

RECHTSPOSITIEREGELING VOOR HET PERSONEEL VAN WZC DE LINDE

In deze RPR worden alleen de artikels opgenomen die afwijken van de RPR stad/ocmw. Met uitzondering van deze afwijkende artikels, is de RPR van de stad/ocmw van toepassing op de personeelsleden van de stad en het ocmw en de personeelsleden van het WZC.

De RPR stad/ocmw is integraal terug te vinden op het intranet.

Waar in de RPR stad/ocmw “college van burgemeester en schepenen” staat, moet voor de het ocmw gelezen worden als “het vast bureau”. Waar “gemeenteraad” staat moet gelezen worden als “ocmw-raad”.

Inhoudsopgave

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN	5
HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED	5
HOOFDSTUK II. ALGEMENE BEPALINGEN	5
TITEL 2. DE LOOPBAAN	5
HOOFDSTUK 1. DE INDELING VAN DE GRADEN EN DE PROCEDURES VOOR DE VERVULLING VAN DE BETREKKINGEN	5
HOOFDSTUK 2: DE FUNCTIONELE LOOPBAAN	6
TITEL 3. HET SALARIS	8
HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	8
HOOFDSTUK 2. DE VERPLICHTE TOELAGEN	9
AFDELING 4. DE ATTRACTIVITEITSPREMIE	9
HOOFDSTUK 3. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES	11
AFDELING 2. DE OVERUREN	11
AFDELING 3. DE VERSTORINGSTOELAGE	13
HOOFDSTUK 4. DE ANDERE TOELAGEN	14
HOOFDSTUK 6. DE SOCIALE VOORDELEN	15
AFDELING 1. DE ELEKTRONISCHE MAALTIJDCHEQUES	15
AFDELING 2. nvt	16
TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	17
HOOFDSTUK 2. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN	17
HOOFDSTUK 3. DE FEESTDAGEN	17
HOOFDSTUK 18. ARBEIDSDUURVERMINDERING IN HET KADER VAN DE EINDELOOPBAANPROBLEMATIE	18
AFDELING 1. VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES	18
AFDELING 2. TOEPASSINGSMODALITEITEN	22
TITEL 6. DEONTOLOGISCHE RECHTEN EN PLICHTEN	24
TITEL 7. DE TUCHT	24
TITEL 8. SLOTBEPALINGEN	24
HOOFDSTUK 2. OVERGANGSBEPALINGEN	24
HOOFDSTUK 3. INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN	25
BIJLAGE I: UITGEWERKTE SALARISSCHALEN	26
BIJLAGE II. OVERZICHT (MEEREKENBAARHEID) VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN	32
BIJLAGE III EVALUATIECRITERIA	32
BIJLAGE IV FIETSLEASEPOLICY	32

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

HOOFDSTUK I. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het voltallige OCMW personeel, zowel in statutair als in contractueel verband, van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW, waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering met bijhorende werkings- en erkenningsregels en voor het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers, vermeld in artikel 186 §2, van het decreet lokaal bestuur, met name alle personeelsleden van het woonzorgcentrum De Linde.

HOOFDSTUK II. ALGEMENE BEPALINGEN

TITEL 2. DE LOOPBAAN

HOOFDSTUK 1. DE INDELING VAN DE GRADEN EN DE PROCEDURES VOOR DE VERVULLING VAN DE BETREKKINGEN

Artikel 3

- §1. Dit artikel is niet van toepassing op de algemeen directeur, de financieel directeur van het lokaal bestuur en op het personeel dat onder IFIC ressorteert.
- §2. De graden worden ingedeeld in verschillende niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveau E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau of evenwaardige ervaring.

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

Niveau	Diploma of getuigschrift
Niveau B	verpleegkundige en de paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling met een diploma van professionele bachelor of een daarmee gelijkgesteld diploma dat in overeenstemming met artikel 6, toegang geeft tot niveau B
Niveau C	gebrevetteerd/ gediplomeerd verpleegkundige (niveau C3-C4)
Niveau E	Technisch Beambte geen diplomavereiste

Artikel 4

Per niveau worden de graden, in voorkomend geval, hiërarchisch gerangschikt in basisgraden en hogere graden.

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

Niveau B	
Basisgraad	BV1-BV2-BV3
Niveau C	
Basisgraad	C3-C4
Niveau E	
Basisgraad	E1-E2-E3
IFIC-categorieën	CAT 4: - Keukenhulp (2691) - Schoonmaker (2072) CAT 10: - Polyvalent medewerker technisch onderhoud (2271) CAT 11B: - Zorgkundige residentiële ouderenzorg (6372) CAT 12: - Animator residentiële ouderenzorg (4078) CAT 14B: - Verpleegkundige residentiële ouderenzorg (6370) CAT 15: - Referentie Verpleegkundige (6166) - Kinesitherapeut (4071) CAT 17: - Hoofdverpleegkundige residentiële ouderenzorg (6320)

HOOFDSTUK 2: DE FUNCTIONELE LOOPBAAN

Artikel 5

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de algemeen directeur, de financieel directeur en de personeelsleden met een IFIC-barema.

Artikel 6

Idem RPR stad/ocmw

Artikel 7

§1. De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn

Voor het niveau B		
Voor de verpleegkundige en de paramedicus in een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling met een diploma bachelor of een daarmee gelijkgesteld diploma dat toegang geeft tot niveau B	BV1-BV2-BV3	
Basisgraad	van BV1 naar BV2	na 4 jaar schaalanciënniteit in BV1 en geen ongunstig evaluatieresultaat bekomen hebben of zich in een lopend evaluatietraject bevinden;
	van BV2 naar BV3	na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in BV1 en BV2 en geen ongunstig evaluatieresultaat bekomen hebben of zich in een lopend evaluatietraject bevinden
Voor het niveau C		
Voor de graad van gediplomeerd of gebrevetteerd verpleegkundige	Van C3 naar C4	na 9 jaar schaalanciënniteit in C3 en geen ongunstig evaluatieresultaat bekomen hebben of zich in een lopend evaluatietraject bevinden
Voor het niveau E		
Basisgraad	van E1 naar E2	na 4 jaar schaalanciënniteit in E1 en geen ongunstig evaluatieresultaat bekomen hebben of zich in een lopend evaluatietraject bevinden;
	van E2 naar E3	na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2 en geen ongunstig evaluatieresultaat bekomen hebben of zich in een lopend evaluatietraject bevinden

TITEL 3. HET SALARIS

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 132

Aan de graden worden de salarisschalen en de functionele loopbanen (enkel voor de salarisschalen met de letters B, C, D en E) verbonden die overeenkomen met de ernaast vermelde lettercijfercode. De uitgewerkte salarisschalen bevinden zich in bijlage I van deze rechtspositieregeling.

