENING. ACTIVITEITENVERSLAG JANUARI 2016.

De Raad:

Gelet op de prestaties van januari 2016 ;

Gelet op de gevoerde bespreking;

BESLUIT eenparig :

Enig artikel: Akte te nemen van het activiteitenverslag van januari 2016 van de dienstenonderneming dienstencheques voor gezinnen.

3. ERKEND KINDERDAGVERBLIJF 'T BEERTJE. DIENSTVERLENING. ACTIVITEITENVERSLAG JANUARI 2016.

De Raad:

Gelet op de prestaties van januari 2016 ;

Gelet op de gevoerde bespreking;

BESLUIT eenparig :

Enig artikel: Akte te nemen van het activiteitenverslag van januari 2016 van het erkend kinderdagverblijf 't Beertje'.

4. KINDERDAGVERBLIJF DE KOEKOEK. DIENSTVERLENING. ACTIVITEITENVERSLAG JANUARI 2016.

De Raad:

Gelet op de prestaties van januari 2016 ;

Gelet op de gevoerde bespreking;

BESLUIT eenparig :

Enig artikel: Akte te nemen van het activiteitenverslag van januari 2016 van het zelfstandig kinderdagverblijf 'De Koekoek'.

5. KINDEROPVANG DIENST VOOR ONTHAALoudERS. DIENSTVERLENING.
ACTIVITEITENVERSLAG JANUARI 2016.

De Raad:

Gelet op de prestaties van januari 2016 ;

Gelet op de gevoerde bespreking;

BESLUIT eenparig :

Enig artikel: Akte te nemen van het activiteitenverslag van januari 2016 van de dienst voor onthaalouders.

Maatschappelijke Dienstverlening

6. MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING. TERBESCHIKKINGSTELLINGS-
OVEREENKOMST BOTERMELKBAAN 73. AKTENEMING.

Het diensthoofd sociale zaken, mevrouw Els De Deken, neemt deel aan de vergadering.

De Raad:

Gelet op het ontwerp van de terbeschikkingstellingsovereenkomst van de doorgangswoningen gelegen te Schoten, Botermelkbaan 73 ;

Gelet op de gevoerde bespreking ;

Overwegende dat vanuit de gevoerde bespreking volgende voorstellen tot aanpassing worden weerhouden :

- voorstel van raadslid J. Peeters om bij punt 3 van de ontwerp van overeenkomst expliciet te vermelden dat de overeenkomst vanuit het OCMW kan beëindigd worden indien het huishoudelijk reglement niet correct wordt nageleefd ;
- voorstel van raadslid N. De Winter om een bepaling met betrekking tot het tijdstip van betaling van de verbruiksvergoeding op te nemen ;

Gaat over tot de stemming ;

BESLUIT eenparig :

Enig artikel : Verleent goedkeuring aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst van de doorgangswoningen gelegen te Schoten, Botermelkbaan 73, die luidt als volgt :

TERBESCHIKKINGSTELLINGSOVEREENKOMST DOORGANGSWONING
--

ons kenmerk:	
contactpersoon:	

Deze terbeschikkingstellingsovereenkomst wordt afgesloten tussen XXXX XXXX en XXXX XXXX als gebruiker(s) en de Raad voor maatschappelijk welzijn van Schoten, vertegenwoordigd door mevrouw C. Van Osta als voorzitter en mevrouw M. Tilborghs als secretaris, optredend als terbeschikkingstellers. Deze overeenkomst is tijdelijk en moet gezien worden in de geest van hulpverlening. Het is geen huurovereenkomst. De gebruikelijke huurwetgeving en opzegprocedure zijn niet van toepassing.

1. WONING EN DUUR

- Het OCMW van Schoten stelt het appartement gelegen in Schoten, Botermelkbaan 73/X, ter beschikking met ingang van XX/XX/XX t.e.m. XX/XX/XX.
- De woning mag enkel bewoond worden door volgende personen:
 - XXXX XXXX °
 - XXXX XXXX °
- De sleutels(2) van de woning, dienstig voor buitendeur(1) en binnendeur (1) ontvangen op XX/XX/XX, moeten ten laatste op XX/XX/XX binnengebracht worden bij bovenstaande contactpersoon.

2. GEBRUIKSVERGOEDING

- De gebruiker dient maandelijks de som van 500,00 EUR te betalen aan het OCMW als gebruiksvergoeding met ingang van XX/XX/XX te betalen voor de 5^e van elke maand.

Het gebruik van de nutsvoorzieningen water, gas en elektriciteit, de analoge televisie in de gemeenschappelijke ruimte en de afvalcontainers zijn inbegrepen in de gebruiksvergoeding en staan op naam van OCMW Schoten. Het is de gebruiker niet toegestaan te kiezen voor een andere leverancier.

De maandelijkse gebruiksvergoeding ten bedrage van 500,00 EUR dient de gebruiker te storten op rekening BE38 0910 0086 7672 van OCMW Schoten, met vermelding van "ID – Botermelkbaan 73/X". De vermelding op de facturen van het OCMW kan uiteraard ook gebruikt worden.

3. BEÏNDIGING OVEREENKOMST

- De RMW kan de beslissing tot terbeschikkingstelling altijd herroepen, als gevolg van een gewijzigde situatie, of het niet naleven van de bepalingen van deze overeenkomst of het huishoudelijk reglement. Meer bepaald kan de RMW een einde stellen aan de terbeschikkingstelling in volgende gevallen:
 - wanneer de gebruiksvergoeding gedurende twee opeenvolgende maanden niet werden betaald;
 - wanneer de gebruiker niet voldoet aan de afspraken over het onderhoud en het gebruik van het terbeschikkinggestelde pand;
 - indien de gebruiker het goed niet effectief bewoont;
 - indien een andere geschikte woning gevonden of aangeboden wordt;
 - indien er ernstige problemen zijn met andere bewoners;
 - indien de woning bewoond wordt door iemand die illegaal in België verblijft.
 - Indien het huishoudelijk reglement niet correct wordt nageleefd.
- De gebruiker kan altijd een einde aan de overeenkomst stellen, mits hij het OCMW daarvan vooraf in kennis stelt.
- De RMW bepaalt, ingeval van beëindiging van de overeenkomst, de duurtijd van de eventuele

overgangstermijn tijdens de welke de gebruiker de nodige stappen kan ondernemen om de woning te ontruimen tegen de gestelde datum.

- De ondergetekende gaat ermee akkoord dat alle achtergebleven goederen die niet worden weggehaald binnen een termijn van dertig dagen na zijn overlijden of vertrek uit de woning/appartement eigendom worden van het OCMW van Schoten.

4. ONDERHOUD EN HERSTELLINGEN

- De gebruiker verbindt er zich toe de woning regelmatig en op doeltreffende wijze te onderhouden zodat netheid en hygiëne gewaarborgd zijn. Indien de woning niet of onvoldoende wordt onderhouden, zal de poetsdienst van OCMW Schoten de woning reinigen. De kosten daarvan worden aangerekend aan de bewoner: een uur poetswerk kost 20,00 euro per persoon. Dezelfde regeling geldt indien de woning niet grondig werd opgekuist bij het verlaten van de woning.
- De gebruiker verwittigt onmiddellijk het OCMW indien er schade is aan het dak, aan de dakgoot, of andere schade die dringend dient hersteld te worden. De kosten voor materieel en werkuren kunnen ten laste worden gelegd van de gebruiker indien hij verantwoordelijk is voor de schade.
- De gebruiker mag zonder schriftelijke toelating van het OCMW geen veranderingen aanbrengen aan de woning. Evenmin is het toegelaten de meubels van het OCMW te demonteren. Dit geldt ook voor schilderwerken. Indien de gebruiker zonder toelating toch veranderingen aanbrengt heeft het OCMW het recht te eisen dat de woning in de oorspronkelijke staat wordt hersteld.
- Zonder geschreven toelating van het OCMW mag de gebruiker niets op het dak, aan de buitenmuren noch op enige andere plaats van het goed plaatsen of bevestigen. Het aanbrengen van affiches of publiciteit aan de voorgevel is niet toegestaan.
- Het is de gebruiker niet toegestaan een (schotel)antenne te plaatsen.
- Het is de gebruiker verboden huisdieren te houden.
- Het is de gebruiker verboden om de sloten van de woning te wijzigen.
- Indien de gebruiker bij aanvang of in de loop van deze overeenkomst goederen van grote omvang in of uit de woning wenst te verhuizen dient deze dit vooraf te bespreken met zijn dossierbeheerder.
- Voor het huisvuil wordt 1 groene(GFT) en 2 bordeaux(REST) afvalcontainer ter beschikking gesteld. De huisvuilophaling gebeurt wekelijks op maandag (zie afvalkalender), de ene week wordt restafval (bordeaux container REST 120/2900203008 en 120/2900146503) opgehaald en de andere week groenten-, fruit- en tuinafval (groene container GFT 80/2900058274).

Voor de ophaling van PMD(plastic flessen en flacons, metalen verpakkingen en drankkartons) worden er blauwe zakken voorzien(PMD-zakken worden tweewekelijks opgehaald op donderdag(zie afvalkalender).

Karton, papier en glas worden gesorteerd in de gemeenschappelijke ruimte. Maandelijks wordt – met een koord gebonden of in een doos gestoken – karton en papier gratis opgehaald (zie afvalkalender). Glazen flessen en potten zullen in de glascontainers gedeponeerd worden. Ander gesorteerd afval dat niet aan huis wordt opgehaald moet de bewoner zelf naar het recyclagepark van de gemeente Schoten (Sluizenstraat) brengen.

- In functie van de controle op hygiëne en orde in de woning, zullen vertegenwoordigers van het OCMW 2 keer per maand de individuele wooneenheid bezoeken. Dit gebeurt op vooraf vastgestelde data dewelke schriftelijk worden overhandigd aan de bewoner. (Zie hiervoor de aparte verklaring die ter ondertekening wordt voorgelegd.)

5. AANVULLINGEN

- Er kan geen klacht ingediend worden tegen het OCMW wegens diefstal of beschadiging van goederen van de gebruiker door derden. Overige klachten zullen via de sociale dienst aan het OCMW worden overgemaakt.

Deze overeenkomst werd afgesloten op XX/XX/XX. Deze overeenkomst werd opgemaakt in drie exemplaren waarvan één voor de gebruiker.'

7. MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING. HUISHOUDELIJK REGLEMENT BOTERMELKBAAN 73. GOEDKEURING.

De Raad:

Gelet op het ontwerp van huishoudelijk reglement voor de crisiswoningen gelegen te Schoten, Botermelkbaan 73, opgemaakt naar analogie met het bestaande huishoudelijk reglement voor de LOI-woningen ;

Gehoord de voorzitter, mevrouw C. Van Osta, die meldt in de besloten zitting nog een aantal vragen te hebben met betrekking tot de dienstverlening ;

Overwegende dat mevrouw C. Van Osta, voorzitter, vragen heeft bij de opgenomen klachtenprocedure aangezien de klachtenbehandeling in het voorliggend voorstel uitsluitend wordt toegewezen aan het hoofd van de sociale dienst en deze, naar haar weten, reeds opdrachten genoeg heeft ;

Gehoord het hoofd van de sociale dienst die meldt dat zij het aanspreekpunt is voor de behandeling van alle klachten van de sociale dienst en LOI omdat er steeds bewust voor gekozen is om klachten niet te laten onderzoeken door de maatschappelijk werker zelf, maar door iemand die niet van nabij betrokken is bij de individuele maatschappelijke dienstverlening. Naar werkvolume toe zijn er voor de sociale dienst maar enkele klachten geweest op al die jaren en voor het Lokaal opvang initiatief voor asielzoekers tot heden 1 ;

Gelet op het voorstel van raadslid J. Peeters om in de laatste zin van de klachtenprocedure de woorden 'te laten' tussen te voegen zodat het hoofd van de sociale dienst iemand anders opdracht kan geven indien nodig ;

Gezien tegen deze toevoeging geen bezwaren zijn ;

Gezien het voorstel van raadslid N. De Winter om in het hoofdstuk 'Leefregels en afspraken' de eerste zin : ' U gedraagt zich correct, ...' verderop in het document te vermelden omdat dit te bedreigend en te confronterend overkomt, eveneens weerhouden wordt ;

Gelet op de op verzoek van raadslid P. Molle gevoerde bespreking met betrekking tot de zinsnede 'U gebruikt geen illegale drugs' en zijn voorstel deze te vervangen door 'U gebruikt geen drugs' ; dat, omwille van de mogelijke verwarring met medicatie, er uiteindelijk voor geopteerd wordt om de voorgestelde leefregel niet te wijzigen maar wel te voorzien dat er een politieel optreden zal gevraagd worden indien een overtreding wordt vastgesteld ; dat het bestuur zich bovendien ook moet richten naar wat in de wetgeving is opgegeven als zijnde strafbaar ;

Gelet op het algemeen akkoord om de effectieve woonbegeleiding te bespreken in de besloten zitting en derhalve op dit ogenblik niet in te gaan op vragen die specifiek betrekking hebben op dit onderwerp ;

Gelet op de gevoerde bespreking ;

BESLUIT eenparig :

Enig artikel : Verleent goedkeuring aan het huishoudelijk reglement van de doorgangswoningen gelegen te Schoten, Botermelkbaan 73, die luidt als volgt :

'Huishoudelijk reglement Botermelkbaan 73 te 2900 Schoten.

