

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN VAN 3 APRIL 2018

Aanwezig: Josée Poelmans, Voorzitter

Denise De Ceulaer, Maarten Aerts, Paul Snyers, Sander Ooms, Willy Torfs, Maria Willems, OCMW Raadsleden

Inge Mampaey, Diensthoofd Sociale Dienst

Verontschuldigd: Annick Van Leemput, Algemeen directeur

Greet Peeters, Wendy Gevers, OCMW Raadsleden

Patrick Heremans, Burgemeester

OPENBARE VERGADERING

1. Goedkeuring verslag vorige vergadering

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 op de OCMW's;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de OCMW's, zoals gewijzigd;

Gelet op het voorliggend verslag van de vergadering van de raad in zitting van 6 maart 2018;

Na beraadslaging,

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel. Het verslag van de vergadering van de raad in zitting van 6 maart 2018 wordt goedgekeurd.

2. Wijkwerking en buurtgerichte zorg

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's;

Gelet op gedeelde doelgroep OCMW / Zonnige Kempen;

Gelet op de noodzaak aan een buurtwerking en de opdracht om buurtgerichte zorg te gaan organiseren;

Overwegende dat de nieuwe polyvalente ruimte van Zonnige Kempen aan de Lindelaan een ideale uitvalbasis is en een perfecte antenne kan zijn van bestaande diensten;

Overwegende dat het hier gaat om een opstartfase en dat er in een latere fase nog andere externe partners zullen betrokken worden;

Overwegende dat de kracht vooral zit in 'de buurt' en dat dit een ideale vertrekbasis is voor de verplichte buurtgerichte zorg en de preventieve acties die het OCMW dient te realiseren inzake leefbaarheid en welzijn;

Overwegende dat het project door de Koning Boudewijnstichting erkend wordt als innovatief en ons hiervoor subsidies heeft toegekend;

Overwegende dat in de eerste plaats het OCMW en Zonnige Kempen samen dit project vorm zullen geven, en dit vraagt om duidelijke afspraken;

Overwegende dat met de voorgestelde samenwerkingsovereenkomst een gezamenlijke doelstelling wordt onderschreven en dat de eigen identiteit van beide organisaties wordt behouden;

Overwegende dat deze overeenkomst meer duidelijkheid geeft over het hoe, wanneer en waarom samenwerken en dit vooral ten voordele van de buurt waarin het wijkhuis zich bevindt;

Gelet op de vraag van de fractie Eenheid om na evaluatie een duidelijke omschrijving van de taakverdeling en de verdeling van de verantwoordelijkheid op te maken;

Na beraadslaging,

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Enig artikel. Zijn goedkeuring te hechten aan de voorgebrachte samenwerkingsovereenkomst met Zonnige Kempen.

3. Jaarverslag zorg & gezondheid 2017 - akteneming

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 op de OCMW's;

Gelet op het decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;

Gelet op het raadsbesluit van 7 januari 2014 tot goedkeuring van de meerjarenplanning 2014-2019;

Overwegende dat met het oog op een kwaliteitsvol en gedragen OCMW-beleid het aangewezen is dat alle diensten van het OCMW een jaarverslag van het voorbije jaar en een meerjarenplanning voor de komende jaren opmaken;
Gelet op voorliggend jaarverslag zorg & gezondheid 2017;
Na beraadslaging,

Besluit:

Enig artikel. De raad neemt akte van het jaarverslag zorg & gezondheid 2017.

4. Jaarverslag personeel 2017 - akteneming

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 op de OCMW's;
Gelet op het decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017;
Gelet op het raadsbesluit van 7 januari 2014 tot goedkeuring van de meerjarenplanning 2014-2019;
Overwegende dat met het oog op een kwaliteitsvol en gedragen OCMW-beleid het aangewezen is dat alle diensten van het OCMW een jaarverslag van het voorbije jaar en een meerjarenplanning voor de komende jaren opmaken;
Gelet op voorliggend jaarverslag personeel van 2017;
Na beraadslaging,

Besluit:

Enig artikel. De Raad neemt akte van het jaarverslag personeel 2017.