De salarisschaal van de algemeen directeur is de hoogste salarisschaal binnen het bestuur.

Artikel 142bis

In de salarisschalen, vermeld in artikel 4, zijn de extra jaarpremies, functiecomplementen of salarisbijslagen die na de datum van 1 januari 2008 door de federale overheid ingevoerd worden als onderdeel van het salaris voor sommige personeelscategorieën in de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen en die opgenomen zijn in de reglementering betreffende de financiering, niet geïncorporeerd. Die extra jaarpremies, functiecomplementen of salarisbijslagen worden toegekend aan de personeelscategorieën, onder de voorwaarden en aan de bedragen vastgesteld in de onderrichtingen van de financierende federale overheid.

HOOFDSTUK 2. DE VERPLICHTE TOELAGEN

AFDELING 4. DE ATTRACTIVITEITSPREMIE

Artikel 162a

§1. Deze bepalingen zijn van toepassing op de personeelsleden van het woonzorgcentrum.

Onder personeelsleden wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk, statutaire en contractuele, arbeiders- en bediendepersoneel.

§2. Deze afdeling geeft uitvoering aan het punt 13 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (publieke sector) van 18 juli 2005.

§3. De bepalingen van deze afdeling leggen de regels vast die op de in §1 beoogde personeelsleden inzake attractiviteitspremie van toepassing zijn en dit voor het jaar 2006 en volgende jaren.

Artikel 162b

§1. Het bedrag van de attractiviteitspremie bestaat uit 2 delen:

- 1) Het eerste deel heeft een waarde van 161,41 euro en wordt al toegekend onder de vorm van gelijkaardige rechten rekening houdend met de instructies van het gewestelijk toezicht.
- 2) Het tweede deel bestaat uit een forfaitair complement van 480 euro.

§2. Het tweede deel wordt, vanaf de datum van inwerkingtreding, gekoppeld aan het indexcijfer van de gezondheidsindex van het Rijk, overeenkomstig de modaliteiten welke zijn vastgesteld bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van eens stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmede rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bedragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumtieprijzen worden gekoppeld.

§3. Het personeelslid ontvangt het volledige bedrag van het tweede deel van de premie indien hij titularis is van een betrekking met volledige prestaties die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van een volledige salaris tijdens de hele duur van de referentieperiode.

Worden gelijkgesteld met deze arbeidsprestaties: de niet-gepresteerde dagen of uren voor zover zij aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding door het OCMW Ronse (ondermeer jaarlijkse vakantie, feestdagen, ziekteperiode gedekt door een gewaarborgd loon).

De niet-gepresteerde dagen of uren worden niet gelijkgesteld voor zover zij geen aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding door het OCMW Ronse (ondermeer ziekteperiode niet gedekt door een gewaarborgd loon, onbetaald verlof, enz.).

De periodes waarin het personeelslid in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of gebrekkigheid worden evenmin gelijkgesteld.

De referentieperiode is de periode, gaande van 1 januari tot en met 30 september van het betrokken jaar. Iedere gepresteerde of daarmee gelijkgestelde maand tijdens de referentieperiode geeft recht op een negende van het tweede deel van de premie, toegekend overeenkomstig de bepalingen van §1 en §2.

Voor de toepassing van de vorige alinea worden enkel de maanden binnen de referentieperiode in aanmerking genomen waarin effectieve of gelijkgestelde prestaties zijn geleverd vóór de zestiende dag van de maand.

- §4. Als het personeelslid het gehele tweede deel van de premie niet kan genieten in het raam van volledige arbeidsprestaties omdat hij in dienst werd genomen tijdens de referentieperiode of het OCMW Ronse heeft verlaten in de loop van de referentieperiode, wordt het bedrag van het tweede deel van de premie vastgesteld naar rata van de tijdens de referentieperiode verrichte of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.
- §5. Voor het deeltijds tewerkgestelde personeelslid wordt het bedrag van het tweede deel van de premie berekend naar rata van de duur van de tijdens de referentieperiode verrichte of daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.
- §6. Het tweede deel van de premie wordt in één keer uitbetaald in de loop van het laatste kwartaal van het in aanmerking genomen jaar of in de maand waarin het personeelslid uit dienst treedt.
- §7. Het tweede deel van de premie is niet verschuldigd aan om dringende reden ontslagen personeel, noch voor arbeidsprestaties die zijn verricht tijdens een proefperiode waaraan een einde werd gemaakt, noch voor arbeidsprestaties, verricht in het raam van een studentencontract, of een vervangingscontract voor het gedeelte waarvoor het vervangen personeelslid de premie ontvangt.
- §8. De personeelsleden die zich in een proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling van de premie van het in aanmerking genomen jaar, hebben geen recht op het tweede deel van de premie.

HOOFDSTUK 3. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES

AFDELING 2. DE OVERUREN

Onderafdeling 2. Salarisbijslag voor buitengewone prestaties van verplegend en verzorgend personeel

Artikel 168bis

Aan de gediplomeerde en niet-gediplomeerde leden van het verplegend en verzorgend personeel tot en met de graad van hoofdverpleegkundige en aan de leden van het paramedisch personeel, tewerkgesteld in de verzorgingsinstellingen en buitengewone prestaties leverend onder de vorm van wisselende diensten met nacht-, zondag- en feestdagwerk, wordt een jaarlijkse salarisbijslag ten belopen van 11%, een salarisbijslag van 2,0479 euro per gepresteerd nachtuur en een salarisbijslag van 1,01 euro x index per gepresteerd uur op zaterdag, zon- en feestdagen toegekend, berekend op basis van hun werkelijke wedde.

Voor de toepassing van het voorgaande dient onder buitengewone prestaties te worden verstaan:

- Nachtdienst;
- Werk op zon- en feestdagen;
- Wisselende uren of onderbroken diensten

De salarisbijslag van 11% wordt toegekend bijaldien het begunstigde personeelslid twee van deze drie prestaties doorlopend vervult.

Onder werkelijke wedde dient te worden verstaan de minimumwedde van de schaal van de graden van het hoger bedoelde personeel, vermeerderd met de verworven jaarlijkse of tweejaarlijkse verhogingen.

Voormelde salarisbijslag wordt maandelijks met de maandwedde verrekend. Hij is als dusdanig onderhevig aan de mobiliteitsregeling die van toepassing is op de wedden (schommelingen van het indexcijfer) en komt in aanmerking voor de inhouding van pensioenlasten, alsmede voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage.

De bedoelde bijslag is verschuldigd wanneer de activiteitswedde verschuldigd is en wordt samen met deze en in dezelfde mate uitbetaald.