Naam: XXXX XXXX

Dossiernummer: XXXXXXXX

WELKOM IN ONZE WONING BOTERMELKBAAN 73 TE 2900 SCHOTEN

U kreeg de toelating van de Raad voor maatschappelijk welzijn van Schoten om tijdelijk te verblijven in één van de 7 studio's, dit in afwachting van het vinden van gepaste huisvesting op de reguliere woonmarkt.

De Raad voor maatschappelijk welzijn van Schoten en het personeel van het OCMW wensen u een aangenaam verblijf toe en danken u bij voorbaat voor de vlotte medewerking.

Een aantal ruimten in het gebouw zal u gebruiken samen met de bewoners van de andere studio's.

De maatschappelijk werker van de woondienst van het OCMW geeft informatie over dit reglement. Eventueel wordt hulp gevraagd aan een tolk. Het is voor u heel belangrijk dat u alle informatie goed begrijpt.

U weet dat dit een tijdelijk verblijf is. U zal stipt de leefregels respecteren en zeer goed moeten meewerken met de maatschappelijk werker.

Leefregels en afspraken.

- U aanvaardt dat medebewoners andere meningen kunnen hebben met respect voor hun filosofische of geloofsovertuigingen.
- U dient de gemeenschappelijke ruimten na gebruik steeds proper achter te laten. Het afval dient u te sorteren volgens het afvalschema dat in de woning aanwezig is.
- U zorgt ervoor dat de thermostaat van de verwarming niet hoger staat dan 20 °. Eventuele technische problemen met de verwarming moet u onmiddellijk melden aan de maatschappelijk werker van de woondienst.
- U mag geen persoonlijke spullen onbewaakt achterlaten in de gemeenschappelijke ruimten.
- U beschikt over een persoonlijk account(Flat X) voor het gebruik van de gemeenschappelijke PC in functie van uw zoektocht naar definitieve huisvesting. Het wachtwoord(XXXX) mag u niet delen met anderen.
- U draagt zorg voor het materiaal dat het OCMW ter beschikking stelt en neemt dit niet mee wanneer u verhuist naar een andere woning.
- U moet elk probleem melden aan uw maatschappelijk werk(st)er (ruzie, schade, diefstal)

- U belt in geval van dringende nood onmiddellijk naar de politie op het nummer 101 of voor bijstand van brandweer en ambulance naar het nummer 112. Vervolgens neemt u contact op met uw dossierbeheerder of medewerker van de woondienst.
- U gedraagt zich correct. Geen enkele vorm van agressie wordt getolereerd. Dit betekent dat u niet roept, niet vecht en niets met opzet vernielt.
- Vanaf 19.00u tot 08.00u tijdens de week en in het weekend kan u de dokter van wacht bereiken via het nummer 0900 10 512. De apotheker van wacht wordt u meegedeeld via het nummer 0903 99 000(1,5 EUR/minuut).
- U bent verantwoordelijk voor uw kinderen. Dit betekent dat u zelf instaat voor hun opvoeding en veiligheid. U bent aansprakelijk voor de eventuele materiële schade aangericht door uw kind(eren).

Kinderen hebben leerplicht tot de leeftijd van 18 jaar. De ouders vergezellen hun kleine kinderen (tot 12jaar) van en naar school.

- U verblijft in een bemeubelde studio. U ondertekent een inventaris met een overzicht van de materialen van het OCMW van Schoten. U mag deze meubels en materialen NIET meenemen wanneer u verhuist naar een andere woning.
- Het is verboden om eigen meubels te plaatsen.
- U bent verplicht de ter beschikking gestelde studio te beheren als een 'goede huisvader' Dit betekent dat u de studio goed moet schoonmaken en moet zorgen voor een correct gebruik van aanwezige toestellen en materiaal.
- U meldt onmiddellijk alle problemen van technische aard aan de woondienst of dossierbeheerder.
- U vraagt vooraf, om veiligheidsredenen de toelating aan het OCMW voor het plaatsen en het gebruiken van bijkomende elektrische- of gasapparaten.
- U gebruikt geen illegale drugs.
- Roken in het gebouw is niet toegelaten.
- Huisdieren zijn niet toegelaten.
- U gebruikt energiebesparend materiaal en gaat zuinig om met verbruik van water, verlichting en verwarming.
- U moet altijd de deuren en de ramen sluiten bij het verlaten van uw studio om diefstallen te voorkomen.
- Het personeel van het OCMW verwittigt onmiddellijk de politie wanneer er wapens/ illegale drugs worden gevonden.
- Uw bezoekers moeten zich aan de reglementen houden en worden slechts toegelaten tussen 8 en 22 uur.
- De hoofdingang dient steeds afgesloten te worden tussen 22.00u en 06.00u.
- Het plaatsen van schotelantennes is niet toegelaten.
- Herstellingskosten naar aanleiding van moedwillig aangebrachte schade zal steeds verhaald worden op de dader.

- De Raad voor maatschappelijk welzijn van Schoten heeft de bevoegdheid om sancties of ordemaatregelen te nemen wanneer u de leefregels en de afspraken niet correct naleeft.

Het spreekuur van de maatschappelijk werker

- Afhankelijk van de bezetting zal er worden gestreefd om dagelijks een zituur te houden. Voorlopige werden deze bepaald op:
 - maandag, woensdag en vrijdag van 09.00u tot 10.00u
 - dinsdag en donderdag van 13.30u tot 14.30u

Klachtenprocedure

- Indien u klachten hebt over de levensomstandigheden in de doorgangswoning of over de toepassing van het huishoudelijk reglement, kunt u in de eerste plaats terecht bij uw maatschappelijk werk(st)er. U kunt uw klacht tevens richten tot het hoofd van de Sociale Dienst, mevrouw Els De Deken. U moet hiervoor eerst een afspraak maken. U kan haar telefonisch contacteren op het nummer 03/680 06 15 of een afspraak regelen via uw maatschappelijk werker. Mevrouw De Deken beschikt over 14 dagen om uw klacht te (te laten) behandelen.

U ontvangt 1 set sleutels voor de voordeur(1), deur studio(1) en brievenbus(1) voor de studio met nummer X.

Handtekening voor ontvangst

Herhalen in handschrift de woorden 'Voor gelezen en goedgekeurd'

Schoten, XX/XX/XX

Handtekening

De gebruiker

Naam: XXXX XXXX

Bijlagen:

De terbeschikkingstellingsovereenkomst van studio met nummer X'

Handtekening

Maatschappelijk werker OCMW

Naam: XXXX XXXX

Het diensthoofd sociale zaken, mevrouw Els De Deken, verlaat de vergadering.

[Logistiek](#)

[Personeel](#)

8. PERSONEELSFORMATIE. WIJZIGING. DEFINITIEF AKKOORD.

De Raad :

Gelet op de huidige personeelsformatie ;

Gezien de laatste grote wijziging aan de personeelsformatie dateert van 03.12.2014 ;

Gelet op de bij mail dd. 07.05.2015 door het Agentschap Binnenlands Bestuur overgemaakte opmerkingen met betrekking tot de vaststelling in raadszitting dd. 18.03.2015 van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden voor het statutair en contractueel personeel van het bijzonder personeel ;

Overwegende dat één van de opmerkingen de functie van kinesitherapeut betreft. Volgens de huidige personeelsformatie behoort deze functie tot het B-niveau met schalen BV1-BV3. Kinesitherapeuten met een universitair diploma kunnen, zoals blijkt uit de mail voornoemd, niet uitgesloten worden van een selectieprocedure bij aanwerving, m.n. het is niet mogelijk om de licentiaten / masters in de kinesitherapie uit te sluiten van betrekkingen van kinesitherapeut te begeven bij een ROB of RVT en exclusief een beroep te doen op de gegradueerden in de kinesitherapie ;

Gezien de huidige wetgeving zelfs uitdrukkelijk bepaalt dat de betrekking van kinesitherapeut zich organiek in niveau A situeert en in principe alleen toegankelijk is voor personen die houder zijn van een universitair diploma in de kinesitherapie of een daarmee gelijkgesteld diploma van het hoger onderwijs buiten de universiteit van het lange type in de kinesitherapie (artikel 21 bis, §2, tweede lid van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967 betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen, ingevoegd bij wet van 6 april 1995) ; dat evenwel, conform artikel 54quater van het koninklijk besluit nr. 78, ingevoegd bij wet van 13 november 1997, personen die voor 1 november 2002 een diploma van gegradueerde in de kinesitherapie in het hoger onderwijs van het korte type behaalden, in overgangsregeling ook de beroepstitel van kinesitherapeut krijgen ; dat de huidige personeelsformatie derhalve in strijd is met de wetgeving, wat de in te vullen betrekkingen van kinesitherapeut betreft ;

Overwegende dat aan deze onwettelijke situatie een einde kan gemaakt worden door :
- zolang er nog gegradueerde kinesitherapeuten op de arbeidsmarkt zijn, de betrekking van kinesitherapeut te voorzien in dubbel pad, waarbij de betrekking van kinesitherapeut zich situeert in het niveau A én in het niveau B ;
- bij invulling de dubbele padfunctie gelijktijdig op beide niveaus vacant te verklaren.
Naargelang het diploma van de kandidaat wordt deze verlonde op niveau A of B ;
Overwegende dat zowel voor de functie van kinesitherapeut in woon- en zorgcentrum, als voor de functie van paramedicus in dagverzorgingscentrum, het in het bezit zijn van een diploma van kinesitherapeut als aanwervingsvoorwaarde wordt opgelegd ;

Gelet op de toelichtende nota van de OCMW-secretaris dd. 21.01.2016 terzake ;

Gezien het tot de uitsluitende bevoegdheid van de Raad voor maatschappelijk welzijn behoort om over te gaan tot de vaststelling van de personeelsformatie ;

Gelet op zijn principieel akkoord tot wijziging van de personeelsformatie conform het voormelde, in zitting dd. 03.02.2016 ;

Gelet op art. 270 van het OCMW-decreet dat stelt dat alleen een definitieve beslissing tot wijziging van de personeelsformatie kan genomen worden als de wijziging van de personeelsformatie voorafgaandelijk voor advies werd voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen ;

Gelet op de beslissing van het college van burgemeester en schepenen dd. 23.02.2016 houdende verlening gunstig advies m.b.t. wijziging van de personeelsformatie, waartoe principieel werd beslist in de Raad voor Maatschappelijk Welzijn dd. 03.02.2016 ;

Gelet op het verleende gunstig advies in het basisoverlegcomité van het OCMW van Schoten dd. 01.03.2016 ;

Gelet op de voorbespreking van de wijziging van de personeelsformatie in zitting van het managementteam dd. 11.01.2016 ;

Gelet op artikel 102 van het OCMW-decreet ;

Gelet op artikel 3 tot en met 7 van het besluit van de Vlaamse Regering dd. 12.11.2010 houdende 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 ;

Gelet op de gevoerde bespreking ;

BESLUIT eenparig :

Enig artikel : Gaat definitief akkoord om in de personeelsformatie van het OCMW, voor de functies waarvoor het in het bezit zijn van een diploma van kinesitherapeut als aanwervingsvoorwaarde wordt opgelegd, volgende wijzigingen door te voeren en vast te stellen als volgt :

A. In statutair dienstverband

Departement ouderenzorg

Woon- en zorgcentrum en centrum kortverblijf

- 1,5 FTE kinesitherapeut

BV1-BV3 (uitdovend blokkerend)

Dagverzorgingscentrum

- 0,5 FTE paramedicus

BV1-BV3 (uitdovend blokkerend)

B. In contractueel dienstverband

Departement ouderenzorg

Woon- en zorgcentrum en centrum kortverblijf

- 1,5 FTE kinesitherapeut

A1a-A1b-A2a/BV1-BV3

Dagverzorgingscentrum

- 0,5 FTE paramedicus

A1a-A1b-A2a/BV1-BV3

9. RECHTSPOSITIEREGELING BIJZONDER PERSONEEL. WIJZIGING. DEFINITIEF AKKOORD.

De Raad :

Gelet op de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel, initieel goedgekeurd in zitting dd. 28.06.2011, met latere wijzigingen ;

Gelet op zijn beslissing in zitting dd. 28.10.2015 houdende opdracht aan de administratie te onderzoeken welke alternatieven er zijn voor de momenteel verplichte aanwervingsexamens voor de functies in de verpleging en de verzorging ;

Overwegende dat het niet mogelijk is om voor reguliere invullingen van de personeelsformatie af te stappen van aanwervingsexamens maar dat wel de eigenlijke selectieprocedure kan vereenvoudigd worden door het versoepelen van de examenprogramma's ; dat bovendien de term 'examen' kan gewijzigd worden in 'selectieproef', wat minder zwaar over komt bij eventuele kandidaten ;

Gezien dat, om de selectieprocedure voor de verpleegkundige en verzorgende functies te kunnen vereenvoudigen, in eerste instantie artikel 20 van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel moet aangepast worden ; dat vervolgens de examenprogramma's, opgenomen in bijlage I van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel, kunnen aangepast worden ;

Gelet op het feit dat, bij de invoering van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel op 1 juli 2011, in uitvoering van het besluit van de Vlaamse Regering van 12.11.2010, de afwijkende regeling bij bevorderingsprocedures voor de verzorgenden die de opleiding tot verpleegkundige volgden via de Cel 600 werd behouden. De opgenomen afwijking was het gevolg van het vroegere sectoraal akkoord 1999 – 2001 voor het OCMW-personeel ;