5. Groep van assistentiewoningen: vaststelling woonvergoeding Hof Driane

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 op de OCMW's;
Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de OCMW's, zoals gewijzigd;
Gelet op het woonzorgdecreet van 13 maart 2009 waarin de zorgvorm van assistentiewoningen wordt gedefinieerd;
Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 12 oktober 2012 wat betreft de groepen van assistentiewoningen; dat dit besluit in werking treedt op 1 januari 2013;
Gelet op het raadsbesluit van 3 april 1990, houdende de oprichting van een centrum voor bejaardenzorg;
Gelet op het raadsbesluit van 31 mei 1994, houdende de realisatie van het bejaardenproject in samenwerking met het gemeentebestuur, project bestaande uit 36 serviceflats met een conciërgewoning en een dienstencentrum;
Overwegende dat de serviceflats in gebruik zijn genomen vanaf 14 juli 1997;
Gelet op het raadsbesluit van 27 mei 1997 tot vaststelling van de kostprijsberekening en de woonvergoeding voor de serviceflats "Huis Driane", goedgekeurd door de gemeenteraad bij besluit van 2 juni 1997 en latere wijzigingen;
Gelet op het raadsbesluit van 5 mei 2015 houdende goedkeuring van de lastvoorwaarden en de wijze van gunnen van de opdracht 'Ontwerp, bouw en financiering van woongelegenheden voor ouderen in de zin van het woonzorgdecreet', gewijzigd bij beslissing van 4 augustus 2015;
Gelet op het raadsbesluit van 5 september 2017 waarin de dagprijzen voor de nieuwe assistentiewoning werden vastgesteld op € 27,00 voor een flat met 1 slaapkamer en € 32,00 voor een flat met 2 slaapkamers;
Gelet op de mededeling van de nieuwe dagprijzen voor de assistentiewoningen in Hof Driane aan het Agentschap Zorg & Gezondheid op 1 februari 2018;
Gelet op de beslissingsbrief van het Agentschap Zorg & Gezondheid van 3 maart 2018 waarin volgende dagprijzen maximum mogen toegepast worden nl. € 28,80 voor een flat met 1 slaapkamer en € 32,00 voor een flat met 2 slaapkamers vanaf 1 april 2018;
Overwegende dat wij de effectief toegepaste dagprijzen en de datum vanaf wanneer zij toegepast zullen worden in het e-loket van het Agentschap Zorg & Gezondheid moeten inbrengen;
Gelet op de vraag van de fractie Eenheid om de mogelijkheid te onderzoeken om een sociaal tarief in te voeren of een aantal flats te reserveren voor mensen met een beperkt inkomen waardoor het OCMW een tussenkomst in de huur voorziet;
Na beraadslaging,

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1. De dagprijzen van € 27,00 voor een flat met 1 slaapkamer en € 32,00 voor een flat met 2 slaapkamers te bevestigen voor de assistentiewoningen in Hof Driane en dit vanaf 1 april 2018.

Artikel 2. Onderhavige beslissing voor verder gevolg aan de bevoegde overheid ter kennis te brengen.

6. Engagementsverklaring vorming eerstelijnszones via ISOM

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de OCMW's;

Gelet op de oproep van het Agentschap Zorg en Gezondheid van de Vlaamse Overheid voor de vorming van eerstelijnszones;

Overwegende dat Vlaanderen beschikt over een uitgebouwd, toegankelijk, kwaliteitsvol en betaalbaar zorgsysteem; dat dit aanbod echter gefragmenteerd is door verschillende en overlappende structuren die onvoldoende aangepast zijn om de chronische zorgnoden van een ouder wordende bevolking op te vangen;

Overwegende dat de Vlaamse overheid de intentie heeft om gezondheid, zorg en welzijn op de eerste lijn beter te organiseren; dat twee principes hierbij belangrijk zijn:

- De persoon met een zorgnood neemt een centrale positie in
- Het uitgangspunt is geïntegreerde zorg om duidelijk te maken dat het zorgaanbod vanuit verschillende zorgdisciplines of sectoren (gezondheidszorg, welzijn, sociale sector, ...) wordt aangeboden;

Overwegende dat de oproep van de Vlaamse overheid, Agentschap Zorg en Gezondheid voor de vorming van eerstelijnszones kadert in deze bezorgdheid;

Overwegende dat in eerste instantie eerstelijnszones zullen afgebakend worden; dat daarna de inhoudelijke invulling van de eerstelijnszones en de samenstelling van de zorgraad volgt;

Overwegende dat de eerstelijnszone aan een aantal criteria dient te voldoen om ontvankelijk te zijn:

- De eerstelijnszone moet bestaan uit één of meer gemeenten met een totaal aantal inwoners tussen 75.000 en 125.000,
- De afbakening moet voldoende draagvlak hebben bij de belangrijkste stakeholders, waaronder de verplichte partners;

Overwegende dat als verplichte partners in een eerstelijnszone betrokken worden:

- Openbare besturen – alle gemeentebesturen uit de zone
- Beroepsbeoefenaars
- Geestelijke gezondheidszorg
- Diensten of centra, indien aanwezig in eerstelijnszorg bv. diensten gezinszorg en aanvullende thuiszorg
- Erkende verenigingen van gebruikers en mantelzorgers, indien aanwezig in de eerstelijnszone;

Overwegende dat naast de verplichte partners er ook een aantal optionele partners zijn die niet minder belangrijk zijn maar waarvan de lokale (kring)werking minder uitgesproken is dan bij de verplichte partners (bv. andere kringen of vertegenwoordigers van vroedvrouwen, diëtisten, ergotherapeuten, ...);