Deze toelage wordt eveneens uitbetaald in een maand, tijdens dewelke het betrokken personeelslid de twee gestelde voorwaarden toevallig niet heeft vervuld, wanneer deze toevalligheid voortspuit uit de normale toepassing van de dienstrol.

Wanneer aan de gestelde voorwaarden nochtans niet wordt voldaan door omstandigheden afhangende van het personeelslid zelf en zich uitstrekkende over een duurtijd van 1 maand verbeurt het personeelslid de uitkering van de toelage.

Deze salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in afdeling I.

Deze salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de federale financierende overheid.

Onderafdeling 3. Uurroostertoeslagen (ongemakkelijke prestaties)

Artikel 168ter - toepassingsgebied

- §1. Deze afdeling is van toepassing op het personeel aan het bed van de patiënt zoals gedefinieerd in §2, en tewerkgesteld in de rustoorden voor bejaarden en rust- en verzorgingstehuizen. Deze uurroostertoeslagen zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in afdeling I.
- §2. Onder personeel aan het bed van de patiënt wordt verstaan:
- de verpleegkundigen;
 - de zorgkundigen;

Artikel 168quater - uurperiodes

De 24 uren van een dag worden verdeeld in 4 uurperiodes:

- Dag: van 8 uur tot 18 uur
- Avond: van 18 uur tot 20 uur
- Nacht: van 20 uur tot 6 uur
- Ochtend: van 6 uur tot 8 uur

De huidige regels die voortvloeien uit protocollen getekend in het Comité voor de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (Comité C), blijven onveranderd voor wat betreft de uren gepresteerd tijdens de uurperiode van de dag (van 8 uur tot 18 uur) en van de ochtend (van 6 uur tot 8 uur) van maandag tot vrijdag, op zaterdag, zon- en feestdagen.

Artikel 168quinquies. – avondprestaties

- §1. Een toeslag voor avondprestaties, wordt toegekend voor de uurschijf van 19 tot 20 uur aan het personeel aan het bed van de patiënt zoals gedefinieerd in artikel ~~172d~~ 168ter, §2, tewerkgesteld en dit a prorata van de effectief uitgevoerde prestaties in deze uurschijf.
- §2. Deze toeslag wordt als volgt berekend en toegekend:
- voor het personeel dat betaald wordt volgens het zogenaamde regime “per prestatie”: 25% van het barema-uurloon ongeacht de dag van de week waarbij de toeslag op zaterdag, zon- en feestdagen van toepassing is indien deze voordeliger is dan die 25%;
 - voor het personeel dat via het forfait van 11% betaald wordt: de toeslag voor het nachtuurloon toegevoegd aan het basisbarema van 111%, ongeacht de dag van de week, inclusief zaterdag en zon- en feestdagen.
- §3. De akkoorden of gebruiken, voortvloeiend uit sectoriële onderhandelingen, die betere arbeidsvoorwaarden bepalen, blijven van toepassing voor de andere personeelscategorieën en in de andere sectoren.

Artikel 168sexies. – nachtprestaties

- §1. Alle uren gepresteerd tussen 20 u en 6 u worden beschouwd als nachturen zowel van maandag tot vrijdag als op de zaterdagen, zondagen en feestdagen.

Een toeslag voor nachtprestaties wordt toegekend voor de uurschijf van 20 uur tot 6 uur, volgens regels geldende op 31 december 2009, aan het personeel aan het bed van de patiënt zoals gedefinieerd in artikel 172d, §2, tewerkgesteld en dit a prorata van de effectief uitgevoerde prestaties in deze uurschijf.

- §2. Bovendien worden alle uren of delen van een uur van een prestatie die middernacht overschrijdt, beschouwd en betaald als nachturen zelfs indien de prestatie start vóór 20 uur of eindigt na 6 uur.
- §3. Deze toeslag voor de nacht wordt als volgt berekend en toegekend:
- aan het personeel dat betaald wordt volgens het zogenaamde regime “per prestatie”: de nachtuurtoeslag van toepassing op 31 december 2009 ongeacht de dag van de week waarbij de toeslag op zaterdag, zon- en feestdagen van toepassing is indien deze voordeliger is dan deze uurtoeslag;
 - aan het personeel dat via het forfait van 11% betaald wordt: de toeslag voor het nachtuurloon toegevoegd aan het basisbarema van 111%, ongeacht de dag van de week, inclusief zaterdag en zon- en feestdagen.
- §4. De akkoorden of gebruiken, voortvloeiend uit sectoriële onderhandelingen, die betere arbeidsvoorwaarden bepalen, blijven van toepassing voor de andere personeelscategorieën en in de andere sectoren.
- §5. Indien voor een deel van een prestatie twee verschillende premies bestaan, wordt de hoogste premie toegekend.

Onderafdeling 4. Functiecomplement.

Artikel 168septies

Het personeelslid tewerkgesteld als verpleegkundig coördinator, hoofdparamedicus of hoofdverpleegkundige heeft, in uitvoering van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 18/07/2005, op basis van het ministerieel besluit van 06/11/2003 tot vaststelling van het bedrag en de voorwaarden voor de toekenning van de tegemoetkoming, bedoeld in artikel 37, §12, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14/07/1994, in de rust- en verzorgingstehuizen en in de rustoorden voor bejaarden, recht op een functiecomplement, voor zover volgende voorwaarden zijn voldaan:

- 1° de aanstelling als hoofdverpleegkundige, verpleegkundig coördinator of hoofdparamedicus blijkt uit de arbeidsovereenkomst of de benoemingsbeslissing;
- 2° 17 jaar geldelijke anciënniteit hebben op de laatste dag van de referentieperiode;
- 3° een basisvorming van 24 uur gekregen hebben en jaarlijks een permanente vorming van 8 uur volgen, waarvan de programma's werden goedgekeurd door de FOD Volksgezondheid.

AFDELING 3. DE VERSTORINGSTOELAGE

Artikel 169

- §1. Het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk ontvangt, per oproep, een verstoringstoelage. De verstoringstoelage bedraagt twee keer het uurloon.
- §2. Als berekeningsbasis voor het uurloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering of de toelage voor opdrachthouderschap of de mandaattoelage.
- §3. Personeelsleden kunnen enkel opgeroepen worden door een hiërarchisch overste.

- §4. De verstoringstoelage kan niet worden omgezet in inhaalrust
- §5. De verstoringstoelage kan gecumuleerd worden met de toeslag voor onregelmatige prestaties en de toeslag voor overuren..

HOOFDSTUK 6. DE SOCIALE VOORDELEN

AFDELING 1. DE ELEKTRONISCHE MAALTIJDCHEQUES

Artikel 184

§1. De personeelsleden hebben recht op maaltijdcheques.

§2. Maaltijdcheques worden toegekend voor de perioden (dagen of uren) waarin het personeelslid effectieve arbeidsprestaties levert.