Gelet op de door de Vlaamse Overheid bij mail dd. 07.05.2015 geformuleerde opmerking naar aanleiding van de goedkeuring van de nieuwe bijlagen aan de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel in zitting dd. 18.03.2015, dat de overgangsmaatregelen die voortspuiten uit voormeld vroeger sectoraal akkoord, de zogenaamde 'vorming- en brugopleidingen project 600' enkel kunnen behouden worden voor die personeelsleden die op datum van de implementatie van voormeld besluit van de Vlaamse Regering in dienst waren ; dat derhalve artikel 106 van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel in deze zin dient aangepast te worden;

Gelet op de voorbespreking van de aanpassing van de examenprogramma's voor het verzorgend en verplegend personeel in zitting van het managementteam dd. 23.11.2015 ;

Gelet op de toelichtende nota van de OCMW-secretaris dd. 28.12.2015 met betrekking tot de voorgestelde wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel ;

Gelet op het principiële besluit, genomen in zijn zitting dd. 06.01.2016 o.a. met betrekking tot de wijziging van artikel 20 en 106 van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel ;

Gezien het tot de uitsluitende bevoegdheid van de Raad voor maatschappelijk welzijn behoort om over te gaan tot de vaststelling van de rechtspositieregeling ;

Gelet op art. 270 van het OCMW-decreet dat stelt dat alleen een definitieve beslissing tot wijziging van de rechtspositieregeling waarbij wordt afgeweken van de rechtspositieregeling van het gemeentelijk personeel, kan genomen worden als de wijziging van de rechtspositieregeling voorafgaandelijk voor advies werd voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen ;

Gelet op de beslissing van het college van burgemeester en schepenen dd. 19.01.2016 houdende verlening gunstig advies m.b.t. de wijziging van artikel 20 en 106 van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel ;

Gelet op het protocol van akkoord 2016/01 van het basisoverlegcomité van het OCMW van Schoten in zijn zitting dd. 01.03.2016 ;

Gelet op artikel 104 van het OCMW-decreet;

Gelet op de gevoerde bespreking ;

BESLUIT eenparig :

Artikel 1 : Verleent goedkeuring aan de volgende wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel:

a) Wijziging van artikel 20 als volgt:

'Artikel 20.

De algemene regels voor de selectietechnieken zijn:

a) voor de administratieve functies van niveau A /B en C bevat elke selectie minimaal drie selectieproeven;

b) voor de animatiefuncties van niveau B en C bevat elke selectie drie selectieproeven;

c) voor de technische functies van niveau C bevat elke selectie drie selectieproeven;

d) voor de technische functies van niveau D en E bevat de selectie altijd een praktische proef afgestemd op de functie;

e) voor de ~~paramedische en~~ verplegende functies van niveau BV1-2-3 en C bevat elke selectie één selectieproef drie selectieproeven;

f) voor de paramedische functies van niveau A en niveau BV1-2-3 bevat elke selectie drie selectieproeven ;

g) f) Voor de functie van hoofdverpleegkundige BV5 bevat elke selectie vier selectieproeven;

h) g) voor de verzorgende functies van niveau C en D bevat elke selectie één selectieproef drie selectieproeven ;

i) h) voor alle leidinggevende functies bevat de selectie altijd een psychotechnische proef in verband met de managements- en leiderschapscapaciteiten op het niveau van de functie;

j) i) Voor de leden van het managementteam bevat de selectie in afwijking van de bepalingen onder h) een assessment op basis van de in de functiebeschrijving opgenomen competenties.

b) Wijziging van artikel 106 als volgt:

'Artikel 106.

De algemene bepalingen vastgesteld in Titel II, hoofdstuk III, afdeling I en II over de selectieprocedure bij aanwerving, zijn van overeenkomstige toepassing op de selecties in het kader van een bevorderingsprocedure.

*In afwijking van artikel 20 e) worden de **op 01.07.2011 in dienst zijnde personeelsleden op D-niveau ziekenhuisassistenten en de verzorgenden**, tewerkgesteld als **zorgkundige** in het woon- en zorgcentrum ~~en~~ of in het centrum voor dagverzorging die geslaagd zijn in de opleiding van **gediplomeerd** ~~gebrevetteerd of gegradueerd~~ verpleegkundige, of de **op 01.07.2011 in dienst zijnde personeelsleden, tewerkgesteld als zorgkundige in het woon- en zorgcentrum of in het centrum voor dagverzorging die geslaagd zijn in de opleiding van verpleegkundige op bachelorniveau**, gevolgd in het kader van het project 'Vorming 600' van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en leefmilieu, enkel onderworpen aan een interview, afgenomen door een selectiecommissie die bestaat uit de algemeen directeur ouderenzorg en de **personeelsverantwoordelijke** ~~directeur personeelszaken~~. Het afgenomen interview moet resulteren in een niet-bindend advies met aanbevelingen m.b.t. de beoogde tewerkstelling als verpleegkundige.'*

Artikel 2 : Afschrift van deze beslissing wordt voor verder gevolg overgemaakt aan het college van burgemeester en schepenen te Schoten en aan de gouverneur van de provincie Antwerpen.

10. RECHTSPOSITIEREGELING BIJZONDER PERSONEEL. BIJLAGEN. WIJZIGING. DEFINITIEF AKKOORD.

De Raad :

Gelet op zijn besluit in zitting dd. 18.03.2015 houdende o.a. goedkeuring aan de wijziging van bijlage I en II van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel van het OCMW van Schoten ;

Gelet op de opmerkingen van het Agentschap Binnenlands Bestuur dd. 07.05.2015 met betrekking tot voormeld raadsbesluit dd. 18.03.2015. Deze meldde dat een aantal

tekortkomingen zich reeds voordeden sedert de laatste aanpassing van de rechtspositieregeling voor het bijzonder personeel, met inbegrip van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, met besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 28.06.2011. Deze beslissing was na het verstrijken van de termijn van bestuurlijk toezicht uitvoerbaar geworden, zonder dat ter zake enige opmerking aan het OCMW werd geformuleerd. Naar aanleiding van de integrale vaststelling in de raad voor maatschappelijk welzijn in zitting van 18.03.2015 van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden, vond het Agentschap Binnenlands Bestuur het aangewezen om de aandacht te vestigen op de kwalificatievereisten van een aantal functies ;

Gezien deze opmerkingen betrekking hadden op :

- Aanwervingsvoorwaarden algemeen directeur ouderenzorg : het hebben van een aantal jaren relevante beroepservaring is gestipuleerd als een mogelijkheid, terwijl dit een verplichting is voor een 'hogere' graad van niveau A;
- Diplomaverenisten dienstcentrumleider B1-B3 : de diplomaverenisten voor een dienstcentrumleider moeten volgens het 'Agentschap 'Zorg en Gezondheid' zeer strikt geïnterpreteerd worden ;
- Aanwervingsvoorwaarden hoofdverpleegkundige : na melding van ons bestuur dat volgens de meest recente norminterpretatie het opleggen van een bijkomende opleiding in leidinggeven wordt aangeraden, maar geen verplichting is, is het aan het bestuur of deze het opportuun vindt om het diploma 'bachelor na bachelor' te behouden of niet ;
- Kinesitherapeut : verplichting om een dubbel pad te voorzien, waarbij de betrekking zich situeert zowel op A- als B-niveau. Hierdoor moeten ook aanwervingsvoorwaarden op A-niveau voorzien worden voor kinesitherapeut en paramedicus, een personeelsformatiewijziging doorgevoerd worden en bijlage II 'Refertesalarisschalen' aangevuld te worden. De contractuele functies van kinesitherapeut en paramedicus op universitair niveau worden in bijlage II 'refertesalarisschalen' bij het paramedisch, verplegend en verzorgend personeel, ondergebracht onder de salarisschaal A1a-A1b-A2a ;
- Benaming en invulling verpleegkundige A1 en A2 in WZC en DVC : het betreft de benaming voor verplegende functies op A2-niveau en de invulling van de functie na het volgen van de opleiding Cel600 ;

Gelet op zijn beslissing in zitting dd. 06.01.2016 houdende aanvaarding ontslag wegens pensionering van één van de hoofdverpleegkundigen van het woon- en zorgcentrum ;

Gezien in haar vervanging moet worden voorzien. Om meer kans te hebben op een succesvolle aanwerving, is voorstel om de voorwaarde om in het bezit te zijn van een diploma waaruit de bijkomende opleiding blijkt, te schrappen ;

Gelet op zijn besluit, genomen in zittingen dd. 18.11.2015 en 06.01.2016 in verband met de gevraagde versoepeling van de aanwervingsvoorwaarden voor de verplegende en verzorgende functies ;

Gelet op zijn besluit in zitting van heden houdende wijziging van artikel 20 en 106 van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel ;

Gelet op de in de beleidsdoelstellingennota 2016 aangehaalde evolutie op het vlak van de verloning van zorgkundigen binnen de woon- en zorgcentra en de dagverzorgingscentra, waarbij op termijn nog uitsluitend C-zorgkundigen kunnen tewerkgesteld worden binnen de woon- en zorgcentra en de dagverzorgingscentra. RIZIV gaat hier vandaag nog 'soepel' mee om en dwingt C-niveau nog niet af in openbare sector. Vanuit het Agentschap Binnenlands bestuur wordt op dit ogenblik nog duidelijk gesteld dat een verloning op C-niveau bij aanwerving slechts mogelijk is indien de kandidaat beschikt over een diploma van het hoger secundair onderwijs ;

Gelet op het voorstel om reeds in een gedeeltelijke aanpassing van de diplomaveristen te voorzien, waardoor houders van een diploma van het hoger secundair onderwijs reeds voor een verloning op C-niveau in aanmerking kunnen komen ;

Overwegende dat, naar aanleiding van de goedkeuring van de nieuwe personeelsformatie, voor een aantal functies werd beslist om deze bij aanwerving nog enkel contractueel in te vullen, maar vast benoemde medewerkers nog wel de mogelijkheid te geven om deze te laten begeven bij wijze van interne mobiliteit of middels verhoging arbeidstijd, waardoor een aantal functies in de personeelsformatie statutair werden behouden ;

Gezien het evenwel niet de bedoeling is om voor de bedoelde functies nog tot statutaire aanwervingen over te gaan ; dat derhalve in bijlage I 'Bijzondere benoemings- en bevorderingsvoorwaarden' onder het gedeelte 'statutair personeel' een aantal functies geschrapt kunnen worden als zijnde te begeven bij aanwerving ; dat voorstel is om tevens voor een aantal functies de bevorderingsvoorwaarden te schrappen ;

Gelet op het feit dat er op dit ogenblik nog geen bevorderingsvoorwaarden voorzien zijn voor de functie van thuisverzorg(st)er op C-niveau en deze best bijkomend worden opgenomen ;

Gezien tot slot de voormalige klinisch psycholoog ten persoonlijke titel de salarisschaal A1a-A2a-A3a had behouden. De nieuwe klinisch psycholoog zal verloned worden binnen de salarisschaal A1a-A1b-A2a. Derhalve kunnen in bijlage II 'Refertesalarisschalen' onder de categorie 'contractueel personeel' 1. 'Administratieve graden', A. 'Administratief personeel' de salarisschalen voor klinisch psycholoog (uitdovend) A1a-A2a-A3a geschrapt worden ;

Gelet op het KB van 29 juni 2014 tot wijziging van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

Overwegende dat het invoeren van de elektronische maaltijdcheques, ter vervanging van de papieren cheques, verplicht is vanaf 1 oktober 2015 ;

Gelet op het eenparig protocol 10/2015 van akkoord van het syndicaal onderhandelingscomité dd. 27.05.2015 met betrekking tot de invoering van de elektronische maaltijdcheques ;

Gelet op zijn besluit in zitting dd. 16.09.2015 houdende verlening goedkeuring aan de "Overeenkomst met betrekking tot de uitgifte van Sodexo elektronische maaltijdcheques", met Sodexo Pass Belgium NV, gevestigd Pleinlaan 15 te 1050 Brussel, voor de periode van 01.10.2015 tot en met 31.12.2016 ;

Gezien ten gevolge van de invoering van de elektronische maaltijdcheques, o.a. bijlage IX van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel, moet worden aangepast ;

Gelet op het door het gemeentebestuur opgemaakte ontwerp van reglement ;

Gezien het OCMW het reglement van het gemeentebestuur kan overnemen mits volgende afwijkingen in bijlage IX van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel :

- Schrapping van de bepalingen met betrekking tot het onderwijzend personeel ;
- Een andere invulling van artikel 1 om reden dat werkstudenten geen recht hebben op maaltijdcheques ;
- Bijzondere bepalingen met betrekking tot de onthaalouders ;

Gelet op de voorbespreking van de wijziging van bijlagen I en II van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel in zitting van het managementteam van 11.01.2016 en van bijlage IX in zitting van het managementteam van 23.11.2015;

Gelet op de mail dd. 14.01.2016 vanwege het Agentschap Binnenlands Bestuur houdende melding dat de voorgestelde aanpassingen in overeenstemming zijn met de opmerkingen geformuleerd in voormelde mail dd. 07.05.2015 ;