Overwegende dat vanuit de eerstelijnszone een Zorgraad wordt opgericht; dat de Zorgraad het beheersorgaan is van een erkende eerstelijnszone en bestaat uit een vertegenwoordiging van volgende groepen:

- Zorgaanbieders (van verschillende disciplines)
- Lokale besturen
- Woonzorgcentra, diensten gezinszorg, diensten maatschappelijk werk en centra voor algemeen welzijnswerk
- Zorggebruikers en mantelzorgers;

Overwegende dat SEL Kempen op 7 september 2017 met betrekking tot de aanpak vorming eerstelijnszones arrondissement Turnhout en de rol van SEL Kempen een brief stuurde aan de leden van de algemene vergadering, de raad van bestuur en de toetredende leden van SEL Kempen waarin werd gesteld dat SEL Kempen als

overkoepelend samenwerkingsverband voor de eerste lijn in het arrondissement Turnhout het proces van de vorming van eerstelijnszones mee ondersteunt en begeleidt; dat SEL Kempen daarmee gevolg geeft aan de oproep van minister Vandeuren aan de SEL's om een actieve rol op te nemen bij de vorming van de eerstelijnszones; dat SEL Kempen echter niet zal aansturen noch een standpunt innemen betreffende de vorming van de zones;

Overwegende dat er door het Agentschap Zorg en Gezondheid transitiecoaches werden aangesteld om in te staan voor de ondersteuning van de vorming van eerstelijnszones;

Overwegende dat voorstellen voor eerstelijnszones konden ingediend worden tot 31 december 2017 bij het Agentschap Zorg en Gezondheid;

Overwegende dat de beslissing betreffende de vorming van eerstelijnszones diende genomen te worden door de gemeenteraad;

Gelet op de beslissing van de gemeenteraad van 11 december 2017 waarbij principieel werd beslist om in te stemmen met de vorming van een eerstelijnszone door middel van een samenwerking tussen de gemeenten en OCMW's van Grobbendonk, Herentals, Herenthout, Kasterlee, Lille, Olen en Vorselaar (ISOM);

Gelet op het advies van ons Bijzonder Comité Sociale Dienst van 22 november 2017;

Overwegende dat bovendien de huisartsenkring heeft aangegeven dat zij ISOM als eerstelijnszone verkiezen;

Overwegende dat er naast de lokale besturen ook voldoende draagvlak moet zijn voor de afbakening bij de belangrijkste stakeholders; dat de verplichte partners een samenwerkingsovereenkomst ondertekenen waarin ze zich engageren in een eerstelijnszone;

Overwegende dat thans aan alle partners gevraagd wordt een formele engagementsverklaring te ondertekenen;

Overwegende dat ook het OCMW en het door ons bestuur beheerd dienstencentrum een partner is binnen de eerstelijnszone;

Overwegende dat het OCMW door ondertekening volgende engagementen aangaat:

- een gemeenschappelijke visie, samen met de verplichte en optionele partners, uit te werken;
- bij te dragen aan een nieuwe organisatiestructuur om op die manier de doelstellingen van de eerstelijnsconferentie uit te voeren;

Overwegende dat aan de samenwerking in eerstelijnszones geen financiële implicaties verbonden zijn;

Na beraadslaging,

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1. De raad voor maatschappelijk welzijn beslist om in te stemmen met de vorming van een eerstelijnszone door middel van een samenwerking tussen de gemeenten en OCMW's van Grobbendonk, Herentals, Herenthout, Kasterlee, Lille, Olen en Vorselaar (ISOM) op voorwaarde dat er voldoende draagvlak is bij de verplichte partners.

Artikel 2. De raad voor maatschappelijk welzijn neemt kennis van de conceptnota '**Een geïntegreerde zorgverlening in de eerste lijn**' en gaat het engagement aan om dat concept uit te voeren, samen met de andere projectpartners.

Artikel 3. De voorzitter en de algemeen directeur worden gemachtigd om de formele engagementsverklaring namens het OCMW en namens het dienstencentrum 'Driane' te ondertekenen.