Onder de term 'effectieve arbeidsprestaties' wordt verstaan: de perioden waarin het personeelslid effectief op de normale arbeidsplaats aanwezig is of in opdracht van het bestuur elders arbeidsprestaties levert.

Opleiding, studiedagen en vergaderingen van het bestuur, als ook de vergaderingen met vakbondsverlof worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Overuren, die nadien binnen het kwartaal worden gerecupereerd via vrijaf van gelijke duur, worden gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties tot beloop van het theoretisch maximum aantal te presteren arbeidsdagen per kwartaal.

§3. Het aantal maaltijdcheques dat voor een bepaalde maand aan een personeelslid wordt toegekend, wordt bepaald door het totaal aantal effectief gepresteerde uren in de loop van de maand te delen door het normale aantal arbeidsuren per dag. Indien deze bewerking een decimaal getal oplevert, wordt het afgerond op de hogere eenheid.

Het aantal toegekende maaltijdcheques per kwartaal mag nooit hoger zijn dan het maximum aantal arbeidsdagen dat tijdens het kwartaal gepresteerd kan worden door een voltijds personeelslid.

§4. Voor de berekeningen waarvan sprake in paragraaf 3 gelden volgende elementen :

- het dagelijks normale aantal arbeidsuren bedraagt 7,6 uren;
- het maximum aantal dagen dat een voltijds personeelslid per kwartaal kan presteren, stemt overeen met het aantal werkdagen 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 zaterdag en zondag en het aantal wettelijke en reglementaire feestdagen).

§5. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 6,50 euro voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen (de personeelsleden van het woonzorgcentrum). Die vervangen in geen geval de wedde. De werkgeversbijdrage bedraagt 5,41 euro.

De werknemer neemt een bedrag van 1,09 euro voor zijn rekening. Dit bedrag wordt maandelijks afgehouden van het netsalaris.

§6. De maaltijdcheques worden iedere maand, volgende op de refertemaand (= vorige maand) aan het personeelslid overhandigd in functie van het aantal dagen van die maand waarop hij effectief arbeidsprestaties leverde.

Zo in een bepaalde maand het aantal toegekende cheques afwijkt van het aantal effectief gepresteerde arbeidsdagen, wordt in de loop van hetzelfde kwartaal en uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal, het aantal cheques in overeenstemming gebracht met het aantal dagen waarop het personeelslid tijdens het kwartaal effectief arbeidsprestaties heeft geleverd.

Jaarlijks gebeurt, uiterlijk op 31 januari van het volgende jaar, een globale afrekening om de laatste correcties aan te brengen.

- §7. Op de jaarlijkse individuele rekening van het personeelslid wordt vermeld: het aantal toegekende maaltijdcheques en het brutobedrag van de maaltijdcheques verminderd met de persoonlijke bijdrage van het personeelslid.
- §8. De geldigheidsduur van de maaltijdcheque is beperkt tot 12 maanden vanaf het ogenblik dat zij op de maaltijdchequerekening van het personeelslid worden geplaatst. Hij mag slechts gebruikt worden ter betaling van een eetmaal of voor aankoop van verbruiksklare voeding.
- §9. Het personeelslid dat geniet van het voordeel van maaltijdcheques in elektronische vorm, krijgt gratis een drager ter beschikking gesteld (een kaart). Hij verbindt zich ertoe deze in goede staat te bewaren.
- §10. De personeelsleden worden van dit sociaal voordeel op de hoogte gesteld door middel van een formulier waarop de uitreikingmodaliteiten zijn vermeld en dat door hen dient ondertekend te worden voor akkoord. Zij kunnen de toepassing van dit sociaal voordeel weigeren, als zij de tussenkomst van de werknemer niet wensen bij te dragen
- §11. In geval van verlies of diefstal van de drager, zal het bestuur de kost van de vervanging van de drager dragen. Uitzondering op de regel is ingesteld indien dit verlies of diefstal van de drager zich binnen de periode van twaalf maanden herhaalt. In dat geval wordt de kost van de vervanging van de drager verhaald op het personeelslid. Bij diefstal van de kaart zal echter geen kost worden aangerekend aan het personeelslid indien een kopie van het proces-verbaal aan het bestuur wordt overgemaakt.

AFDELING 2. nvt

Artikel 185

NVT

TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK 2. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 198

- §1. Het personeelslid heeft jaarlijks recht op een aantal werkdagen betaalde vakantie. Het aantal werkdagen betaalde vakantie bedraagt voor een volledig arbeidsjaar: 20 Europeesrechtelijk beschermde + 6 bijkomende werkdagen.

De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van het personeelslid, met inachtneming van de behoeften van de dienst. De Europeesrechtelijk beschermde vakantiedagen worden eerst opgenomen.

Het personeelslid moet minstens éénmaal per jaar gedurende een aaneengesloten periode van minstens veertien kalenderdagen verlof nemen.

De vakantiedagen moeten op voorhand worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan het personeelslid.

De aanvraag wordt ingediend bij de hiërarchische overste.

De hoofdvakantie moet aangevraagd worden ten minste twee weken voor de aanvangsdatum en voor de andere verlofdagen wordt de aanvraag ten minste één dag vooraf gedaan. Niet tijdig aangevraagd verlof kan slechts toegestaan worden indien dit verzoenbaar is met de behoeften van de dienst.

- §2. Wanneer een personeelslid in de loop van het jaar de hem toegestane vakantiedagen niet gans heeft kunnen uitputten om redenen in het belang van de dienst, ziekte en/of arbeidsongeval, mogen de overblijvende dagen overgedragen worden naar het volgende jaar. Dit aantal mag één derde van de jaarlijks toegestane vakantiedagen niet overschrijden. Dit saldo moet worden opgenomen tegen 30 juni van het jaar waarnaar de overdracht is gebeurd.
- §3. In geval van arbeidsongeval en beroepsziekte, ongeval en ziekte van gemeen recht, (omgezette) moederschapsrust, profylactisch verlof, geboorteverlof, adoptieverlof, verlof voor pleegzorg en pleegouderverlof worden de niet opgenomen Europeesrechtelijk beschermde vakantiedagen overgedragen als het personeelslid in de onmogelijkheid verkeerde om de Europeesrechtelijk beschermde vakantiedagen op te nemen.
- Indien het aantal overgedragen Europeesrechtelijk beschermde vakantiedagen groter is dan het één derde van het beginsaldo vermeld in §2, dan wordt dat één derde aangevuld met het verschil tussen beide. Deze aanvulling moet worden opgenomen binnen de 15 maanden na overdracht.

