



OCMW ZOTTEGEM

VERSLAG

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

maandag 14 december 2020

Aanwezig:

Peter Lagaert, voorzitter,
Jenne De Potter, burgemeester,
Evelien De Both, Leen Goossens, Lieselotte De Roover, Evert De Smet, Brecht Cassiman, schepenen,
Peter Vansintjan, schepen van rechtswege,
Paul Lievens, Joost Franceus, Nadine Stalpaert, Matthias Diependaele, Peter Roman, Cyntia Braems,
Ann De Smet, Cynthia Van den Steen, Heidi Schuddinck, Dirk Minnaert, Jan De Maesschalck, Kurt De Loor,
Lode Bruneel, Louie Van Rijsselberge, Sven Mornie, Yana Giovanis, Karel Busschop, Filip Morre,
Benjamin Boone, Samuel Paul, raadsleden,
Koen Codron, algemeen directeur.

Verontschuldigd:

Marnic De Clercq, raadslid.

De voorzitter verklaart de zitting voor geopend.

Hij verwelkomt de raadsleden, het aanwezige publiek en de afgevaardigden van de pers.

Het verslag van de zitting van maandag 16 november 2020 wordt met algemene stemmen goedgekeurd.

OPENBARE VERGADERING

1. Brugfiguur onderwijs.

Bevoegd

Peter Vansintjan

Bevoegdheid

Artikel 77-78 van het Decreet Lokaal Bestuur

Wetten en reglementen

Decreet betreffende het flankerend onderwijsbeleid op lokaal niveau van 30 november 2007 en latere wijzigingen

Decreet van 29 november 2013 houdende de organisatie van preventieve gezinsondersteuning

Verwijzingsdocumenten

Zottegem – brugfiguur onderwijs

De financieel directeur verleende het visum op 4 november 2020.

Verantwoording

OCMW en stad Zottegem werken reeds enkele jaren samen met PIN vzw inzake integratiebeleid (onthaalgesprekken nieuwe inwoners, toeleiding naar dienstverlening). De demografische veranderingen met een toename van aantal nieuwe inwoners van buitenlandse herkomst verandert ook de samenstelling van de schoolpopulaties. Ouders van buitenlandse herkomst zijn niet of minder vertrouwd met de Vlaamse schoolcultuur, de taaldrempels zorgen voor moeilijke communicatie tussen school en ouders en vele gezinnen zitten in een maatschappelijk kwetsbare situatie.² De lage ouderbetrokkenheid van ouders van buitenlandse herkomst bij de schoolcarrière van hun kind heeft een negatief effect op de onderwijskansen van kinderen. Scholen hebben ondersteuning nodig om met deze nieuwe uitdagingen om te gaan. Zij trekken dan ook aan de alarmbel. Een brugfiguur onderwijs kan zowel de schoolteams als de gezinnen ondersteunen in hun traject als nieuwe inwoner in de stad. De brugfiguur ondersteunt de school in het onthaal van nieuwe gezinnen, stimuleert en faciliteert de ouderbetrokkenheid op school en vormt de brug naar voorzieningen buiten de school. De brugfiguur zal eveneens een beleidstaak krijgen.

De toeleiders die tot nu toe worden ingezet zijn hoofdzakelijk mensen werkzaam binnen de tewerkstellingsmaatregel artikel 60§7 van de wet betreffende het recht op maatschappelijke integratie. Een brugfiguur zoals hier voorgesteld dient echter over meer competenties te beschikken en zou eerder op een competentieniveau B ingeschaald worden. De kosten worden geraamd op 23.839 € werkingskosten en ca. 45.000 € loonkosten per jaar..