7. Wijziging rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel - goedkeuring

Gelet op de organieke wet van 8 juli 1976 op de OCMW's;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de OCMW's, en latere wijzigingen;

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;

Gelet op de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel en de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel van de specifieke diensten, laatst gewijzigd in zitting van 6 februari 2018;

Overwegende dat er doorheen de rechtspositieregeling aanpassingen dienen te gebeuren ingevolge onder andere wijziging in de recente wetgeving en onduidelijkheden in de huidige tekst;

Gelet op de diverse protocols van akkoord van het onderhandelingscomité;

Na beraadslaging,

Besluit: Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Artikel 1. De wijzigingen aan de rechtspositieregeling, zoals voorgelegd, worden goedgekeurd:

- Titel VI, het salaris, hoofdstuk IV, de betaling van het salaris, artikel 187 wordt uitgebreid met volgende tekst:

In afwijking van de bepalingen van art. 186 en art. 187 wordt voor de jobstudenten waarvoor de maandwedde verschuldigd is, het maandsalaris als volgt bepaald: $((\text{basisjaarwedde} + \text{hasta}/1976) \times \text{index}) \times \text{aantal werkuren waarvoor betaling verschuldigd is}$

- Titel VII, de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, hoofdstuk III, de onregelmatige prestaties, afdeling III, de verstoringstoelage, artikel 205 § 1 wordt als volgt aangepast:

Het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt en zich effectief dient te verplaatsen voor een dringend werk ontvangt, per oproep, een verstoringstoelage. De verplaatsing is geen voorwaarde voor de ICT-verantwoordelijke.

- Titel VII, de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, hoofdstuk VI, de sociale voordelen, afdeling I, de maaltijdcheques, artikel 222, 1ste paragraaf wordt als volgt aangepast:

Het personeelslid, met uitzondering van de jobstudenten en de sociaal tewerkgestelden conform artikel 60 § 7 van de organieke wet op de OCMW's van 8 juli 1976, heeft recht op maaltijdcheques. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 8,00 euro vanaf 1 oktober 2016. De werkgeversbijdrage bedraagt 6,91 euro.

Artikel 227 wordt als volgt aangepast:

De maaltijdcheques worden in de loop van de maand die volgt op deze waarin de maaltijdcheques verworven zijn, op de maaltijdchequerekening van het personeelslid geplaatst.

- Titel VIII, verloven en afwezigheden, hoofdstuk III, de feestdagen, artikel 246 § 1, 2de paragraaf wordt als volgt aangepast:

Het personeelslid heeft ook betaalde vakantie op 3 bijkomende feestdagen: de vrijdag na O.H.-Hemelvaart, 2 november en 26 december. (Deze bepaling is niet van toepassing op de rechtspositieregeling voor de specifieke diensten.)

- Titel VIII, verloven en afwezigheden, hoofdstuk V, het ziekteverlof, artikel 260 wordt gewijzigd als volgt:

Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd ziek is, kan het bestuur het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst Medex die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen. Wanneer het statutaire personeelslid het ziekteverlof nog niet heeft opgebruikt na de datum waarop hij de leeftijd van 62 jaar (vanaf 1 juli 2016), 62 jaar en 6 maanden (vanaf 1 januari 2017) en 63 jaar (vanaf 1 januari 2018) heeft bereikt, wordt zijn ambtshalve pensionering uitgesteld tot de eerste dag van de maand volgend op die waarin dat ziekteverlof in totaal 365 kalenderdagen telt na de datum waarop hij de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt (vanaf 1 juli 2016), 62 jaar en 6 maanden heeft bereikt (vanaf 1 januari 2017), 63 jaar heeft bereikt (vanaf 1 januari 2018). Het kan zowel gaan om ziektedagen met behoud van salaris, als om ziektedagen met wachtgeld (disponibiliteit). Deze pensionering gebeurt ambtshalve en zonder tussenkomst van Medex.

- Titel VIII, verloven en afwezigheden, hoofdstuk VII, het verlof voor deeltijdse prestaties, wordt volledig geschrapt en vervangen door:

Hoofdstuk VII. Het onbetaald verlof

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 273. Het onbetaald verlof is een recht voor de titularissen van graden van niveau B en lager.

Art. 274. Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaald verlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

Art. 275. Het personeelslid kan voor de toegestane verlofperiode verstreken is, het verlof opzeggen mits inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

Die termijn kan ten vroegste ingaan de dag na de opzegging van het verlof.

Art. 276. Tijdens het opnemen van onbetaald verlof blijven de deontologische regels die op het personeelslid van toepassing zijn onverkort van kracht, ook op het gebied van onverenigbaarheden.

Afdeling II. Het onbetaald verlof als recht

Art. 277. Het onbetaald verlof als recht is niet van toepassing op:

- algemeen directeur
- financieel directeur
- personeelsleden van niveau A
- het statutair personeelslid op proef en het contractueel personeelslid dat minder dan 1 jaar in dienst is

Leidinggevende* personeelsleden kunnen enkel hun loopbaan verminderen tot 80%.

(*Met leidinggevend personeel wordt bedoeld: elke functie waarin de titularis hiërarchisch of functioneel gezag uitoefent over ondergeschikte personeelsleden. Een projectverantwoordelijke wordt voor de toepassing van deze regel gelijkgesteld met de titularis van een leidinggevende functie (diensthoofd, werkleider, ploegbaas, bibliothecaris, sportfunctionaris, hoofdpoetsvrouw...)