HOOFDSTUK 3. DE FEESTDAGEN

Artikel 202

- §1. Met behoud van de toepassing van de wet betreffende de feestdagen van 4 januari 1974 en het koninklijk besluit van 18 april 1974, tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, en in overeenstemming met de bepalingen

van het decreet van 7 mei 2004, houdende invoering van 11 juli als Vlaamse vakantiedag, heeft het personeelslid betaalde vakantie op de volgende feestdagen:

1 januari	Paasmaandag	1 mei	Hemelvaartsdag
Pinkstermaandag	11 juli	21 juli	15 augustus
1 november	11 november	25 december	

Artikel 203

- §1. Als één van de feestdagen bedoeld in paragraaf 1 samenvalt met een gewone inactiviteitsdag, krijgt het personeelslid een extra vrije dag, die betaald wordt en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen met dien verstande dat deze enkel kan opgenomen worden in dagen. Deze dag kan pas opgenomen worden na verloop van de feestdag en moet opgenomen zijn vóór 31 december van het lopende jaar. In het geval het een extra vrije dag betreft in vervanging van de feestdag 25 december dan kan deze dag worden opgenomen in de loop van de maand december omwille van de continuïteit van de dienstverlening.
- §2. Als een personeelslid moet werken op een feestdag krijgt hij ter compensatie een extra vrije dag, die betaald wordt en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen met dien verstande dat deze enkel kan opgenomen worden in dagen.
- §3. Het personeelslid dat deeltijdse prestaties levert volgens een vast uurrooster, wordt vrijgesteld van prestaties wanneer de feestdag op zijn gewone activiteitsdag valt en heeft geen recht op een compensatiedag voor de feestdag die op zijn gewone inactiviteitsdag valt. Een personeelslid dat op een feestdag om een andere reden dan de feestdag met verlof is, heeft geen recht op compensatie van die feestdag.

HOOFDSTUK 18. ARBEIDSDUURVERMINDERING IN HET KADER VAN DE EINDELOOPBAANPROBLEMATIE

AFDELING 1. VRIJSTELLING VAN ARBEIDSPRESTATIES

Artikel 299

Vallen onder de toepassing van de regeling vrijstelling van arbeidsprestaties:

- §1. Personeel behorend tot volgende groepen heeft ambtshalve recht op vrijstelling van arbeidsprestaties zoals omschreven in de artikelen 300 t.e.m. 302 op voorwaarden dat ze effectief de vermelde functie uitoefenen:
- het verpleegkundig personeel en het verzorgend personeel;
 - de ambulanciers van de spoeddiensten die deel uitmaken van het personeel van de instellingen bedoeld in het meerjarenplan van de federale gezondheidssectoren en dit zonder belang aan de kostenplaats waaronder het personeel is opgenomen;
 - de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
 - de laboratoriumtechnologen;
 - de technologen van medische beeldvorming;
 - de technici van medisch materiaal (inzonderheid in de sterilisatiediensten);

- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de opvoeders en het begeleidend personeel geïntegreerd in de zorgteams;
- de sociaal verpleegkundigen;
- de logistieke assistenten;
- de maatschappelijke assistenten en psychologische assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de ziekenhuisassistenten;
- de werknemers bedoeld in de artikelen 54bis en 54ter van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967;
- de psychologen orthopedagogen en pedagogen tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de diensthoofden en adjunct-diensthoofden die rechtstreeks bovenstaande personeelsgroepen omkaderen, genieten eveneens ambtshalve van de vrijstelling van arbeidsprestaties.

§2. Het gelijkgesteld personeel

Onder gelijkgesteld personeel wordt verstaan, de werknemers die niet behoren tot bovenstaande lijst en gedurende de referentieperiode van 24 maanden die voorafgaat aan de maand waarin zij de leeftijd van 45, 50 of 55 jaar bereiken, minstens 200 uren prestaties hebben verricht bij dezelfde werkgever, in één of meerdere functies, waarvoor een vergoeding voor onregelmatige prestaties (zondag, zaterdag, feestdag, nachtdienst of onderbroken diensten), of een andere bij akkoord vastgelegde vergoeding werd betaald of de overeenstemmende compensatierust werd toegekend.

De werknemer die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht bij dezelfde werkgever, op het ogenblik dat hij 45, 50 of 55 jaar wordt, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en dus het recht op de vrijstelling van arbeidsprestaties, van zodra hij alsnog binnen elke periode van 24 maanden deze 200 uren heeft verricht, volgens de modaliteiten bepaald in artikel 303.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden deze 200 uren onregelmatige prestaties berekend naar rata van de arbeidsduur voorzien door het statuut of het contract op het ogenblik dat het recht geopend wordt.

Artikel 300

- §1. Het voltijds personeel, bedoeld in 299, dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 96 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, toegekend volgens de modaliteiten van artikel 304.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 299, dat de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

$$X = 96 \times Y/Z$$

Waarbij:

X = het aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling

- §2. Het personeel, bedoeld in artikel 299, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 5,26% berekend op zijn loon. Vanaf 01.01.2006 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 5,26% en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 299.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 01.01.2006 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 12 oktober 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormeld akkoord, het recht op deze premie.

- §3. De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire aanstelling.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden.

- §4. In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de vastgelegde arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties waarvan de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 301

- §1. Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 299, dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 192 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, met inbegrip van de uren vrijstelling van prestaties bedoeld in artikel 300 en toegekend volgens de modaliteiten van artikel 304.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 289, dat de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

$$X = 192 \times Y/Z$$

Waarbij

X = het aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling.

- §2. Het personeel, bedoeld in artikel 299, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 10,52% berekend op zijn loon. Vanaf 01.01.2006 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer om te opteren voor de premie van 10,52% en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 299.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 01.01.2006 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 12/10/2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde akkoord, het recht op deze premie.

- §3. De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire aanstelling.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden.

- §4. In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de vastgelegde arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 302

- §1. Het voltijds personeel, bedoeld in artikel 299, dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, heeft recht op toekenning van vrijstelling van prestaties van zijn gemiddelde wekelijkse arbeidstijd onder de vorm van 288 betaalde uren van vrijstelling van prestaties per jaar, met inbegrip van de uren vrijstelling van prestaties bedoeld in artikel 290 en 301 en toegekend volgens de modaliteiten van artikel 304.

Voor het deeltijds personeel, bedoeld in artikel 289, dat de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, wordt het aantal uren vrijstelling van prestaties berekend volgens de formule:

$$X = 288 \times Y/Z$$

Waarbij

X = het aantal uren vrijstelling van prestaties

Y = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

Z = de contractuele of statutaire wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse werknemer in de instelling.

- §2. Het personeel, bedoeld in artikel 299, kan evenwel opteren voor het behoud van prestaties conform zijn wekelijkse arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract. Als tegenwaarde hiervan heeft het personeelslid recht op een premie, gelijk aan 15,78% berekend op zijn loon.