Gelet op de mail dd. 19.01.2016 vanwege het Agentschap Binnenlands Bestuur met betrekking tot de voorgestelde aanpassingen aan de diplomavooraanvragen voor de functie van verzorgenden ; dat in het huidig voorliggende voorstel met de in de mail dd. 19.01.2016 gemaakte opmerkingen rekening werd gehouden ;

Gelet op het principiële besluit, genomen in zijn zitting dd. 06.01.2016, tot wijziging van o.a. bijlage IX (reglement maaltijdcheques) van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel ;

Gelet op het principiële besluit, genomen in zijn zitting dd. 03.02.2016, tot wijziging van bijlagen I en II van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel ;

Gezien het tot de uitsluitende bevoegdheid van de Raad voor maatschappelijk welzijn behoort om tot wijzigingen van de rechtspositieregeling over te gaan ;

Gelet op art. 270 van het OCMW-decreet dat stelt dat alleen een definitieve beslissing tot wijziging van de rechtspositieregeling waarbij wordt afgeweken van de rechtspositieregeling van het gemeentelijk personeel, kan genomen worden als de wijziging van de rechtspositieregeling voorafgaandelijk voor advies werd voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen ;

Gelet op de beslissing van het college van burgemeester en schepenen dd. 19.01.2016 houdende verlening gunstig advies m.b.t. de wijziging van bijlage IX van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel ;

Gelet op de beslissing van het college van burgemeester en schepenen dd. 23.02.2016 houdende verlening gunstig advies m.b.t. de wijziging van bijlagen I en II van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel ;

Gelet op het verleende gunstig advies in het basisoverlegcomité van het OCMW van Schoten in zijn zitting dd. 01.03.2016 waarbij gevraagd wordt om de bevorderingsvoorwaarden van statutair zorgkundige op D-niveau te behouden ;

Gezien hiertegen geen bezwaar bestaat ;

Gelet op artikel 104 van het OCMW-decreet ;

Gelet op de gevoerde bespreking ;

BESLUIT eenparig :

Artikel 1 : Verleent goedkeuring aan de volgende wijzigingen aan bijlage I van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel van het OCMW van Schoten als volgt:

a) Schraping van de aanwervingsvoorwaarden onder de categorie 'Statutair Personeel' van de hierna vermelde functies :

- a. Thuisverzorg(st)er (C1-C2)
- b. Zorgkundige WZC (diploma of brevet HSBO) (C1-C2)
- c. Zorgkundige DVC (diploma of brevet HSBO) (C1-C2)
- d. Thuisverzorg(st)er (D1-D2-D3)
- e. Zorgkundige WZC (attest niet HSBO) (D1-D2-D3)
- f. Zorgkundige DVC (attest niet HSBO) (D1-D2-D3)

b) Voor alle functies wijziging van een aantal woorden als volgt :

- a. 'aanwervingsexamen' wordt 'selectieproef'
- b. 'bevorderingsexamen' wordt 'bevorderingsproef'
- c. 'examenprogramma' wordt 'selectieprogramma'

c) Wijziging van de functiebenaming 'kinderbegeleider kinderdagverblijf' in 'kinderbegeleider groepsopvang'

d) Wijziging van het selectieprogramma voor de contractuele functies van thuisverzorg(st)er (D-niveau), zorgkundige WZC (D-niveau), zorgkundige DVC (D-niveau) en kinderbegeleider groepsopvang (C-niveau) en vaststelling als volgt :

'Selectieprogramma :

*Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.
Te behalen punten : minimum 60 %.'*

e) Wijziging van de bevorderingsvoorwaarden van statutair zorgkundige WZC (diploma of brevet HSBO) (C1-C2) als volgt :

Bevordering

- 1° **Hetzij**
houd(st)er zijn van een diploma **HSO of gelijkwaardig** of brevet HSBO erkend door het RIZIV
hetzij
houd(st)er zijn van een diploma hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig en van een attest niet HSBO erkend door het RIZIV.
Daarnaast dient men in aanmerking komen als zorgkundige.
- 2° Een aanvraag tot registratie als zorgkundige kunnen voorleggen.
- 3° 4 jaar niveauanciënniteit bij het OCMW als zorgkundige (D1-D2-D3) en als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben.
- 4° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.
Selectieprogramma :
~~a) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en interesse voor het werkterrein (20 punten).~~
~~b) Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge toelichting (40 punten).~~
~~c) Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).~~
~~Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.~~
Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.
Te behalen punten : minimum 60 %.'

- f) Wijziging van de bevorderingsvoorwaarden van statutair zorgkundige DVC (diploma of brevet HSBO) (C1-C2) als volgt :

Bevordering

- 1° **Hetzij**
houd(st)er zijn van een diploma **HSO of gelijkwaardig** of brevet HSBO erkend door het RIZIV
hetzij
houd(st)er zijn van een diploma hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig en van een attest niet HSBO erkend door het RIZIV.
Daarnaast dient men in aanmerking komen als zorgkundige.
- 2° Een aanvraag tot registratie als zorgkundige kunnen voorleggen.
- 3° 4 jaar niveauanciënniteit bij het OCMW als zorgkundige (D1-D2-D3) en als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben.
- 4° in het bezit zijn van een rijbewijs B.
- 5° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef :
Selectieprogramma :
~~a) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en interesse voor het werkterrein (20 punten).~~
~~b) Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge toelichting (40 punten).~~
~~c) Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).~~
~~Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.~~
Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.
Te behalen punten : minimum 60 %.'

g) Wijziging van de aanwervingsvoorwaarden van contractueel algemeen directeur ouderenzorg (A4a-A4b) als volgt :

'Aanwerving

- 1° ~~Houd(st)er zijn van het diploma licentiaat ziekenhuiswetenschappen of biomedische wetenschappen aangevuld met het diploma van professionele bachelor in de verpleegkunde en of 4 jaar beroepservaring in de verpleegkundige sector (zowel openbaar als privé).~~
- 1° **Houd(st)er zijn van een universitair diploma of gelijkwaardig onderwijs in de gezondheidszorg**
- 2° **4 jaar relevante beroepservaring kunnen aantonen.**
- 3° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef. Selectieprogramma : zie bevordering.'

h) Wijziging van de aanwervingsvoorwaarden van contractueel dienstencentrumleider (B1-B2-B3) als volgt :

'Aanwerving

- 1° Houd(st)er zijn van **ofwel** :
- een **bachelordiploma van het hoger onderwijs van het korte type of gelijkwaardig onderwijs.**
 - een **diploma van gegradueerde behaald in het hoger onderwijs van het korte type (HOKT) of hoger onderwijs van één cyclus (HO1C), behaald in het dagonderwijs**
 - **het diploma van gegradueerde in de gezinswetenschappen (uitgereikt door het Hoger Instituut voor Gezinswetenschappen te Schaarbeek)**
- 2° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef. Selectieprogramma : zie bevordering.'

i) Wijziging van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden van contractueel hoofdverpleegkundige (BV5) als volgt :

'Aanwerving

- 1° houd(st)er zijn van een diploma van professionele bachelor in de verpleegkunde, of een daarmee gelijkgesteld diploma dat toegang geeft tot niveau B.
- 2° ~~Houd(st)er zijn van één van volgende diploma's:~~
- ~~kaderopleiding hoofdverpleegkundige;~~
 - ~~postgraduaat in het zorgmanagement;~~
 - ~~bachelor na bachelor;~~
 - ~~masteropleiding in de ziekenhuiswetenschappen of biomedische wetenschappen.~~
- 2 3° Vier jaar ervaring hebben als verpleegkundige in een verzorgingsinstelling.
- 3 4° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef. Selectieprogramma : zie bevordering.

Bevordering

- 1° Vier jaar niveauanciënniteit in het OCMW als verpleegkundige op A1-niveau (HOKT, bachelor, enz.).
- 2° ~~Houd(st)er zijn van één van de bijkomend verplichte diploma's zoals vereist bij aanwerving en als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben.~~
- 2 3° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.
- Selectieprogramma :
- a) Schriftelijke proef over de vakkennis nodig voor de uit te oefenen functie (25 punten).
 - b) Samenvatting en commentaar van een tekst over een onderwerp in verband met de uit te oefenen functie (25 punten).
 - c) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie, zijn interesse voor het werkterrein en toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (25 punten).
 - d) Psychotechnische proef (25 punten).
- Bij alle schriftelijke proeven wordt rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de tekst.
- Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.'

- j) Het voorzien van aanwervingsvoorwaarden voor de functie van contractueel kinesitherapeut en paramedicus DVC op A1a-A1b-A2a-niveau als volgt :

'Kinesitherapeut (A1a-A1b-A2a)

Aanwerving

- 1° Houd(st)er zijn van een universitair diploma in de kinesitherapie of een daarmee gelijkgesteld diploma van het hoger onderwijs buiten de universiteit van het lange type in de kinesitherapie.
- 2° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef.
- Selectieprogramma:
- a) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en zijn interesse voor het werkterrein (20 punten).
- b) Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge verdediging (40 punten).
- c) Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).
Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.

Paramedicus (A1a – A1b – A2a)

Aanwerving

- 1° Houd(st)er zijn van een universitair diploma in de kinesitherapie of een daarmee gelijkgesteld diploma van het hoger onderwijs buiten de universiteit van het lange type in de kinesitherapie.
- 2° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef.
- Selectieprogramma:
- a) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en zijn interesse voor het werkterrein (20 punten).
- b) Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge verdediging (40 punten).
- c) Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).
Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.'

- k) Wijziging van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden van contractueel verpleegkundige als volgt :

'Verpleegkundige WZC (bachelor) (BV1-BV2-BV3)

Aanwerving

- 1° Houd(st)er zijn van een diploma van professionele bachelor in de verpleegkunde of een daarmee gelijkgesteld diploma dat toegang geeft tot niveau B.
- 2° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef.
Selectieprogramma : zie bevordering.

Bevordering

- 1° Vier jaar niveauanciënniteit in het OCMW als zorgkundige, thuisverzorg(st)er of kinderbegeleider **groepsopvang** kinderdagverblijf en als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben.
- 2° Houd(st)er zijn van een diploma van professionele bachelor in de verpleegkunde of een daarmee gelijkgesteld diploma dat toegang geeft tot niveau B.
- 3° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.
- Selectieprogramma :
- ~~a) Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge verdediging (40 punten).~~
- ~~b) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en zijn interesse voor het werkterrein (20 punten).~~
- ~~c) Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).~~
Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.

Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.

Te behalen punten : minimum 60 %.

De op 01.07.2011 in dienst zijnde **personeelsleden, tewerkgesteld als zorgkundige in het woon- en zorgcentrum of in het centrum voor dagverzorging**, die na het behalen van een hoger diploma van professionele bachelor in de verpleegkunde in het kader van het project 'Vorming 600' van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en leefmilieu, in aanmerking komt voor bevordering naar de graad van professionele bachelor in de verpleegkunde (BV1-BV3), wordt enkel onderworpen aan een interview. Het afgenomen interview moet resulteren in een niet-bindend advies met aanbevelingen m.b.t. de beoogde tewerkstelling als verpleegkundige.

Verpleegkundige DVC (bachelor) (BV1-BV2-BV3)

Aanwerving

- 1° Houd(st)er zijn van een diploma van professionele bachelor in de verpleegkunde of een daarmee gelijkgesteld diploma dat toegang geeft tot niveau B.
- 2° In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- 3° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef.
Selectieprogramma : zie bevordering.

Bevordering

- 1° Vier jaar niveauanciënniteit in het OCMW als zorgkundige, thuisverzorg(st)er of kinderbegeleider **groepsopvang kinderdagverblijf** en als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben.
- 2° Houd(st)er zijn van een diploma van professionele bachelor in de verpleegkunde of een daarmee gelijkgesteld diploma dat toegang geeft tot niveau B.
- 3° In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- 3° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.

Selectieprogramma :

a) Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge verdediging (40 punten).

b) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en zijn interesse voor het werkkterrein (20 punten).

c) Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).

Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.

Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.

Te behalen punten : minimum 60 %.

De op 01.07.2011 in dienst zijnde **personeelsleden, tewerkgesteld als zorgkundige in het woon- en zorgcentrum of in het centrum voor dagverzorging**, die na het behalen van een hoger diploma van professionele bachelor in de verpleegkunde in het kader van het project 'Vorming 600' van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en leefmilieu, in aanmerking komt voor bevordering naar de graad van professionele bachelor in de verpleegkunde (BV1-BV3), wordt enkel onderworpen aan een interview. Het afgenomen interview moet resulteren in een niet-bindend advies met aanbevelingen m.b.t. de beoogde tewerkstelling als verpleegkundige.

Gediplomeerde verpleegkundige WZC (A2) (C3-C4)

Aanwerving

- 1° Houd(st)er zijn van ~~het diploma van gegradueerde verpleegkundige (A2-diploma) of een daarmee gelijkgesteld diploma.~~ **ofwel :**
 - **een brevet of diploma van de vierde graad van het secundair onderwijs in de verpleegkunde**

- **een brevet van aanvullend secundair beroepsonderwijs, afdeling verpleegkunde (gebrevetteerd of gediplomeerd verpleegkundige)**
 - **het diploma van gegradueerde verpleegkundige van het hoger beroepsonderwijs HBO5**
- 2° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef.
Selectieprogramma : zie bevordering.