De bevoegde overheid kan evenwel in de gevallen waarin de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord, de titularissen van de uitgesloten ambten die erom gemotiveerd verzoeken, toestaan om gebruik te maken van dit onbetaald verlof als recht.

Art. 278. § 1. Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal één maand. Zodra het personeelslid 55 jaar is, verwerft het een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken, te nemen in periodes van minimaal één maand.

§ 2. Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Dit deeltijds onbetaald verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal 3 maanden en ten hoogste 12 maanden. Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft hij onbeperkt het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking, ook steeds in periodes van minimaal 3 maanden en ten hoogste 12 maanden.

§ 3. Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, opneemt, wordt ambtshalve onbetaald verlof toegestaan voor maximaal de duur van de tijdelijke aanstelling of de proeftijd.

§ 4. Het onbetaald verlof is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 5. De aanvraag tot het bekomen van onbetaald verlof dient minstens één maand vooraf voorgelegd te worden aan de algemeen directeur. De algemeen directeur kan evenwel een kortere termijn aanvaarden.

Rekening houdend met de goede werking van de dienst, kan de ingangsdatum van het verlof met maximaal één maand worden uitgesteld.

Afdeling III. Het onbetaald verlof als gunst

Art. 279. Het personeelslid kan in principe in aanmerking komen voor de volgende contingenten onbetaalde verlopen:

1° twintig dagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes. In een periode van deeltijdse arbeid wordt het aantal dagen in evenredige mate verminderd. Die dagen worden niet bezoldigd.

2° twee jaar gedurende de loopbaan, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand. Het verlof kan voltijds of deeltijds genomen worden. De maximum periode is het equivalent van 2 voltijdse jaren (bijvoorbeeld 1/5 onderbreking kan gedurende maximum 10 jaar opgenomen worden). Die periodes worden niet bezoldigd.

Art. 280. Het onbetaald verlof als gunst zoals vermeld in art. 279, 2° is niet van toepassing op:

- algemeen directeur
- financieel directeur
- personeelsleden van niveau A
- leidinggevende* personeelsleden.
- het statutair personeelslid op proef en het contractueel personeelslid dat minder dan 1 jaar in dienst is

(*Met leidinggevend personeel wordt bedoeld: elke functie waarin de titularis hiërarchisch of functioneel gezag uitoefent over ondergeschikte personeelsleden. Een projectverantwoordelijke wordt voor de toepassing van deze regel gelijkgesteld met de titularis van een leidinggevende functie (diensthoofd, werkleider, ploegbaas, bibliothecaris, sportfunctionaris, hoofdpoetsvrouw...)

De bevoegde overheid kan evenwel in de gevallen waarin de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord, de titularissen van de uitgesloten ambten die erom gemotiveerd verzoeken, toestaan om gebruik te maken van dit onbetaald verlof als gunst.

Art. 281. § 1. Het onbetaald gunstverlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft.

§ 2. De aanvraag tot het bekomen van onbetaald gunstverlof zoals bepaald in art. 279, 1° dient minstens één week vooraf voorgelegd te worden aan de algemeen directeur. De algemeen directeur kan evenwel een kortere termijn aanvaarden.

De aanvraag tot het bekomen van onbetaald gunstverlof zoals bepaald in art. 279, 2° dient minstens één maand vooraf voorgelegd te worden aan de algemeen directeur.

De algemeen directeur kan evenwel een kortere termijn aanvaarden.

§ 3. Het personeelslid kan bij weigering bezwaar indienen bij het college van burgemeester en schepenen (de OCMW-raad). Hij kan verzoeken om in dit verband gehoord te worden.

- Titel VIII, verloven en afwezigheden, hoofdstuk X, het onbetaalde verlof, en hoofdstuk XI, loopbaanonderbreking, worden volledig geschrapt en vervangen door:

Hoofdstuk X. Vlaams Zorgkrediet

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 287. § 1. Het Vlaams Zorgkrediet is een recht voor de titularissen van graden van niveau B en lager.

§ 2. Het Vlaams Zorgkrediet is niet van toepassing op:

- algemeen directeur
- financieel directeur
- personeelsleden van niveau A

Leidinggevende* personeelsleden kunnen enkel hun loopbaan verminderen tot 80%.

(*Met leidinggevend personeel wordt bedoeld: elke functie waarin de titularis hiërarchisch of functioneel gezag uitoefent over ondergeschikte personeelsleden. Een projectverantwoordelijke wordt voor de toepassing van deze regel gelijkgesteld met de titularis van een leidinggevende functie (diensthoofd, werkleider, ploegbaas, hoofdpoetsvrouw, bibliothecaris, sportfunctionaris)

De bevoegde overheid kan evenwel in de gevallen waarin de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord, de titularissen van de uitgesloten ambten die erom gemotiveerd verzoeken, hierop uitzonderingen toestaan.