Vanaf 01.01.2006 hebben de werknemers geen mogelijkheid meer op te opteren voor de premie van 15,78% en het behoud van prestaties, met uitzondering van het verpleegkundig personeel, evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden, zoals bedoeld in artikel 299.

Evenwel behoudt het personeel dat voor 01.01.2006 ressorteerde onder het toepassingsgebied van het akkoord van 12 oktober 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek en dat heeft gekozen voor de premie bedoeld in voormelde overeenkomst, het recht op deze premie.

- §3. De voltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven steeds beschouwd als werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst of voltijdse statutaire vrijstelling.

De deeltijdse werknemers die in uitvoering van dit akkoord vrijgesteld zijn van prestaties, blijven beschouwd als werknemers die hun arbeidstijd voorzien door het statuut of het contract behouden.

- §4. In onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever kan voor de deeltijds tewerkgestelde werknemer de arbeidsduur voorzien door het contract of de benoemingsakte worden verhoogd met het aantal uren vrijstelling van prestaties die de deeltijdse werknemer kan genieten op basis van de oorspronkelijke arbeidstijd voorzien door het contract of de benoemingsakte.

Artikel 303

- §1. De werkgever moet aan het verpleegkundig personeel evenals de verpleegkundige diensthoofden en adjunct-diensthoofden die hen omkaderen, zoals bedoeld in artikel 289, in de loop van de 3^{de} maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van respectievelijk 45, 50 of 55 jaar bereikt, de keuze, zoals voorzien in de artikelen 300§2, 301§2 en 302§2 voorleggen.

De werknemer heeft één maand tijd om zijn keuze aan zijn werkgever mee te delen. De vrijstelling van prestaties of de toekenning van de premie gaat in vanaf de 1^e dag van de maand waarin de voornoemde leeftijden worden bereikt. De werknemer heeft het recht om bij elke leeftijdssprong (50 en 55 jaar) zijn keuze te bepalen. De optie vrijstelling van prestaties is steeds definitief. De optie uitkering van een premie kan op elk ogenblik omgezet worden in vrijstelling van prestaties met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

Vanaf 50 jaar is een combinatie van vrijstelling van prestaties en uitkering van een premie mogelijk.

Voor de werknemers op een tussenliggende leeftijd, dient de keuze te worden voorgelegd door de werkgever van zodra de werknemer aan alle voorwaarden voldoet. De werknemer heeft één maand de tijd om zijn keuze mee te delen. De vrijstelling of premie dient toegekend vanaf de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking van de keuze.

- §2. Voor alle andere personeelsgroepen gaat de vrijstelling van arbeidsprestaties automatisch in de eerste dag van de maand waarin de werknemer 45, 50 of 55 jaar wordt. Voor de werknemer bedoeld in artikel 299§1 op een tussenliggend leeftijd gaat de vrijstelling in de eerste dag van de maand volgend op deze waarin de werknemer aan alle voorwaarden voldoet.

De optie uitkering van een premie kan op elk ogenblik omgezet worden in vrijstelling van prestaties met inachtneming van een opzeggingstermijn van 3 maanden.

- §3. De werknemer die geen 200 uren onregelmatige prestaties heeft verricht, op het ogenblik waarop hij 45, 50 of 55 jaar wordt, verwerft het statuut van gelijkgesteld personeel en geniet dus van de vrijstelling van arbeidsprestaties, van zodra hij alsnog binnen elke periode van 24 maanden bedoelde 200 uren heeft verricht. De werkgever verwittigt de werknemer van zodra de werknemer het quotum van 200 uren heeft bereikt. De vrijstelling van de arbeidsprestaties gaat in de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand tijdens welke de werknemer die voorwaarde vervult.

AFDELING 2. TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 304

- §1. De vrijstelling van prestaties, voortvloeiend uit dit akkoord wordt gerealiseerd onder de vorm van compensatiedagen. Een compensatiedag is gelijk aan het gemiddeld aantal uren van het individuele prestatieregime per dag.

- §2. De modaliteiten van toekenning van vrijstelling van prestaties onder de vorm van compensatiedagen kan gewijzigd worden door middel van wijziging van het arbeidsreglement.

Modaliteiten waarbij vrijstelling van prestaties gegeven wordt in kleinere eenheden dan een volledig uur zijn evenwel niet toegelaten.

- §3. De vrijstelling van prestaties toegekend overeenkomstig §1 wordt per kalendermaand genomen en op voorhand vastgelegd in het werkrooster. Op het niveau van de instelling kunnen in het arbeidsreglement andere modaliteiten terzake afgesproken worden.

- §4. Alle rechten worden toegekend pro rata de arbeidstijd voorzien in de benoemingsakte of het contract, rekening houdend met de periodes van loopbaanonderbreking, halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagen week, en pro rata het aantal maanden van het jaar waarin het recht van toepassing is.

- §5. Indien echter binnen de instelling, in toevoeging op het akkoord van 12 oktober 2001 inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek, een vrijstelling van arbeidsprestaties zoals voorzien voor het verpleegkundig en verzorgend of gelijkgesteld personeel, geheel of gedeeltelijk ook werd toegekend aan sommige andere personeelsgroepen, kunnen in geen geval meer dagen vrijstelling van arbeidsprestaties worden toegekend dan bepaald in de artikelen 300, 301 en 302.
- §6. Gedurende de periodes van afwezigheid omwille van ziekte of om persoonlijke redenen wordt het recht op de in artikelen 300, 301 en 302 voorziene voordelen opgeheven vanaf de 31ste opeenvolgende kalenderdag afwezigheid.
- §7. Voldoet de werknemer niet meer aan de voorwaarden voorzien in artikel 289 dan kan deze geen bijkomende vrijstelling van arbeidsprestaties meer verwerven zoals voorzien in artikelen 301 of 302.
- §8. In afwijking op § 6 hierboven, zal de werknemer die op zijn verzoek van functie wijzigt via een bijlage bij de arbeidsovereenkomst of een brief voor een statutair en hierdoor niet meer onder het toepassingsgebied van artikel 289 ressorteert, de rechten verworven op basis van de artikelen 300, 301 of 302 verliezen.
- §9. De bepalingen van deze afdeling zullen effectief toegekend worden aan de werknemers, voor zover de regering de tenlasteneming van de kosten verzekert volgens de bepalingen van de punten 4 en 5 van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 18 juli 2005.