Financiële aspecten

De financieel directeur onderzocht de wettigheid en regelmatigheid van deze voorgenomen verbintenis in het kader van zijn opdracht in artikel 177, eerste lid, 1° van het decreet over het lokaal bestuur

De uitgave voor deze overheidsopdracht is voorzien in het exploitatiebudget binnen de beleids- en beheerscyclus (BBC) in het meerjarenplan 2020-2025 op budgetcode:

Beleidsdomein	WELZIJN	WELZIJN
Beleidsitem	090000	Sociale bijstand
Algemene rekening	6490010	Werkingsubsidies aan verenigingen / organisaties

Actieplan	1501	Kansarmoedebestrijding door schoolopbouwwerk
Actie	150102	Toeleder in diversiteit als brugfiguur welzijn - onderwijs i.s.m. Pin vzw
Krediet	68.839,00 euro	
Subsidiebedrag	68.839,00 euro	

De bevoegde schepen, een schepen en een aantal raadsleden komen tussen.

Stemmen

Met algemene stemmen

BESLIST:

Artikel 1. Een samenwerking met PIN vzw op te starten voor het inzetten van een brugfiguur onderwijs met ingang van 1 november 2020 en voor de duur van het meerjarenplan.

Artikel 2. Volgende samenwerkingsovereenkomst goed te keuren:

Samenwerkingsovereenkomst tussen stad Zottegem en PIN vzw voor het inschakelen van een toeleider in de diversiteit als brugfiguur op school.

In uitvoering van de beslissing van de OCMW-raad van Zottegem dd. 14 december 2020 wordt hierna de volgende samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen:

De opdrachtgever:

OCMW Zottegem, Deinsbekestraat 23, 9620 Zottegem

vertegenwoordigd door Jenne De Potter, voorzitter vast bureau en Koen Codron, algemeen directeur

De opdrachtnemer:

PIN vzw - partners en integratie vzw, Kanaalbrugstraat 5E, 1500 Zottegem

vertegenwoordigd door Eline Deblaere, voorzitter

Artikel 1. Voorwerp van de overeenkomst

§1. Waarom -

De demografische veranderingen in Zottegem zorgen voor een toename van nieuwe inwoners van buitenlandse herkomst en heeft een rechtstreeks effect op de samenstelling van de schoolpopulatie.

Scholen merken een lagere ouderbetrokkenheid bij ouders van buitenlandse herkomst bij de schoolcarrière van hun kind, wat een negatief effect heeft op de onderwijskansen van kinderen van buitenlandse herkomst.

Deze lagere ouderbetrokkenheid wordt gecreëerd doordat ouders van buitenlandse herkomst niet vertrouwd zijn met de Vlaamse schoolcultuur, doordat taaldrempels zorgen voor moeilijke communicatie tussen school en ouders en doordat ouders vaak in een maatschappelijk kwetsbare situatie zitten.

§2. Wat -

Stad Zottegem heeft als doel de scholen te ondersteunen bij deze nieuwe uitdagingen en een hefboom te bieden voor de ouderbetrokkenheid van ouders van buitenlandse herkomst bij de schoolcarrière van hun kind.

§3. Hoe -

Het inschakelen van een 'toeleider in de diversiteit' als brugfiguur op school.

1. Een toeleider vormt de brug tussen ouders en de school: op elkaar afstemmen van verwachtingen, vragen en bezorgdheden van ouders en school
2. Een toeleider stimuleert en activeert ouders om betrokken te zijn bij de schoolcarrière van hun kind
3. Een toeleider vormt de brug tussen ouders/kind en het lokale welzijns- en vrijetijdsaanbod

§4. De stad Zottegem geeft de opdracht aan PIN vzw om een 'toeleider in de diversiteit' in te schakelen als brugfiguur op school.

§5. Een stuurgroep coördineert de werking van de brugfiguur op school op en initieert bijkomende acties ter ondersteuning van de school.

- De stuurgroep bestaat minstens uit vertegenwoordigers van de opdrachtgever, de opdrachtnemer en de betrokken scholen. De stuurgroep komt minstens om de drie maand samen.
- De stuurgroep operationaliseert de opdrachten van PIN vzw zoals omschreven in art. 2.
- De stuurgroep bespreekt de signalen over trends, kansen en uitdagingen m.b.t. (de ouderbetrokkenheid van) ouders van buitenlandse herkomst.
- De stuurgroep stemt de bestaande acties ter ondersteuning van de scholen op elkaar af en initieert waar nodig aanvullende acties.