Art 288. Het zorgkrediet dient met volledige maanden aangevraagd te worden (hoeft niet op de eerste van de maand te starten).

Uitgezonderd:

- wanneer het kind waarvoor het zorgkrediet opgenomen wordt 13 jaar wordt tijdens de periode van de aanvraag

- wanneer de periode van de opleiding die gevolgd wordt geen gehele maanden omvat.

Art 289. Het zorgkrediet dient in periodes van minimum 3 maanden en maximum 12 maanden aangevraagd en opgenomen te worden.

Uitzondering:

- bij palliatieve zorgen kan een aanvraag ingediend worden voor 1 maand tot maximaal 3 maanden.
- wanneer het personeelslid geen recht meer heeft op 3 maanden zorgkrediet (wegens bijna uitgeput) kan een periode van 1 of 2 maanden aangevraagd worden.

Art 290. § 1. De totale duur is beperkt tot 18 maanden bij voltijdse onderbreking (onafhankelijk van het motief). De maximumduur van 18 maanden voltijds wordt echter verminderd met de reeds opgenomen periodes van volledig en deeltijds zorgkrediet.

§ 2. De totale duur is beperkt tot 36 maanden bij vermindering tot de helft (onafhankelijk van het motief). De maximumduur van 36 maanden vermindering tot de helft wordt echter verminderd met de reeds opgenomen periodes van volledig en deeltijds zorgkrediet.

§ 3. De totale duur is beperkt tot 90 maanden bij 1/5 vermindering (onafhankelijk van het motief). De maximumduur van 90 maanden 1/5 wordt echter verminderd met de reeds opgenomen periodes van volledig en deeltijds zorgkrediet.

Art 291. Het personeelslid met recht op Vlaams Zorgkrediet stelt de algemeen directeur minstens 1 maand voor het begin van de onderbreking schriftelijk op de hoogte van de periode waarvoor het zijn loopbaan wil onderbreken. Voor palliatieve zorgen en zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad wordt de aanvraagtermijn vastgelegd op minstens 7 dagen voor de ingangsdatum. Wanneer de aanvraag niet wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

Art. 292. Wanneer de persoon voor wie het zorgkrediet opgenomen wordt overlijdt, kan de onderbrekingsuitkering behouden worden voor de duur van de lopende periode tot maximaal 6 maanden na de dag van het overlijden.

Art. 293. De periodes van zorgkrediet worden beschouwd als verlof. Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld. Het verlof is onbezoldigd.

Afdeling II. Zorg voor een kind tot en met 12 jaar

Art. 294. Het personeelslid kan Vlaams zorgkrediet nemen voor de zorg voor een kind tot en met 12 jaar. Het gaat om:

- eigen kinderen (inclusief adoptie)
- kinderen van de partner waarmee het personeelslid gehuwd is of wettelijk samenwoont (inclusief adoptie)
- pleegkinderen

Afdeling III. Zorg voor een kind met een handicap

Art. 295. Het personeelslid kan Vlaams zorgkrediet nemen voor de zorg voor een gehandicapt kind. Het gaat om:

- een kind dat voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid
- een kind dat een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal als vermeld in de regelgeving betreffende de kinderbijslag
- een kind dat erkend is door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap of voor wie Integrale Jeugdhulp een indicatiestellingsverslag heeft afgeleverd met één of meer geldige typemodules in het kader van de handicap.

Afdeling IV. Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad

Art. 296. Het personeelslid kan Vlaams zorgkrediet nemen voor de zorg wegens een zware ziekte voor:

- een gezinslid (de personen waarmee het personeelslid samenwoont)
- een familielid (bloed- en aanverwanten) tot de tweede graad van het personeelslid of van de partner waarmee hij gehuwd is of wettelijk samenwoont.

Afdeling V. Palliatieve zorgen

Art. 297. Het personeelslid kan Vlaams zorgkrediet nemen voor palliatieve zorgen. Hieronder verstaan we elke vorm van bijstand, meer bepaald van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand, aan en verzorging van een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en zich in een terminale fase bevindt.

Afdeling VI. Opleiding

Art. 298. Het personeelslid kan Vlaams zorgkrediet nemen om een opleiding te volgen die voldoet aan één van de volgende vereisten:

- elke vorm van onderwijs die georganiseerd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid en waarvan het programma minimaal 120 contacturen of 9 studiepunten op jaarbasis omvat;
- elke opleiding die georganiseerd wordt door een opleidingsverstrekker die erkend is in het kader van opleidingscheques of steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten en waarvan het programma minimaal 120 contacturen of 9 studiepunten op jaarbasis omvat.