TITEL 6. DEONTOLOGISCHE RECHTEN EN PLICHTEN

Artikel 305

(enkel nummering verschillend met RPR stad/OCMW (299), inhoudelijk zelfde)

TITEL 7. DE TUCHT

Artikel 306

(enkel nummering verschillend met RPR stad/OCMW (300), inhoudelijk zelfde)

TITEL 8. SLOTBEPALINGEN

Artikel 307 en 308

(enkel nummering verschillend met RPR stad/OCMW (301 en 302); inhoudelijk zelfde)

HOOFDSTUK 2. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 309

De verloven en afwezigheden die al toegekend waren, op het ogenblik van het kracht worden van de gewijzigde regeling, blijven toegekend voor de toegestane duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning. Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld in overeenstemming met de nieuwe reglementaire bepalingen.

Artikel 310

- §1. Het statutair personeelslid in dienst voor 1 januari 2011 dat behoort tot het personeel in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW de regeling over het aantal dagen jaarlijkse vakantie, die voor 1 januari 2011 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal jaarlijkse vakantiedagen hoger is dan het aantal bepaald in artikel 198 van deze rechtspositieregeling. . (cfr. Beslissing d.d. 23 december 2010 van Vast Bureau, bekrachtigd door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn d.d. 20 januari 2011)
- §2. Het statutair personeelslid in dienst voor 1 januari 2011 dat behoort tot het personeel in artikel 104, §6, van het OCMW-decreet, behoudt voor de verdere duur van de loopbaan bij het OCMW de regeling over het aantal feestdagen, die voor 1 januari 2011 op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling van kracht was, als dat aantal feestdagen hoger is dan het aantal bepaald in artikel 202 van deze rechtspositieregeling. (cfr. Beslissing d.d. 23 december 2010 van Vast Bureau, bekrachtigd door de Raad voor Maatschappelijk Welzijn d.d. 20 januari 2011)

Artikel 311

De specifieke bepaling vermeld in artikel 312 geldt voor het statutair personeelslid in dienst voor 1 januari

2011 dat behoort tot de personeelsgroep van artikel 104, §1 of §2, van het OCMW-decreet en dat de overstap maakt via bevordering of via interne mobiliteit naar een betrekking die behoort tot de personeelsgroep van artikel 104, §6 van het OCMW-decreet.

Artikel 312

De plaatselijke reglementaire bepalingen over de deontologische code dd. 30 september 2008 en latere wijziging en het evaluatieformulier dd. 16/06/2011 blijven van toepassing na inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling.

HOOFDSTUK 3. INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN

Artikel 313

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op de maand volgend op goedkeuring, m.u.v. artikel 149 dat in werking treedt op 1/1/2026

BIJLAGE I: UITGEWERKTE SALARISSCHALEN

salarisschalen	BV1	BV2	BV3	BV5
Minimum	17.450	18.950	19.650	22.050
Maximum	23.450	26.550	29.250	33.350
Verhoging	1x1x450 10x2x500 1x2x550	1x1x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 1x2x750	1x1x800 3x2x800 1x2x750 6x2x800 1x2x850	1x1x950 1x2x900 5x2x950 1x2x900 4x2x950
0	17.450	18.950	19.650	22.050
1	17.900	19.600	20.450	23.000
2	17.900	19.600	20.450	23.000
3	18.400	20.200	21.250	23.900
4	18.400	20.200	21.250	23.900
5	18.900	20.800	22.050	24.850
6	18.900	20.800	22.050	24.850
7	19.400	21.450	22.850	25.800
8	19.400	21.450	22.850	25.800
9	19.900	22.050	23.600	26.750
10	19.900	22.050	23.600	26.750
11	20.400	22.700	24.400	27.700
12	20.400	22.700	24.400	27.700
13	20.900	23.300	25.200	28.650
14	20.900	23.300	25.200	28.650
15	21.400	23.900	26.000	29.550
16	21.400	23.900	26.000	29.550
17	21.900	24.550	26.800	30.500
18	21.900	24.550	26.800	30.500
19	22.400	25.150	27.600	31.450
20	22.400	25.150	27.600	31.450
21	22.900	25.800	28.400	32.400
22	22.900	25.800	28.400	32.400
23	23.450	26.550	29.250	33.350

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

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

IFIC-schalen 100% publiek

ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10
0	13652,21	13725,40	13931,03	14213,70	14536,77	14940,53	15425,12
1	13902,71	14028,13	14252,21	14554,54	14894,31	15306,59	15801,31
2	14138,62	14264,11	14505,76	14826,87	15182,59	15602,91	16107,22
3	14360,60	14486,09	14744,36	15083,52	15454,44	15882,26	16395,77
4	14569,14	14694,56	14968,85	15324,97	15710,49	16145,40	16667,35
5	14764,84	14890,26	15179,61	15552,02	15951,19	16392,86	16922,78
6	14948,24	15125,96	15429,58	15817,32	16229,60	16677,49	17215,05
7	15120,01	15297,80	15614,87	16017,07	16441,72	16895,48	17440,07
8	15280,71	15458,50	15788,26	16204,26	16640,46	17099,90	17651,04
9	15430,93	15608,72	15950,58	16379,48	16826,62	17291,14	17848,50
10	15571,28	15749,07	16102,15	16543,21	17000,70	17470,01	18033,25
11	15702,31	15932,27	16296,09	16748,58	17215,72	17689,56	18258,20
12	15824,42	16054,44	16428,13	16891,50	17367,70	17845,73	18419,44
13	15938,28	16168,37	16551,39	17024,69	17509,47	17991,49	18569,93
14	16044,44	16274,47	16666,20	17148,96	17641,78	18127,38	18710,28
15	16143,24	16373,26	16773,24	17264,78	17765,04	18254,15	18841,11
16	16208,58	16490,91	16897,71	17396,82	17932,15	18402,00	18992,00
17	16269,26	16551,59	16964,82	17470,89	18039,06	18490,87	19083,77
18	16325,55	16607,88	17027,26	17539,68	18138,53	18573,38	19168,98
19	16377,79	16660,12	17085,10	17603,54	18231,11	18650,14	19248,25
20	16426,38	16708,71	17138,82	17662,87	18317,13	18721,37	19321,84
21	16471,31	16806,01	17240,93	17770,24	18449,37	18839,82	19442,46
22	16513,08	16847,71	17287,15	17821,33	18523,71	18901,32	19505,85
23	16551,80	16886,43	17330,06	17868,77	18592,77	18958,35	19564,70
24	16587,68	16922,31	17369,79	17912,69	18656,76	19011,26	19619,37
25	16620,99	16955,56	17406,69	17953,44	18716,23	19060,32	19669,99
26	16651,81	17038,74	17493,19	18043,52	18823,74	19158,10	19769,32
27	16680,32	17067,33	17524,81	18078,59	18874,90	19200,34	19812,84
28	16706,88	17093,75	17554,21	18111,03	18922,47	19239,40	19853,25
29	16731,41	17118,28	17581,37	18141,10	18966,53	19275,68	19890,69
30	16754,12	17141,05	17606,64	18169,01	19007,28	19309,34	19925,42
31	16775,13	17214,03	17681,92	18246,72	19097,15	19392,39	20009,48
32	16794,66	17233,56	17703,55	18270,71	19132,22	19421,24	20039,28
33	16812,70	17251,60	17723,55	18292,87	19164,73	19447,93	20066,92
34	16829,46	17268,30	17742,13	18313,35	19194,86	19472,80	20092,40
35	16844,94	17283,77	17759,30	18332,33	19222,77	19495,64	20116,12