Bevordering

- 1° Vier jaar niveauanciënniteit in het OCMW als zorgkundige **of** thuisverzorg(st)er **op D-niveau** of kinderbegleiter kinderdagverblijf en als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben.
- 2° Houd(st)er zijn van ~~het diploma van gegradueerde verpleegkundige (A2-diploma) of een daarmee gelijkgesteld diploma.~~ **ofwel :**
- **een brevet of diploma van de vierde graad van het secundair onderwijs in de verpleegkunde**
 - **een brevet van aanvullend secundair beroepsonderwijs, afdeling verpleegkunde (gebrevetteerd of gediplomeerd verpleegkundige)**
 - **het diploma van gegradueerde verpleegkundige van het hoger beroepsonderwijs HBO5**
- 3° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.
Selectieprogramma :
a) Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge verdediging (40 punten).
b) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en zijn interesse voor het werkkterrein (20 punten).
c) Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).
Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.
Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.
Te behalen punten : minimum 60 %.

De op 1 juli 2011 in dienst zijnde **personeelsleden, tewerkgesteld** als zorgkundige **op D-niveau in het woon- en zorgcentrum of in het centrum voor dagverzorging**, die na het behalen van een diploma van **gediplomeerde gegradueerde verple(e)g(st)er** in het kader van het project 'Vorming 600' van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en leefmilieu, in aanmerking komt voor bevordering naar de graad van **gediplomeerde gegradueerde verple(e)g(st)er (C3-C4)**, wordt enkel onderworpen aan een interview. Het afgenomen interview moet resulteren in een niet-bindend advies met aanbevelingen m.b.t. de beoogde tewerkstelling als verpleegkundige.

Gediplomeerde verpleegkundige DVC (A2) (C3-C4)

Aanwerving

- 1° Houd(st)er zijn van ~~het diploma van gegradueerde verpleegkundige (A2-diploma) of Een daarmee gelijkgesteld diploma~~ **ofwel :**
- **een brevet of diploma van de vierde graad van het secundair onderwijs in de verpleegkunde**
 - **een brevet van aanvullend secundair beroepsonderwijs, afdeling verpleegkunde (gebrevetteerd of gediplomeerd verpleegkundige)**
 - **het diploma van gegradueerde verpleegkundige van het hoger beroepsonderwijs HBO5**
- 2° In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- 3° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef.
Examenprogramma: zie bevordering.

Bevordering

- 1° Vier jaar niveauanciënniteit in het OCMW als zorgkundige **of** thuisverzorg(st)er **op D-niveau** of kinderbegeleider-kinderdagverblijf en als laatste evaluatie gunstig gekregen hebben.
- 2° Houd(st)er zijn van ~~het diploma van gegradueerde verpleegkundige (A2-diploma) of een daarmee gelijkgesteld diploma. ofwel :~~
- een brevet of diploma van de vierde graad van het secundair onderwijs in de verpleegkunde
 - een brevet van aanvullend secundair beroepsonderwijs, afdeling verpleegkunde (gebrevetteerd of gediplomeerd verpleegkundige)
 - het diploma van gegradueerde verpleegkundige van het hoger beroepsonderwijs HBO5
- 3° In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- 4° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.
- Selectieprogramma :
- a) ~~Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge verdediging (40 punten).~~
- b) ~~Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en zijn interesse voor het werkterrein (20 punten).~~
- c) ~~Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).~~
- ~~Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.~~
- Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.**
- Te behalen punten : minimum 60 %.**

De op 1 juli 2011 in dienst zijnde **personeelsleden, tewerkgesteld als** zorgkundige **op D-niveau in het woon- en zorgcentrum of in het centrum voor dagverzorging**, die na het behalen van een diploma van **gediplomeerde gegradueerde** verple(e)g(st)er in het kader van het project 'Vorming 600' van de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de voedselketen en leefmilieu, in aanmerking komt voor bevordering naar de graad van **gediplomeerde gegradueerde** verple(e)g(st)er (C3-C4), wordt enkel onderworpen aan een interview. Het afgenomen interview moet resulteren in een niet-bindend advies met aanbevelingen m.b.t. de beoogde tewerkstelling als verpleegkundige.'

- l) Wijziging van de aanwervingsvoorwaarden en voorzien van bevorderingsvoorwaarden voor de functie van contractueel thuisverzorg(st)er op C1-C2-niveau als volgt :

Aanwerving

- 1° Houd(st)er zijn van een attest, brevet, getuigschrift of diploma waaruit blijkt dat hij/zij het tweede of het derde jaar van de derde graad van het hoger beroeps- of hoger technisch secundair onderwijs in een pedagogische of een zorgrichting succesvol heeft gevolgd, zij het via dagonderwijs, onderwijs sociale promotie of deeltijds beroeps secundair onderwijs;
- ofwel
- houd(st)er zijn van een hoger diploma dan hoger secundair onderwijs in een zorg- of pedagogisch richting;
- 2° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef. **Selectieprogramma : zie bevordering.**
- Examenprogramma:
- a) ~~Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en interesse voor het werkterrein (20 punten).~~
- b) ~~Casestudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge toelichting (40 punten).~~
- c) ~~Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).~~
- ~~Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.~~

Bevordering

~~Niet voorzien.~~

- 1° **Houd(st)er zijn van een attest, brevet, getuigschrift of diploma waaruit blijkt dat hij/zij het tweede of het derde jaar van de derde graad van het hoger beroeps- of hoger technisch secundair onderwijs in een pedagogische of een zorgrichting succesvol heeft gevolgd, zij het via dagonderwijs, onderwijs sociale promotie of deeltijds beroeps secundair onderwijs;
ofwel
houd(st)er zijn van een hoger diploma dan hoger secundair onderwijs in een zorg- of pedagogisch richting;**
- 2° **4 jaar niveauanciënniteit bij het OCMW als schoonma(a)k(st)er/huishoudhulp/medewerker hoteldienst (E1-E2-E3)/thuisverzorgster of zorgkundige op D-niveau en als laatste evaluatie gunstig hebben gekregen.**
- 3° **Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.
Selectieprogramma :
Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.
Te behalen punten : minimum 60 %'.**

- m) Wijziging van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden van contractueel zorgkundige op C1-C2-niveau als volgt :

Zorgkundige WZC (diploma of brevet HSBO) (C1-C2)

Aanwerving

- 1° **Hetzij**
houd(st)er zijn van een diploma **HSO of gelijkwaardig** of brevet HSBO erkend door het RIZIV
hetzij
houd(st)er zijn van een diploma hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig en van een attest niet HSBO erkend door het RIZIV.
- 2° Een aanvraag tot registratie als zorgkundige kunnen voorleggen.
- 3° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef.
Selectieprogramma : zie bevordering.

Bevordering

- 1° **Hetzij**
houd(st)er zijn van een diploma **HSO of gelijkwaardig** of brevet HSBO erkend door het RIZIV
hetzij
houd(st)er zijn van een diploma hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig en van een attest niet HSBO erkend door het RIZIV.
Daarnaast dient men in aanmerking te komen als zorgkundige.
- 2° Een aanvraag tot registratie als zorgkundige kunnen voorleggen.
- 3° 4 jaar niveauanciënniteit bij het OCMW als zorgkundige (D1-D2-D3) en als laatste evaluatie gunstig hebben gekregen.
- 4° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsproef.
Selectieprogramma :
~~a) Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en interesse voor het werkkterrein (20 punten).~~
~~b) Casostudy: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge toelichting (40 punten).~~
~~c) Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).~~
Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.
Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, De vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.
Te behalen punten : minimum 60 %.

Zorgkundige DVC (diploma of brevet HSBO) (C1-C2)

Aanwerving

- 1° **Hetzij**
houd(st)er zijn van een diploma **HSO of gelijkwaardig** of brevet HSBO erkend door het RIZIV
hetzij
houd(st)er zijn van een diploma hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig en van een attest niet HSBO erkend door het RIZIV.
Daarnaast dient men in aanmerking te komen als zorgkundige.
- 2° Een aanvraag tot registratie als zorgkundige kunnen voorleggen.
- 3° In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- 4° Geslaagd zijn in een vergelijkende selectieproef.
Selectieprogramma : zie bevordering.

Bevordering

- 1° **Hetzij**
houd(st)er zijn van een diploma **HSO of gelijkwaardig** of brevet HSBO erkend door het RIZIV
hetzij
houd(st)er zijn van een diploma hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig en van een attest niet HSBO erkend door het RIZIV.
Daarnaast dient men in aanmerking te komen als zorgkundige.
- 2° Een aanvraag tot registratie als zorgkundige kunnen voorleggen.
- 3° 4 jaar niveauanciënniteit bij het OCMW als zorgkundige (D1-D2-D3) en als laatste evaluatie gunstig hebben gekregen.
- 4° In het bezit zijn van een rijbewijs B.
- 5° Geslaagd zijn in een vergelijkende bevorderingsexamen. bevorderingsproef.
Selectieprogramma :
a) ~~Conversatieproef: ondervraging van de kandidaat over zijn motivatie en interesse voor het werkterrein (20 punten).~~
b) ~~Case study: uitwerken van één of meerdere opdrachten, in al haar facetten, typisch voor de functie, met mondelinge toelichting (40 punten).~~
c) ~~Toetsing van zijn profiel aan de vereisten van de functie (40 punten).~~
~~Te behalen punten: minimum 50 % op iedere proef en 60% in totaal.~~
Een interview waarbij de motivatie, de belangstelling, de beroepsbekwaamheid, de vaardigheden, en het profiel van de kandidaten wordt getoetst aan de vereisten van de functie.
Te behalen punten : minimum 60 %.

Artikel 2 : Verleent goedkeuring aan de hierna volgende wijzigingen aan bijlage II.
Refertesalarisschalen van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel van het OCMW van Schoten :

- Onder de categorie 'Contractueel personeel', 'I. Administratieve graden' schrapping van de salarisschalen van klinisch psycholoog op A1a – A2a –A3a-niveau ;
- Zowel in de categorie 'statutair personeel' als in de categorie 'contractueel personeel', 'III. Paramedisch, verplegend en verzorgend personeel' schrapping van het woord 'gebrevetteerde' in de salarisschaal C3-C4 en wijziging van de benaming 'kinderbegeleider kinderdagverblijf' in 'kinderbegeleider groepsopvang' in de salarisschaal C1-C2 ;
- Onder de categorie 'Contractueel personeel', 'III. Paramedisch, verplegend en verzorgend personeel' voorzien van de salarisschaal voor de functie van kinesitherapeut (universitair of gelijkgesteld onderwijs en paramedicus (universitair of gelijkgesteld onderwijs) als volgt :

Kinesitherapeut (universitair of Gelijkgesteld onderwijs)	A1a	Aanvangsschaal (bij aanwerving en bevordering)
Paramedicus (universitair of Gelijkgesteld onderwijs)	A1b	Na minimum 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en gunstige evaluatie
	A2a	Na minimum 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en gunstige evaluatie

Artikel 3 : Verleent goedkeuring aan de wijziging en vaststelling van bijlage IX van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel, houdende reglement maaltijdcheques, als volgt :

'REGLEMENT MAALTIJDCHEQUES

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden van het OCMW Schoten met uitzondering van de werkstudenten.

Artikel 2

Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 6,00 euro. De werknemersbijdrage bedraagt 1,09 euro.

Artikel 3

Vanaf 1 oktober 2015 worden de maaltijdcheques voor alle personeelsleden elektronisch aangemaakt. Het personeelslid ontvangt daartoe een gratis elektronische betaalkaart op naam. Maandelijks worden de elektronische maaltijdcheques gecrediteerd op de maaltijdchequerekening verbonden aan deze betaalkaart.

Artikel 4:

De maaltijdcheques worden niet verleend ter vervanging of ter aanvulling van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij.

Artikel 5:

Het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend is gelijk aan het aantal dagen waarop het personeelslid effectieve arbeidsprestaties levert. Hiervoor moet voor iedere werknemer het aantal dagen waarop de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert gekend zijn. Dit aantal dagen wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van deze maand te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag, dit is 7u36min. In afwijking hiervan bedraagt voor de kinderbegeleiders gezinsopvang die tewerkgesteld zijn binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders het dagelijks aantal arbeidsuren 10 uren. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, dan wordt het afgerond op de hogere eenheid. Voor de personeelsleden die voltijds van maandag tot en met vrijdag werken volstaat het de effectieve arbeidsdagen te tellen. Dit geldt ook voor personeelsleden die deeltijds werken en waarvoor de arbeidsdagen op dezelfde wijze als hun werkregime, van maandag tot en met vrijdag, verdeeld zijn over de week (bvb. iemand die 4/5de-tijds werkt, krijgt dan 4 maaltijdcheques per week).

Compensatie voor de 38-urenweek (50-urenweek voor de kinderbegeleiders gezinsopvang die tewerkgesteld zijn binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders) en dagen waarop glijverlof genomen wordt, worden beschouwd als effectief gepresteerde arbeidsdagen waarvoor bijgevolg maaltijdcheques worden toegekend. Effectief gepresteerde overuren die uitbetaald worden (deze overuren worden niet teruggenomen) geven recht op maaltijdcheques, binnen de in het reglement bepaalde grenzen. Om het aantal toe te kennen maaltijdcheques hiervoor te kennen, dient het aantal uren te worden gedeeld door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon, dit is delen door 7,6 (of door 10 voor de kinderbegeleiders gezinsopvang die tewerkgesteld zijn binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders). Het aantal toe te kennen cheques is evenwel absoluut beperkt tot het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon, dit is een voltijds personeelslid, per kwartaal.