Binnen de 20 kalenderdagen na elk kwartaal dient een attest afgeleverd te worden dat bewijst dat het personeelslid regelmatig aanwezig was in de opleiding tijdens dat kwartaal.

Hoofdstuk XI. Loopbaanonderbreking

Afdeling I. Loopbaanonderbreking in het kader van het ouderschapsverlof

Art. 299. § 1. Het personeelslid kan ouderschapsverlof nemen voor het kind waarvan hij ouder is. Hij is dus:

- de biologische moeder of biologische vader
- de ouder die het kind erkend heeft
- de adoptieouder.

§ 2. Het ouderschapsverlof moet beginnen voordat het kind 12 jaar wordt. Als het kind een fysieke of mentale handicap van minstens 66% heeft, is die leeftijdsgrens 21 jaar.

Art. 300. Het personeelslid heeft het recht zijn loopbaan te onderbreken ofwel:

- volledig gedurende 4 maanden, naar keuze op te splitsen per maand
- halftijds gedurende 8 maanden, naar keuze op te splitsen in periodes van 2 maanden of een veelvoud hiervan
- 1/5 gedurende 20 maanden, naar keuze op te splitsen in periodes van 5 maanden of een veelvoud hiervan.

De verschillende vormen kunnen gecombineerd worden.

Art. 301. Om aanspraak te kunnen maken op het ouderschapsverlof moet het personeelslid tijdens de vijftien maanden voorafgaande aan de schriftelijke kennisgeving bedoeld in artikel 302 gedurende twaalf maanden in dienst zijn geweest.

Art. 302. Het personeelslid dat zijn loopbaan onderbreekt of zijn prestaties vermindert, stelt de algemeen directeur ten minste twee en ten hoogste drie maanden voor het begin ervan schriftelijk op de hoogte met vermelding van de gewenste vorm en periode.

De algemeen directeur kan de termijn inkorten.

Als het personeelslid het ouderschapsverlof opsplijst of de verschillende vormen wilt combineren, dan moet voor elke aparte periode een aanvraag ingediend worden.

Art. 303. § 1. De algemeen directeur kan schriftelijk het recht op ouderschapsverlof voor maximum zes maanden uitstellen. Dit kan alleen om gerechtvaardigde redenen in verband met de werking van de dienst en binnen een maand na de schriftelijke kennisgeving bedoeld in artikel 302.

§ 2. Onverminderd de in paragraaf 1 bedoelde beperking gaat het ouderschapsverlof in uiterlijk zes maanden na de maand waarin het gemotiveerd uitstel plaats heeft.

Afdeling II. Loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand

Art. 304. Het personeelslid kan loopbaanonderbreking in het kader van de medische bijstand nemen voor:

- gezinsleden (de personen met wie hij samenwoont)
- bloedverwanten tot de tweede graad: ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen
- aanverwanten tot de eerste graad: schoonouders, stiefouders, stiefkinderen, echtgenoten van de kinderen.

Het personeelslid dat wettelijk samenwoont kan ook deze loopbaanonderbreking nemen voor medische bijstand voor de vader, moeder en de kinderen van de partner waarmee hij wettelijk samenwoont.

Art. 305. § 1. Het personeelslid heeft het recht zijn loopbaan te onderbreken ofwel:

- volledig gedurende 12 maanden per patiënt, op te splitsen in periodes van 1 tot 3 maanden
- halftijds of 1/5 gedurende 24 maanden per patiënt, op te splitsen in periodes van 1 tot 3 maanden

§ 2. Ingeval het personeelslid alleenstaand is en zijn loopbaan onderbreekt om medische bijstand te verlenen aan zijn kind jonger dan 16 jaar, wordt de maximumperiode verdubbeld.

Art. 306. Als het minderjarig kind (jonger dan 18 jaar) wegens een zware ziekte in het ziekenhuis wordt opgenomen, kan het personeelslid ook volledige loopbaanonderbreking voor een week krijgen om het kind bij te staan of te verzorgen. Deze periode kan één keer met nog een week verlengd worden.

Art. 307. Een deeltijds personeelslid dat gemiddeld ten minste 28,50 uur per week presteert, kan zijn prestaties verminderen tot 19 uur per week.

Art. 308. Het personeelslid dat zijn loopbaan onderbreekt of zijn prestaties vermindert, stelt de algemeen directeur minstens zeven dagen voor het begin van de onderbreking of de vermindering van de prestaties schriftelijk op de hoogte van de reden, de gewenste vorm en de periode van de onderbreking of de vermindering. De algemeen directeur kan een kortere termijn aanvaarden.

Art. 309. Binnen twee werkdagen na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 308, kan de algemeen directeur het personeelslid ervan in kennis stellen dat de ingangsdatum wordt uitgesteld om redenen die verband houden met het functioneren van de dienst.