ANC	CAT 11	CAT11B	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14
0	16030,79	16030,79	16757,63	17322,96	17322,96	18736,23
1	16367,38	16367,38	17176,60	17842,62	17911,95	19410,77
2	16685,39	16685,39	17573,80	18337,81	18475,26	20057,12
3	16985,22	16985,22	17949,72	18808,47	19012,75	20674,96
4	17267,55	17267,55	18304,83	19255,07	19524,36	21264,02
5	17532,92	17532,92	18639,87	19677,96	20010,29	21824,48
6	17782,27	17782,27	18955,45	20077,73	20471,09	22356,50
7	18016,22	18016,22	19252,24	20455,01	20907,08	22860,61
8	18235,43	18235,43	19531,12	20810,59	21318,89	23337,49
9	18440,66	18440,66	19792,90	21145,22	21707,44	23787,75
10	18632,71	18632,71	20038,20	21459,65	22073,30	24212,39
11	18812,12	18812,12	20267,89	21754,88	22417,46	24612,10
12	18979,70	18979,70	20482,85	22031,81	22740,80	24987,88
13	19136,07	19136,07	20683,75	22291,09	23044,22	25340,89
14	19281,90	19281,90	20871,40	22533,82	23328,51	25671,95
15	19417,86	19417,86	21046,63	22760,81	23594,89	25982,25
16	19520,37	19520,37	21281,92	23029,35	23843,97	26304,99
17	19615,72	19615,72	21501,95	23280,73	24076,83	26607,19
18	19704,31	19704,31	21707,65	23515,82	24294,29	26890,06
19	19786,62	20200,00	21899,76	23735,51	24497,35	27154,34
20	19863,12	20200,00	22078,97	23940,47	24686,70	27401,33
21	19934,07	20750,00	22246,09	24131,84	24863,21	27631,83
22	20000,09	20750,00	22401,91	24310,24	25027,68	27846,85
23	20061,25	21350,00	22547,00	24476,41	25180,81	28047,21
24	20117,94	21350,00	22682,15	24631,22	25323,32	28233,99
25	20170,65	21950,00	22807,84	24775,36	25455,84	28407,86
26	20219,51	21950,00	22924,81	24909,36	25579,10	28569,70
27	20264,78	22800,00	23033,47	25034,10	25693,70	28720,26
28	20306,68		23134,56	25150,06	25800,14	28860,21
29	20345,67		23228,43	25257,78	25899,00	28990,29
30	20381,69		23315,60	25357,79	25990,76	29111,18
31	20415,14		23396,55	25450,70	26075,98	29223,49
32	20446,02		23471,63	25537,00	26155,04	29327,76
33	20474,74		23541,43	25617,07	26228,49	29424,60
34	20501,30		23606,10	25691,41	26296,54	29514,40
35	20525,89		23666,04	25760,33	26359,66	29597,79

ANC	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	20068,75	21885,84	23662,60	26004,62	28346,64	30688,73
1	20791,26	22695,66	24490,80	26914,79	29338,84	31762,77
2	21483,64	23472,44	25283,66	27786,10	30288,61	32791,13
3	22145,33	24215,50	26040,84	28618,29	31195,68	33773,13
4	22776,35	24924,63	26762,20	29411,01	32059,83	34708,64
5	23376,62	25599,77	27447,96	30164,61	32881,34	35598,00
6	23946,55	26241,20	28098,50	30879,63	33660,61	36441,67
7	24486,47	26849,37	28714,52	31556,53	34398,60	37240,61
8	24997,27	27424,98	29296,88	32196,46	35096,18	37995,90
9	25479,56	27968,83	29846,40	32800,52	35754,57	38708,62
10	25934,34	28481,86	30364,30	33369,64	36374,91	39380,31
11	26362,43	28965,15	30851,65	33905,24	36958,82	40012,41
12	26765,04	29419,80	31309,74	34408,60	37507,53	40606,46
13	27143,12	29846,87	31739,72	34881,16	38022,66	41164,10
14	27497,76	30247,66	32142,88	35324,25	38505,62	41686,99
15	27830,09	30623,45	32520,55	35739,29	38958,10	42176,84
16	28175,81	31022,89	32863,90	36116,63	39369,43	42622,16
17	28499,56	31397,12	33184,89	36469,38	39753,94	43038,43
18	28802,50	31747,49	33484,72	36798,87	40113,10	43427,26
19	29085,57	32075,23	33764,55	37106,41	40448,27	43790,13
20	29350,13	32381,48	34025,45	37393,20	40760,94	44128,69
21	29597,05	32667,46	34268,79	37660,59	41052,33	44444,19
22	29827,28	32934,38	34495,44	37909,67	41323,91	44738,15
23	30042,03	33183,33	34706,54	38141,59	41576,71	45011,76
24	30241,99	33415,32	34902,85	38357,43	41812,01	45266,58
25	30428,22	33631,35	35085,57	38558,26	42030,81	45503,50
26	30601,55	33832,53	35255,46	38744,90	42234,35	45723,80
27	30762,86	34019,64	35413,38	38918,44	42423,49	45928,62
28	30912,81	34193,78	35560,09	39079,67	42599,26	46118,84
29	31052,15	34355,63	35696,32	39229,49	42762,52	46295,62
30	31181,62	34506,05	35822,89	39368,49	42914,09	46459,69
31	31301,90	34645,86	35940,40	39497,56	43054,78	46612,07
32	31413,61	34775,67	36049,40	39617,43	43185,40	46753,44
33	31517,33	34896,16	36150,49	39728,53	43306,57	46884,60
34	31613,56	35008,06	36244,28	39831,58	43418,94	47006,24
35	31702,83	35111,86	36331,32	39927,27	43523,21	47119,16

BIJLAGE II.

OVERZICHT (MEEREKENBAARHEID) VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

(enkel verschillend bijlagenummer = bijlage III in RPR stad/ocmw)

BIJLAGE III EVALUATIECRITERIA

(enkel verschillend bijlagenummer = bijlage V in RPR stad/ocmw)

BIJLAGE IV FIETSLEASEPOLICY

(enkel verschillend bijlagenummer = bijlage VI in RPR stad/ocmw)