Het maximum aantal arbeidsdagen dat een voltijds werknemer per kwartaal kan presteren stemt overeen met het aantal arbeidsdagen in het regime van de vijf dagenweek die in het kwartaal vallen, d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zater- en zondagen en feestdagen die niet in het weekend vallen. Behalve de met effectieve arbeid gelijkgestelde afwezigheden geven alle andere afwezigheidsdagen, al dan niet bezoldigd, geen recht op de toekenning van een maaltijdcheque.

Enkel volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectief geleverde arbeidsprestaties en geven recht op de toekenning van maaltijdcheques:

-glijverlof en compensatie voor de 38-urenweek (50-urenweek voor de kinderbegeleiders gezinszorg die tewerkgesteld zijn binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders)

-de overuren die gepresteerd worden en die teruggenomen worden in compensatieverlof geven recht op maaltijdcheques voor de dag dat ze teruggenomen worden (niet voor de dag dat ze gepresteerd werden).

-bezoldigd verlof wegens syndicale opdrachten

-deelname aan examens, door het bestuur tijdens de diensturen georganiseerd

-bijwonen van vergaderingen, congressen, studiedagen, vormingsdagen, in opdracht of met akkoord van het bestuur, behalve als het personeelslid hiervoor recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt (verblijfskosten) of de maaltijd door het bestuur betaald wordt

Volgende afwezigheden geven bijgevolg geen recht geven op de toekenning van een maaltijdcheque:

- dagen jaarlijkse vakantie (onbezoldigde dagen vakantie inbegrepen)

- wettelijke en plaatselijke feestdagen

- brugdagen of dagen vrijaf genomen in vervanging van de wettelijke en plaatselijke feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen

- boventallig bezoldigd verlof

- gelegenheidsverlof in geval van bepaalde gebeurtenissen (huwelijk, overlijden, geboorte, plechtige communie, feest van de vrijzinnige jeugd,...), ook wel omstandigheidsverlof genoemd

- afwezigheid wegens ziekte (hospitalisatie inbegrepen)

- moederschapsrust

- afwezigheid wegens arbeidsongeval

- onbezoldigd verlof, ook wel verlof zonder wedde genoemd

- schorsing

- staking

- ongewettigde afwezigheid

- ...

Indien een personeelslid geen voltijdse arbeidsprestaties verricht (wegens in- of uitdiensttreding, deeltijds dienstverband, ingevolge verminderde prestaties in het stelsel van de loopbaanonderbreking of een ander stelsel) wordt het aantal maaltijdcheques waarop het personeelslid recht heeft, berekend pro rata van de tewerkstellingsbreuk en de tewerkstellingsperiode. Dit komt overeen met het aantal effectief gepresteerde uren gedeeld door het normale aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer.

Artikel 6:

Arbeidsprestaties op een zaterdag of een zondag komen principieel niet in aanmerking voor het berekenen van het aantal maaltijdcheques, met uitzondering voor personeelsleden die een vaste dienstregeling hebben op deze dagen.

Artikel 7:

De maaltijdcheques worden per kalendermaand toegekend aan het personeelslid. De maaltijdcheques betreffende een kalendermaand worden ten laatste de laatste werkdag van de maand die volgt op deze waarin de maaltijdcheques verschuldigd zijn gecrediteerd op de maaltijdchequerekening.

Artikel 8:

Het crediteren van iedere maaltijdcheque zal onvoorwaardelijk aan het betrokken personeelslid gebeuren in ruil voor de tussenkomst van het personeelslid in de kost van iedere toegekende maaltijdcheque, dit is de door ieder personeelslid verschuldigde bijdrage hiervoor. Hiertoe ondertekent elk personeelslid bij de eerste creditatie van de maaltijdcheque een individuele overeenkomst zoals voorzien in het K.B. van 3 februari 1998.

Artikel 9:

Als een personeelslid recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt worden er voor deze arbeidsdag geen maaltijdcheques afgeleverd (vb. verblijfskosten).

Dit is ook het geval als de maaltijd door het bestuur wordt betaald (zoals onder meer bij vormingen en studiedagen).

Artikel 10:

Het personeelslid meldt eventuele schade aan de kaart, verlies of diefstal onmiddellijk aan de personeelsdienst. Een nieuwe betaalkaart zal worden aangevraagd voor het personeelslid, waarbij:

- ingeval van schade aan de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van een maaltijdcheque.

- ingeval van verlies van de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van één maaltijdcheque.

- in geval van diefstal van de kaart: het bestuur draagt de kost van de vervangkaart op voorwaarde dat het personeelslid het bewijs van de aangifte van de diefstal (proces verbaal) voorlegt.'

Artikel 4 : Afschrift van deze beslissing wordt voor verder gevolg overgemaakt aan het college van burgemeester en schepenen te Schoten en aan de gouverneur van de provincie Antwerpen.

11. RECHTSPOSITIEREGELING SPECIFIEK PERSONEEL. BIJLAGE.
WIJZIGING. DEFINITIEF AKKOORD.

De Raad :

Gelet op het KB van 29 juni 2014 tot wijziging van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

Overwegende dat het invoeren van de elektronische maaltijdcheques, ter vervanging van de papieren cheques, verplicht is vanaf 1 oktober 2015 ;

Gelet op het eenparig protocol 10/2015 van akkoord van het syndicaal onderhandelingscomité dd. 27.05.2015 met betrekking tot de invoering van de elektronische maaltijdcheques ;

Gelet op zijn besluit in zitting dd. 16.09.2015 houdende verlening goedkeuring aan de "Overeenkomst met betrekking tot de uitgifte van Sodexo elektronische maaltijdcheques", met Sodexo Pass Belgium NV, gevestigd Pleinlaan 15 te 1050 Brussel, voor de periode van 01.10.2015 tot en met 31.12.2016 ;

Gezien ten gevolge van de invoering van de elektronische maaltijdcheques, o.a. bijlage XI van de rechtspositieregeling van het specifiek personeel, moet worden aangepast ;

Gelet op het door het gemeentebestuur opgemaakte ontwerp van reglement ;

Gezien het OCMW het reglement van het gemeentebestuur kan overnemen mits volgende afwijkingen in bijlage XI van de rechtspositieregeling van het specifiek personeel :

- Schraping van de bepalingen met betrekking tot het onderwijzend personeel ;
- Een andere invulling van artikel 1 om reden dat werkstudenten geen recht hebben op maaltijdcheques ;

Gelet op de voorbespreking van de wijziging van het reglement maaltijdcheques in zitting van het managementteam van 23.11.2015 ;

Gelet op het principiële besluit, genomen in zijn zitting dd. 06.01.2016, tot wijziging van o.a. bijlage XI (reglement maaltijdcheques) van de rechtspositieregeling van het specifiek personeel ;

Gezien het tot de uitsluitende bevoegdheid van de Raad voor maatschappelijk welzijn behoort om tot wijzigingen van de rechtspositieregeling over te gaan ;

Gelet op art. 270 van het OCMW-decreet dat stelt dat alleen een definitieve beslissing

tot wijziging van de rechtspositieregeling waarbij wordt afgeweken van de rechtspositieregeling van het gemeentelijk personeel, kan genomen worden als de wijziging van de rechtspositieregeling voorafgaandelijk voor advies werd voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen ;

Gelet op de beslissing van het college van burgemeester en schepenen dd. 19.01.2016 houdende verlening gunstig advies m.b.t. de wijziging van bijlage XI van de rechtspositieregeling van het specifiek personeel ;

Gelet op het verleende gunstig advies in het basisoverlegcomité van het OCMW van Schoten in zijn zitting dd. 01.03.2016 ;

Gelet op artikel 104 van het OCMW-decreet ;

Gelet op de gevoerde bespreking ;

BESLUIT eenparig :

Artikel 1 : Verleent goedkeuring aan de wijziging en vaststelling van bijlage XI van de rechtspositieregeling van het specifiek personeel, houdende reglement maaltijdcheques, als volgt :

'REGLEMENT MAALTIJDCHEQUES

Artikel 1

Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden van het OCMW Schoten met uitzondering van de werkstudenten.

Artikel 2

Het personeelslid heeft recht op maaltijdcheques. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 6,00 euro. De werknemersbijdrage bedraagt 1,09 euro.

Artikel 3

Vanaf 1 oktober 2015 worden de maaltijdcheques voor alle personeelsleden elektronisch aangemaakt. Het personeelslid ontvangt daartoe een gratis elektronische betaalkaart op naam. Maandelijks worden de elektronische maaltijdcheques gecrediteerd op de maaltijdchequerekening verbonden aan deze betaalkaart.

Artikel 4:

De maaltijdcheques worden niet verleend ter vervanging of ter aanvulling van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij.

Artikel 5:

Het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend is gelijk aan het aantal dagen waarop het personeelslid effectieve arbeidsprestaties levert. Hiervoor moet voor iedere werknemer het aantal dagen waarop de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert gekend zijn. Dit aantal dagen wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van deze maand te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag, dit is 7u36min. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, dan wordt het afgerond op de hogere eenheid. Voor de personeelsleden die voltijds van maandag tot en met vrijdag werken volstaat het de effectieve arbeidsdagen te tellen. Dit geldt ook voor personeelsleden die deeltijds werken en waarvoor de arbeidsdagen op dezelfde wijze als hun werkregime, van maandag tot en met vrijdag, verdeeld zijn over de week (bv. iemand die 4/5de-tijds werkt, krijgt dan 4 maaltijdcheques per week).

Compensatie voor de 38-urenweek en dagen waarop glijverlof genomen wordt, worden beschouwd als effectief gepresteerde arbeidsdagen waarvoor bijgevolg maaltijdcheques worden toegekend. Effectief gepresteerde overuren die uitbetaald worden (deze overuren worden niet teruggenomen) geven recht op maaltijdcheques, binnen de in het reglement bepaalde grenzen. Om het aantal toe te kennen maaltijdcheques hiervoor te kennen, dient het aantal uren te worden gedeeld door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon, dit is delen door 7,6. Het aantal toe te kennen cheques is evenwel absoluut beperkt tot het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon, dit is een voltijds personeelslid, per kwartaal.

Het maximum aantal arbeidsdagen dat een voltijds werknemer per kwartaal kan presteren stemt overeen met het aantal arbeidsdagen in het regime van de vijfdagenweek die in het kwartaal vallen, d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zater- en zondagen en feestdagen die niet in het weekend vallen. Behalve de met effectieve arbeid gelijkgestelde afwezigheden geven alle andere afwezigheidsdagen, al dan niet bezoldigd, geen recht op de toekenning van een maaltijdcheque.

Enkel volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectief geleverde arbeidsprestaties en geven recht op de toekenning van maaltijdcheques:

- glijverlof en compensatie voor de 38-urenweek*
- de overuren die gepresteerd worden en die teruggenomen worden in compensatieverlof geven recht op maaltijdcheques voor de dag dat ze teruggenomen worden (niet voor de dag dat ze gepresteerd werden).*
- bezoldigd verlof wegens syndicale opdrachten*
- deelname aan examens, door het bestuur tijdens de diensturen georganiseerd*
- bijwonen van vergaderingen, congressen, studiedagen, vormingsdagen, in opdracht of met akkoord van het bestuur, behalve als het personeelslid hiervoor recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt (verblijfskosten) of de maaltijd door het bestuur betaald wordt*

Volgende afwezigheden geven bijgevolg geen recht op de toekenning van een maaltijdcheque:

- dagen jaarlijkse vakantie (onbezoldigde dagen vakantie inbegrepen)*
- wettelijke en plaatselijke feestdagen*
- brugdagen of dagen vrijaf genomen in vervanging van de wettelijke en plaatselijke feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen*
- boventallig bezoldigd verlof*
- gelegenheidsverlof in geval van bepaalde gebeurtenissen (huwelijk, overlijden, geboorte, plechtige communie, feest van de vrijzinnige jeugd,...), ook wel omstandigheidsverlof genoemd*
- afwezigheid wegens ziekte (hospitalisatie inbegrepen)*
- moederschapsrust*
- afwezigheid wegens arbeidsongeval*
- onbezoldigd verlof, ook wel verlof zonder wedde genoemd*
- schorsing*
- staking*
- ongewettigde afwezigheid*
- ...*

Indien een personeelslid geen voltijdse arbeidsprestaties verricht (wegens in- of uitdiensttreding, deeltijds dienstverband, ingevolge verminderde prestaties in het stelsel van de loopbaanonderbreking of een ander stelsel) wordt het aantal maaltijdcheques waarop het personeelslid recht heeft, berekend pro rata van de tewerkstellingsbreuk en de tewerkstellingsperiode. Dit komt overeen met het aantal effectief gepresteerde uren gedeeld door het normale aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer.

Artikel 6:

Arbeidsprestaties op een zaterdag of een zondag komen principieel niet in aanmerking voor het berekenen van het aantal maaltijdcheques, met uitzondering voor personeelsleden die een vaste dienstregeling hebben op deze dagen.

Artikel 7:

De maaltijdcheques worden per kalendermaand toegekend aan het personeelslid. De maaltijdcheques betreffende een kalendermaand worden ten laatste de laatste werkdag van de maand die volgt op deze waarin de maaltijdcheques verschuldigd zijn gecrediteerd op de maaltijdchequerekening.