De kennisgeving van het uitstel gebeurt door de overhandiging van een geschrift aan het personeelslid waarin de reden en de duur van het uitstel worden vermeld. De duur van het uitstel bedraagt maximum zeven dagen.

Art. 310. Het personeelslid dat de onderbreking of vermindering van zijn prestaties wenst te verlengen, dient een nieuw attest van de behandelende geneesheer voor te leggen.

De bepalingen van de artikelen 308 en 309 zijn van toepassing.

Afdeling III. Palliatief verlof

Art. 311. Het personeelslid kan palliatief verlof nemen om palliatieve zorg te verstrekken aan een ongeneeslijk zieke, terminale patiënt. De patiënt aan wie palliatieve zorg verstrekt wordt, hoeft geen gezins- of familielid te zijn.

Art. 312. § 1. Het personeelslid heeft het recht zijn loopbaan te onderbreken gedurende 1 maand ofwel:

- volledig
- halftijds
- 1/5

De loopbaanonderbreking kan twee keer worden verlengd met nog eens een maand als het personeelslid opnieuw een attest voorlegt.

§ 2. De deeltijdse personeelsleden hebben het recht hun prestaties te verminderen om palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon, op voorwaarde dat:

1. zij gemiddeld ten minste 28.30 uur per week presteren;
2. de duur van de vermindering van de prestaties één maand bedraagt, eventueel verlengbaar met één maand;
3. zij gemiddeld 19 uren per week blijven presteren.

Art. 313. Het personeelslid dat zijn loopbaan volledig onderbreekt of zijn prestaties vermindert, stelt de algemeen directeur voor het begin van de onderbreking schriftelijk op de hoogte.

Hij bewijst de aangehaalde reden voor de onderbreking met een attest afgeleverd door de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging behoeft en waaruit blijkt dat hij zich bereid heeft verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen.

Art. 314. De onderbreking vangt aan de eerste dag van de week die volgt op de schriftelijke kennisgeving of op een vroeger tijdstip met akkoord van de algemeen directeur.

Art. 315. Als de patiënt overlijdt voor het einde van het palliatief verlof, kan het personeelslid kiezen of hij zijn verlof wilt uitdoen of het werk al eerder wilt hervatten. Bijlage V, overzicht van de verloven en afwezigheden, de administratieve toestand en de geldelijke en administratieve gevolgen, wordt als volgt aangepast:

Benaming van het verlof of afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Recht op aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op opschalanciënnite	Recht op loopbaan
Jaarlijkse vakantiedagen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Feestdagen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Bevallingsverlof	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Vaderschapsverlof	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Opvangverlof	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Ziekteverlof bij statutairen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit	Disponibiliteit	Nee, vervangen door wachtgeld	Ja	Ja	Ja
Disponibiliteit wegens ambtsopheffing	Disponibiliteit	Nee, vervangen door wachtgeld	Ja	Ja	Ja
Omstandigheidsverlof of	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Verlof voor opdracht	Non-activiteit	Nee, tenzij verplicht bij wet	Nee	Nee	Ja
Onbetaald verlof als recht	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja	Ja
Onbetaald verlof als gunst (max. 20 kalenderdagen per jaar)	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja	Ja
Onbetaald verlof als gunst minder dan 1 maand of deeltijds	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja	Ja
Onbetaald verlof als gunst voor een aaneengesloten periode van minstens 1 maand	Non-activiteit	Nee	Nee	Nee	Ja
Vlaams Zorgkrediet	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja	Ja
Dienstvrijstellingen	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Afwezigheid zonder kennisgeving/toestemming vooraf	Non-activiteit	Nee	Nee	Nee	Ja
Afwezigheid zonder toestemming met overmacht	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja
Georganiseerde werkonderbreking	Dienstactiviteit	Niet voor de duur van de werk-	Ja	Ja	Ja

		onderbreking			
Loopbaanonderbreking	Dienstactiviteit	Nee	Ja	Ja (max. 12 maanden bij VLO)	Ja
Politiek verlof	Decretaal bepaald	Nee	Ja	Ja	Ja indien dienstactiviteit
Preventieve verwijdering uit het ambt	Dienstactiviteit	Ja (beperkt)	Ja	Ja	Ja
Profylaxeverlof	Dienstactiviteit	Ja	Ja	Ja	Ja

Art. 2. De titels van secretaris en financieel beheerder doorheen de rechtspositieregeling worden aangepast naar algemeen directeur en financieel directeur.

Art. 3. Als gevolg van de wijzigingen aangebracht aan de rechtspositieregeling is ook een hernummering van de artikels die niet werden aangepast van toepassing, met name vanaf het artikel 273.

Aldus gedaan in zitting als boven.

Bij bevel:

Inge Mampaey
Diensthooft Sociale Dienst

Josée Poelmans
Voorzitter