Artikel 8:

Het crediteren van iedere maaltijdcheque zal onvoorwaardelijk aan het betrokken personeelslid gebeuren in ruil voor de tussenkomst van het personeelslid in de kost van iedere toegekende maaltijdcheque, dit is de door ieder personeelslid verschuldigde bijdrage hiervoor. Hiertoe ondertekent elk personeelslid bij de eerste creditatie van de maaltijdcheque een individuele overeenkomst zoals voorzien in het K.B. van 3 februari 1998.

Artikel 9:

Als een personeelslid recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt worden er voor deze arbeidsdag geen maaltijdcheques afgeleverd (vb. verblijfskosten).

Dit is ook het geval als de maaltijd door het bestuur wordt betaald (zoals onder meer bij vormingen en studiedagen).

Artikel 10:

Het personeelslid meldt eventuele schade aan de kaart, verlies of diefstal onmiddellijk aan de personeelsdienst. Een nieuwe betaalkaart zal worden aangevraagd voor het personeelslid, waarbij:
- ingeval van schade aan de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van een maaltijdcheque.
- ingeval van verlies van de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van één maaltijdcheque.
- in geval van diefstal van de kaart: het bestuur draagt de kost van de vervangkaart op voorwaarde dat het personeelslid het bewijs van de aangifte van de diefstal (proces verbaal) voorlegt.'

Artikel 2 : Afschrift van deze beslissing wordt voor verder gevolg overgemaakt aan het college van burgemeester en schepenen te Schoten en aan de gouverneur van de provincie Antwerpen.

12. PERSONEEL. ARBEIDSREGLEMENTEN. WIJZIGING. GOEDKEURING.

De Raad :

Gelet op de arbeidsreglementen van het specifiek personeel en gelijkgesteld personeel met de gemeente, van het bijzonder personeel en van de tewerkgestelden art. 60, §7, goedgekeurd in zijn zitting dd. 26.06.2012 en zijn latere wijzigingen ;

Overwegende dat in alle voormelde arbeidsreglementen een 'Hoofdstuk 16. Maaltijdcheques' is opgenomen ;

Gelet op het KB van 29 juni 2014 tot wijziging van artikel 19bis van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

Overwegende dat het invoeren van de elektronische maaltijdcheques, ter vervanging van de papieren cheques, verplicht is vanaf 1 oktober 2015 ;

Gelet op het eenparig protocol 10/2015 van akkoord van het syndicaal onderhandelingscomité dd. 27.05.2015 met betrekking tot de invoering van de elektronische maaltijdcheques ;

Gelet op zijn besluit in zitting dd. 16.09.2015 houdende verlening goedkeuring aan de "Overeenkomst met betrekking tot de uitgifte van Sodexo elektronische maaltijdcheques", met Sodexo Pass Belgium NV, gevestigd Pleinlaan 15 te 1050 Brussel, voor de periode van 01.10.2015 tot en met 31.12.2016 ;

Gelet op zijn besluit in zitting dd. 06.01.2016 houdende principiële akkoord met de wijziging van bijlage IX (reglement maaltijdcheques) van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel en bijlage XI (reglement maaltijdcheques) van de rechtspositieregeling van het specifiek personeel ;

Gezien in dezelfde zitting werd gevraagd om de bepalingen met betrekking tot de maaltijdcheques in de arbeidsreglementen in overeenstemming te brengen met de voorgestelde wijzigingen aan de bijlagen van de rechtspositieregelingen ;

Gelet op zijn besluit in zitting van heden houdende definitieve goedkeuring van de

wijziging van bijlage IX (reglement maaltijdcheques) van de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel en bijlage XI (reglement maaltijdcheques) van de rechtspositieregeling van het specifiek personeel ;

Gezien de inhoud van de hoofdstukken 16 van de arbeidsreglementen in overeenstemming moet gebracht worden met het nieuwe reglement maaltijdcheques, zoals bepaald in de bijlagen van de rechtspositieregelingen ;

Gelet op de aan de Raad overgemaakte voorstellen tot wijziging van respectievelijk :

- 'hoofdstuk 16 : Maaltijdcheques' van het arbeidsreglement specifiek en gelijkgesteld personeel met de gemeente
- 'hoofdstuk 16 : Maaltijdcheques' van het arbeidsreglement bijzonder personeel
- 'hoofdstuk 16 : Maaltijdcheques' van het arbeidsreglement tewerkgestelden art. 60 § 7 ;

Gelet op het verleende gunstig advies in het basisoverlegcomité van het OCMW van Schoten in zijn zitting dd. 01.03.2016 ;

Gelet op de gevoerde bespreking ;

BESLUIT eenparig :

Artikel 1 : Verleent goedkeuring aan de voorgestelde wijzigingen aan hoofdstuk 16 'Maaltijdcheques' van het arbeidsreglement van het specifiek en gelijkgesteld personeel met de gemeente van het OCMW van Schoten. De nieuwe tekst is als volgt:

"Artikel 122:

Dit hoofdstuk is van toepassing op de personeelsleden op wie de rechtspositieregeling van het specifiek personeel geheel of gedeeltelijk van toepassing is, met uitsluiting van de werkstudenten.

Artikel 123:

De maaltijdcheques worden niet verleend ter vervanging of ter aanvulling van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij.

Artikel 124:

Het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend is gelijk aan het aantal dagen waarop het personeelslid effectieve arbeidsprestaties levert. Hiervoor moet voor iedere werknemer het aantal dagen waarop de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert gekend zijn. Dit aantal dagen wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van deze maand te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag, dit is 7u36min. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, dan wordt het afgerond op de hogere eenheid. Voor de personeelsleden die voltijds van maandag tot en met vrijdag werken volstaat het de effectieve arbeidsdagen te tellen. Dit geldt ook voor personeelsleden die deeltijds werken en waarvoor de arbeidsdagen op dezelfde wijze als hun werkregime, van maandag tot en met vrijdag, verdeeld zijn over de week (bv. iemand die 4/5de-tijds werkt, krijgt dan 4 maaltijdcheques per week).

Compensatie voor de 38-urenweek en dagen waarop glijverlof genomen wordt, worden beschouwd als effectief gepresteerde arbeidsdagen waarvoor bijgevolg maaltijdcheques worden toegekend. Effectief gepresteerde overuren die uitbetaald worden (deze overuren worden niet teruggenomen) geven recht op maaltijdcheques, binnen de in het reglement bepaalde grenzen. Om het aantal toe te kennen maaltijdcheques hiervoor te kennen, dient het aantal uren te worden gedeeld door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon, dit is delen door 7,6. Het aantal toe te kennen cheques is evenwel absoluut beperkt tot het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon, dit is een voltijds personeelslid, per kwartaal.

Het maximum aantal arbeidsdagen dat een voltijds werknemer per kwartaal kan presteren stemt overeen met het aantal arbeidsdagen in het regime van de vijf dagenweek die in het kwartaal vallen, d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zater- en zondagen en feestdagen die niet in het weekend vallen. Behalve de met effectieve arbeid gelijkgestelde

afwezigheden geven alle andere afwezigheidsdagen, al dan niet bezoldigd, geen recht op de toekenning van een maaltijdcheque.

Enkel volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectief geleverde arbeidsprestaties en geven recht op de toekenning van maaltijdcheques:

- *glijverlof en compensatie voor de 38-urenweek;*
- *de overuren die gepresteerd worden en die teruggenomen worden in compensatieverlof geven recht op maaltijdcheques voor de dag dat ze teruggenomen worden (niet voor de dag dat ze gepresteerd werden);*
- *bezoldigd verlof wegens syndicale opdrachten;*
- *deelname aan examens, door het bestuur tijdens de diensturen georganiseerd;*
- *bijwonen van vergaderingen, congressen, studiedagen, vormingsdagen, in opdracht of met akkoord van het bestuur, behalve als het personeelslid hiervoor recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt (verblijfskosten) of de maaltijd door het bestuur betaald wordt.*

Volgende afwezigheden geven bijgevolg geen recht op de toekenning van een maaltijdcheque:

- *dagen jaarlijkse vakantie (onbezoldigde dagen vakantie inbegrepen);*
- *wettelijke en plaatselijke feestdagen;*
- *brugdagen of dagen vrijaf genomen in vervanging van de wettelijke en plaatselijke feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen;*
- *boventallig bezoldigd verlof;*
- *gelegenheidsverlof in geval van bepaalde gebeurtenissen (huwelijk, overlijden, geboorte, plechtige communie, feest van de vrijzinnige jeugd,...), ook wel omstandigheidsverlof genoemd;*
- *afwezigheid wegens ziekte (hospitalisatie inbegrepen)*
- *moederschapsrust;*
- *afwezigheid wegens arbeidsongeval;*
- *onbezoldigd verlof, ook wel verlof zonder wedde genoemd;*
- *schorsing;*
- *staking;*
- *ongewettigde afwezigheid;*
- *....*

Indien een personeelslid geen voltijdse arbeidsprestaties verricht (wegens in- of uitdiensttreding, deeltijds dienstverband, ingevolge verminderde prestaties in het stelsel van de loopbaanonderbreking of een ander stelsel) wordt het aantal maaltijdcheques waarop het personeelslid recht heeft, berekend pro rata van de tewerkstellingsbreuk en de tewerkstellingsperiode. Dit komt overeen met het aantal effectief gepresteerde uren gedeeld door het normale aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer.

Artikel 125:

Arbeidsprestaties op een zaterdag of een zondag komen principieel niet in aanmerking voor het berekenen van het aantal maaltijdcheques, met uitzondering voor personeelsleden die een vaste dienstregeling hebben op deze dagen.

Artikel 126:

Opgeheven.

Artikel 127:

De maaltijdcheques worden per kalendermaand toegekend aan het personeelslid. De maaltijdcheques betreffende een kalendermaand worden ten laatste de laatste werkdag van de maand die volgt op deze waarin de maaltijdcheques verschuldigd zijn gecrediteerd op de maaltijdchequerekening.

Artikel 128:

Het crediteren van iedere maaltijdcheque zal onvoorwaardelijk aan het betrokken personeelslid gebeuren in ruil voor de tussenkomst van het personeelslid in de kost van iedere toegekende maaltijdcheque, dit is de door ieder personeelslid verschuldigde bijdrage hiervoor. Hiertoe ondertekent elk personeelslid bij de eerste creditering van de maaltijdcheque een individuele overeenkomst zoals voorzien in het K.B. van 3 februari 1998.

Artikel 129:

Het personeelslid meldt eventuele schade aan de kaart, verlies of diefstal onmiddellijk aan de personeelsdienst. Een nieuwe betaalkaart zal worden aangevraagd voor het personeelslid, waarbij:

- *ingeval van schade aan de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van een maaltijdcheque;*
- *ingeval van verlies van de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van een maaltijdcheque;*

- *ingeval van diefstal van de kaart: het bestuur draagt de kost van de vervangkaart op voorwaarde dat het personeelslid het bewijs van de aangifte van de diefstal (proces verbaal) voorlegt.*

Artikel 130:

Als een personeelslid recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt worden er voor deze arbeidsdag geen maaltijdcheques afgeleverd (vb. verblijfskosten).

Dit is ook het geval als de maaltijd door het bestuur wordt betaald (zoals onder meer bij vormingen en studiedagen)."

Artikel 2 : Verleent goedkeuring aan de voorgestelde wijzigingen aan hoofdstuk 16 'Maaltijdcheques' van het arbeidsreglement van het bijzonder personeel van het OCMW van Schoten. De nieuwe tekst is als volgt:

"Artikel 132:

Dit hoofdstuk is van toepassing op de personeelsleden op wie de rechtspositieregeling van het bijzonder personeel geheel of gedeeltelijk van toepassing is, met uitsluiting van de werkstudenten.

Artikel 133:

De maaltijdcheques worden niet verleend ter vervanging of ter aanvulling van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij.

Artikel 134:

Het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend is gelijk aan het aantal dagen waarop het personeelslid effectieve arbeidsprestaties levert. Hiervoor moet voor iedere werknemer het aantal dagen waarop de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert gekend zijn. Dit aantal dagen wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van deze maand te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag, dit is 7u36min. In afwijking hiervan bedraagt voor de kinderbegeleiders gezinsopvang die tewerkgesteld zijn binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders het dagelijks aantal arbeidsuren 10 uren. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, dan wordt het afgerond op de hogere eenheid. Voor de personeelsleden die voltijds van maandag tot en met vrijdag werken volstaat het de effectieve arbeidsdagen te tellen. Dit geldt ook voor personeelsleden die deeltijds werken en waarvoor de arbeidsdagen op dezelfde wijze als hun werkregime, van maandag tot en met vrijdag, verdeeld zijn over de week (bvb. iemand die 4/5de-tijds werkt, krijgt dan 4 maaltijdcheques per week).

Compensatie voor de 38-urenweek (50-urenweek voor de kinderbegeleiders gezinsopvang die tewerkgesteld zijn binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders) en dagen waarop glijverlof genomen wordt, worden beschouwd als effectief gepresteerde arbeidsdagen waarvoor bijgevolg maaltijdcheques worden toegekend. Effectief gepresteerde overuren die uitbetaald worden (deze overuren worden niet teruggenomen) geven recht op maaltijdcheques, binnen de in het reglement bepaalde grenzen. Om het aantal toe te kennen maaltijdcheques hiervoor te kennen, dient het aantal uren te worden gedeeld door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon, dit is delen door 7,6 (of door 10 voor de kinderbegeleiders gezinsopvang die tewerkgesteld zijn binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders). Het aantal toe te kennen cheques is evenwel absoluut beperkt tot het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon, dit is een voltijds personeelslid, per kwartaal.

Het maximum aantal arbeidsdagen dat een voltijds werknemer per kwartaal kan presteren stemt overeen met het aantal arbeidsdagen in het regime van de vijf dagenweek die in het kwartaal vallen, d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zater- en zondagen en feestdagen die niet in het weekend vallen. Behalve de met effectieve arbeid gelijkgestelde afwezigheden geven alle andere afwezigheidsdagen, al dan niet bezoldigd, geen recht op de toekenning van een maaltijdcheque.

Enkel volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectief geleverde arbeidsprestaties en geven recht op de toekenning van maaltijdcheques:

- *glijverlof en compensatie voor de 38-urenweek (50-urenweek voor de kinderbegeleiders gezinszorg die tewerkgesteld zijn binnen het proefproject werknemersstatuut onthaalouders);*
- *de overuren die gepresteerd worden en die teruggenomen worden in compensatieverlof geven recht op maaltijdcheques voor de dag dat ze teruggenomen worden (niet voor de dag dat ze gepresteerd werden);*
- *bezoldigd verlof wegens syndicale opdrachten;*
- *deelname aan examens, door het bestuur tijdens de diensturen georganiseerd;*

- *bijwonen van vergaderingen, congressen, studiedagen, vormingsdagen, in opdracht of met akkoord van het bestuur, behalve als het personeelslid hiervoor recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt (verblijfskosten) of de maaltijd door het bestuur betaald wordt.*

Volgende afwezigheden geven bijgevolg geen recht geven op de toekenning van een maaltijdcheque:

- *dagen jaarlijkse vakantie (onbezoldigde dagen vakantie inbegrepen);*
- *wettelijke en plaatselijke feestdagen;*
- *brugdagen of dagen vrijaf genomen in vervanging van de wettelijke en plaatselijke feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen;*
- *boventallig bezoldigd verlof;*
- *gelegenheidsverlof in geval van bepaalde gebeurtenissen (huwelijk, overlijden, geboorte, plechtige communie, feest van de vrijzinnige jeugd,...), ook wel omstandigheidsverlof genoemd;*
- *afwezigheid wegens ziekte (hospitalisatie inbegrepen);*
- *moederschapsrust;*
- *afwezigheid wegens arbeidsongeval;*
- *onbezoldigd verlof, ook wel verlof zonder wedde genoemd;*
- *schorsing;*
- *staking;*
- *ongewettigde afwezigheid;*
- *...*

Indien een personeelslid geen voltijdse arbeidsprestaties verricht (wegens in- of uitdiensttreding, deeltijds dienstverband, ingevolge verminderde prestaties in het stelsel van de loopbaanonderbreking of een ander stelsel) wordt het aantal maaltijdcheques waarop het personeelslid recht heeft, berekend pro rata van de tewerkstellingsbreuk en de tewerkstellingsperiode. Dit komt overeen met het aantal effectief gepresteerde uren gedeeld door het normale aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer.

Artikel 135:

Arbeidsprestaties op een zaterdag of een zondag komen principieel niet in aanmerking voor het berekenen van het aantal maaltijdcheques, met uitzondering voor personeelsleden die een vaste dienstregeling hebben op deze dagen.

Artikel 136:

Opgeheven.

Artikel 137:

De maaltijdcheques worden per kalendermaand toegekend aan het personeelslid. De maaltijdcheques betreffende een kalendermaand worden ten laatste de laatste werkdag van de maand die volgt op deze waarin de maaltijdcheques verschuldigd zijn gecrediteerd op de maaltijdchequerekening.

Artikel 138:

Het crediteren van iedere maaltijdcheque zal onvoorwaardelijk aan het betrokken personeelslid gebeuren in ruil voor de tussenkomst van het personeelslid in de kost van iedere toegekende maaltijdcheque, dit is de door ieder personeelslid verschuldigde bijdrage hiervoor. Hiertoe ondertekent elk personeelslid bij de eerste creditering van de maaltijdcheque een individuele overeenkomst zoals voorzien in het K.B. van 3 februari 1998.

Artikel 139:

Het personeelslid meldt eventuele schade aan de kaart, verlies of diefstal onmiddellijk aan de personeelsdienst. Een nieuwe betaalkaart zal worden aangevraagd voor het personeelslid, waarbij:

- *ingeval van schade aan de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van een maaltijdcheque;*
- *ingeval van verlies van de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van een maaltijdcheque;*
- *ingeval van diefstal van de kaart: het bestuur draagt de kost van de vervangkaart op voorwaarde dat het personeelslid het bewijs van de aangifte van de diefstal (proces verbaal) voorlegt.*

Artikel 140:

Als een personeelslid recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt worden er voor deze arbeidsdag geen maaltijdcheques afgeleverd (vb. verblijfskosten).

Dit is ook het geval als de maaltijd door het bestuur wordt betaald (zoals onder meer bij vormingen en studiedagen)."

Artikel 3 : Verleent goedkeuring aan de voorgestelde wijzigingen aan hoofdstuk 16 'Maaltijdcheques' van het arbeidsreglement van de tewerkgestelden artikel 60, §7 van het OCMW van Schoten. De nieuwe tekst is als volgt:

Artikel 110:

De maaltijdcheques worden niet verleend ter vervanging of ter aanvulling van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of een aanvulling hierbij.

Artikel 111:

Het aantal maaltijdcheques dat wordt toegekend is gelijk aan het aantal dagen waarop het personeelslid effectieve arbeidsprestaties levert. Hiervoor moet voor iedere werknemer het aantal dagen waarop de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert gekend zijn. Dit aantal dagen wordt berekend door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van deze maand te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag, dit is 7u36min. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, dan wordt het afgerond op de hogere eenheid. Voor de personeelsleden die voltijds van maandag tot en met vrijdag werken volstaat het de effectieve arbeidsdagen te tellen. Dit geldt ook voor personeelsleden die deeltijds werken en waarvoor de arbeidsdagen op dezelfde wijze als hun werkregime, van maandag tot en met vrijdag, verdeeld zijn over de week (bvb. iemand die 4/5de-tijds werkt, krijgt dan 4 maaltijdcheques per week).

Compensatie voor de 38-urenweek en dagen waarop glijverlof genomen wordt, worden beschouwd als effectief gepresteerde arbeidsdagen waarvoor bijgevolg maaltijdcheques worden toegekend. Effectief gepresteerde overuren die uitbetaald worden (deze overuren worden niet teruggenomen) geven recht op maaltijdcheques, binnen de in het reglement bepaalde grenzen. Om het aantal toe te kennen maaltijdcheques hiervoor te kennen, dient het aantal uren te worden gedeeld door het normale aantal uren per dag van de maatpersoon, dit is delen door 7,6. Het aantal toe te kennen cheques is evenwel absoluut beperkt tot het maximum aantal werkbare dagen van de maatpersoon, dit is een voltijds personeelslid, per kwartaal.

Het maximum aantal arbeidsdagen dat een voltijds werknemer per kwartaal kan presteren stemt overeen met het aantal arbeidsdagen in het regime van de vijfdagenweek die in het kwartaal vallen, d.w.z. het aantal kalenderdagen in het kwartaal, verminderd met het aantal zater- en zondagen en feestdagen die niet in het weekend vallen. Behalve de met effectieve arbeid gelijkgestelde afwezigheden geven alle andere afwezigheidsdagen, al dan niet bezoldigd, geen recht op de toekenning van een maaltijdcheque.

Enkel volgende afwezigheden worden gelijkgesteld met effectief geleverde arbeidsprestaties en geven recht op de toekenning van maaltijdcheques:

- *glijverlof en compensatie voor de 38-urenweek;*
- *de overuren die gepresteerd worden en die teruggenomen worden in compensatieverlof geven recht op maaltijdcheques voor de dag dat ze teruggenomen worden (niet voor de dag dat ze gepresteerd werden);*
- *bezoldigd verlof wegens syndicale opdrachten;*
- *deelname aan examens, door het bestuur tijdens de diensturen georganiseerd;*
- *bijwonen van vergaderingen, congressen, studiedagen, vormingsdagen, in opdracht of met akkoord van het bestuur, behalve als het personeelslid hiervoor recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt (verblijfskosten) of de maaltijd door het bestuur betaald wordt.*

Volgende afwezigheden geven bijgevolg geen recht op de toekenning van een maaltijdcheque:

- *dagen jaarlijkse vakantie (onbezoldigde dagen vakantie inbegrepen);*
- *wettelijke en plaatselijke feestdagen;*
- *brugdagen of dagen vrijaf genomen in vervanging van de wettelijke en plaatselijke feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen;*
- *boventallig bezoldigd verlof;*
- *gelegenheidsverlof in geval van bepaalde gebeurtenissen (huwelijk, overlijden, geboorte, plechtige communie, feest van de vrijzinnige jeugd,...), ook wel omstandigheidsverlof genoemd;*
- *afwezigheid wegens ziekte (hospitalisatie inbegrepen);*
- *moederschapsrust;*
- *afwezigheid wegens arbeidsongeval;*
- *onbezoldigd verlof, ook wel verlof zonder wedde genoemd;*
- *schorsing;*
- *staking;*
- *ongewettigde afwezigheid;*

Indien een personeelslid geen voltijdse arbeidsprestaties verricht (wegens in- of uitdiensttreding, deeltijds dienstverband, ingevolge verminderde prestaties in het stelsel van de loopbaanonderbreking of een ander stelsel) wordt het aantal maaltijdcheques waarop het personeelslid recht heeft, berekend pro rata van de tewerkstellingsbreuk en de tewerkstellingsperiode. Dit komt overeen met het aantal effectief gepresteerde uren gedeeld door het normale aantal arbeidsuren van een voltijdse werknemer.

Artikel 112:

Arbidsprestaties op een zaterdag of een zondag komen principieel niet in aanmerking voor het berekenen van het aantal maaltijdcheques, met uitzondering voor personeelsleden die een vaste dienstregeling hebben op deze dagen.

Artikel 113:

Opgeheven.

Artikel 114:

De maaltijdcheques worden per kalendermaand toegekend aan het personeelslid. De maaltijdcheques betreffende een kalendermaand worden ten laatste de laatste werkdag van de maand die volgt op deze waarin de maaltijdcheques verschuldigd zijn gecrediteerd op de maaltijdchequerekening.

Artikel 115:

Het crediteren van iedere maaltijdcheque zal onvoorwaardelijk aan het betrokken personeelslid gebeuren in ruil voor de tussenkomst van het personeelslid in de kost van iedere toegekende maaltijdcheque, dit is de door ieder personeelslid verschuldigde bijdrage hiervoor. Hiertoe ondertekent elk personeelslid bij de eerste creditering van de maaltijdcheque een individuele overeenkomst zoals voorzien in het K.B. van 3 februari 1998.

Artikel 116:

Het personeelslid meldt eventuele schade aan de kaart, verlies of diefstal onmiddellijk aan de personeelsdienst. Een nieuwe betaalkaart zal worden aangevraagd voor het personeelslid, waarbij:

- ingeval van schade aan de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van een maaltijdcheque;
- ingeval van verlies van de kaart: het personeelslid zal de nieuwe kaart zelf betalen tegen de prijs van een maaltijdcheque;
- ingeval van diefstal van de kaart: het bestuur draagt de kost van de vervangkaart op voorwaarde dat het personeelslid het bewijs van de aangifte van de diefstal (proces verbaal) voorlegt.

Artikel 117:

Als een personeelslid recht heeft op een vergoeding die de kosten van een maaltijd dekt worden er voor deze arbeidsdag geen maaltijdcheques afgeleverd (vb. verblijfskosten).

Dit is ook het geval als de maaltijd door het bestuur wordt betaald (zoals onder meer bij vormingen en studiedagen).”

Artikel 4 : Een voor eensluidend afschrift van dit besluit wordt overgemaakt aan de FOD werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

**12.BIS. RECHTSPOSITIEREGELING GEMEENTEPERSONEEL SCHOTEN.
WIJZIGING. ADVIES.**

De Raad :

Gelet op de brief dd. 02.03.2016 van het gemeentebestuur van Schoten houdende verzoek om advies uit te brengen met betrekking tot een aantal wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel ;

Gelet op het bijgevoegde besluit van het college van burgemeester en schepenen dd. 01.03.2016 met verantwoordingsstukken ;

Gelet op artikel 270 van het gemeentedecreet ;

Gezien tegen de voorstellen geen bezwaar bestaat ;

Gelet op de gevoerde bespreking ;

BESLUIT bij eenparigheid van stemmen :

Artikel 1 : Gunstig advies te verlenen aan de voorgestelde wijzigingen aan de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel van de gemeente Schoten, zoals verwoord in het besluit van het college van burgemeester en schepenen van Schoten dd. 01.03.2016 en de verantwoordingsstukken.

Artikel 2 : Een voor eensluidend uittreksel van deze beslissing besluit wordt voor verder gevolg overgemaakt aan het college van burgemeester en schepenen van Schoten.

[Mededelingen en varia](#)

De voorzitter, mevrouw Catharina Van Osta, sluit de openbare zitting om 14.40 uur.

M. Tilborghs, secretaris

C. Van Osta, voorzitter