- De stuurgroep rapporteert op regelmatige basis aan het college van burgemeester en schepenen over haar activiteiten.
- Afspraken gemaakt binnen de stuurgroep zijn bindend voor alle leden bij wijze van verslag.

Artikel 2. Opdracht PIN vzw

§1. Het aanwerven, coachen en begeleiden van een voltijdse medewerker op B-niveau (of gelijkwaardig door ervaring) als Toeleider in de Diversiteit. Deze toeleider wordt ingeschakeld als brugfiguur op school.

p§2. Het onthalen van nieuwe ouders van buitenlandse herkomst op een school.

- Een onthaalgesprek met elke ouder: uitleg over schoolreglement, rondleiding op school, administratieve ondersteuning bij inschrijving, uitleg over klaswerking
- Kennismaking met leerkracht en schoolteam
- Ondersteuning bij eerste oudercontact(en)
- Proactief contacteren van ouders om drempels te ontdekken

§3. Het stimuleren en faciliteren van ouderbetrokkenheid van ouders van buitenlands herkomst bij de schoolcarrière van hun kind(eren).

- Laagdrempelige toegangspoort voor ouders i.f.v. contact met school (leerkracht, directie, zorgleerkracht, ...)
- Informeren, stimuleren en responsabiliseren van ouders over hun rol in schoolcarrière van het kind
- Wegwerken van drempels voor ouders om betrokken te zijn bij schoolcarrière: toeleiden naar welzijnsaanbod, Nederlandse les, ...
- Faciliteren van contact tussen (zorg)leerkracht en ouders

§4. Het vormen van de brug van ouders van buitenlandse herkomst en hun kinderen naar organisaties, diensten en voorzieningen buiten de school.

- Ouders toeleiden naar diensten en voorzieningen buiten school i.f.v. maatschappelijke kwetsbaarheid (OCMW, CAW, buurtwerking, Nederlandse les, ...)
- Toeleiden van het kind naar diensten en voorzieningen i.f.v. onderwijskansen (huisaakbegeleiding, CLB, taalspeelbad, bibliotheek, jeugd-, cultuur- en sportaanbod, ...).
- Toeleiden van kind diensten en voorzieningen i.f.v. welzijn van het kind (CLB, JAC, ...)

Artikel 3. Methodiek Toeleiders in de Diversiteit

§1. De opdracht wordt uitgevoerd via de methodiek 'Toeleiders in de Diversiteit'. Toeleiders zijn ervaringsdeskundigen in de migratie die in het kader van sociale economie worden tewerkgesteld bij PIN vzw. Toeleiders worden ingezet om contacten te leggen met de doelgroep, hen te sensibiliseren en motiveren, basisinformatie te geven en hen waar nodig toe te leiden naar diensten en voorzieningen.

§2. Om aan de doelstellingen inzake sociale economie en toeleiding naar het normaal economisch circuit tegemoet te komen, combineert PIN vzw de concrete opdracht van de toeleiders met een doorgedreven coaching en begeleiding.

Deze coaching en begeleiding bestaat uit:

- Opleidingspakket 'toeleiding en het voeren van lokale onthaalgesprekken'. In deze basisopleiding (min. 60 uur) wordt de toeleider o.a. opgeleid in (digitale) communicatievaardigheden, basisprincipes rond werken in sociale hulp- en dienstverlening, deontologie en professionele houding in het kader van de opdracht.
- Een driemaandelijkse thematische vormingsdag voor alle toeleiders om basisprincipes op te frissen en bepaalde thema's uit te diepen (voorbeelden: gericht plannen, deontologie, telefoontechnieken.)
- Een externe vorming(en) en opleiding(en) in functie van het tewerkstellingstraject.
- Persoonlijke coaching. De coach staat de toeleider bij in elk aspect van zijn/haar tewerkstelling in functie van doorstroom naar het normaal economisch circuit. Via coachingsgesprekken, permanente hulplijn en coaching op de werkvloer wordt de toeleider bijgestaan bij inhoudelijke vragen en het verwerven van de juiste attitudes. Daarnaast werkt de coach aan de persoonlijke ontwikkeling van de toeleider en is hij een klankbord voor vragen en zorgen.
- Evaluatie- en functioneringsgesprekken om de groei van de toeleider in zijn/haar tewerkstellingstraject op te volgen.
- Een tweewekelijkse intervisie voor toeleiders. Dit is een inhoudelijke uitwisseling onder toeleiders rond moeilijke dossiers (case bespreking), maar er is ook ruimte voor bijkomende vorming.
- Een wekelijkse teamvergadering met de toeleiders. Enerzijds is dit een overleg over de interne werking van PIN, anderzijds worden hier praktische werkafspraken gemaakt.

Artikel 4. Engagement stad Zottegem

§1. Het management team en de gemeenteraad van stad Zottegem geven aan de stuurgroep het uitvoeringsmandaat over het coördineren van de werking van de brugfiguur op school op en het initiëren van bijkomende acties ter ondersteuning van de school.

§2. Stad Zottegem creëert de voorwaarden voor het uitvoeren van de opdracht van PIN vzw zoals omschreven in art. 2 en geoperationaliseerd binnen de stuurgroep. De interne trekker binnen stad Zottegem faciliteert waar mogelijk in functie van een efficiënte uitvoering van de opdracht.

§3. Stad Zottegem zorgt voor de logistieke ondersteuning van de werkzaamheden van de toeleider. In het bijzonder - maar niet exhaustief - het gebruik van een werkplek, het flexibel gebruik van gesprekslokalen en internettoegang.

Artikel 5. Periode van overeenkomst

§1. Deze samenwerkingsovereenkomst vangt aan op 1 januari 2021 en loopt tot en met 31 december 2025.

§2. Deze periode wordt verlengd als de aanwerving van de toeleider gebeurt na 1 januari 2021. Dit a rato de periode tussen 1 januari 2021 en de datum van aanwerving.

§3. Deze samenwerkingsovereenkomst is voor de opdrachtgever en -nemer op ieder moment opzegbaar als er zich ingrijpende wijzigingen zouden voordoen binnen de uitvoering van deze overeenkomst die de samenwerking of uitvoering van de overeenkomst aanzienlijk bemoeilijken of wijzigen. In voorkomend geval dient de opdrachtgever of -nemer via aangetekend schrijven de opzeg van de samenwerkingsovereenkomst over te maken. De beëindiging van de overeenkomst kan ten vroegste ingaan de eerste dag van drie maanden volgend op het versturen van het aangetekend schrijven.

Artikel 6. Evaluatie

§1. De uitvoering van de opdracht wordt twee keer per werkjaar geëvalueerd door de opdrachtgever. Hiertoe brengt de opdrachtnemer verslag uit aan de opdrachtgever over de uitvoering van de opdracht.

1. Een tussentijdse evaluatie na 30 juni die betrekking heeft op de projectuitvoering in de eerste helft van het werkjaar
2. Een eindevaluatie na 31 december die betrekking heeft op de projectuitvoering in het volledige werkjaar.

Artikel 7. Financiering

§1. Voor de uitvoering van de opdracht omschreven in artikel 2 wordt door de opdrachtnemer een vergoeding aangerekend aan de opdrachtgever. Deze vergoeding bestaat uit:

1. een vaste vergoeding voor de projectuitvoering van 23.839,00 euro per jaar.
Deze vergoeding omvat de coaching van de toeleiders, werkingskosten verbonden aan de opdracht (telefonie, ICT, vervoer, ...) en overheadkosten.
2. een variabele vergoeding die de loonkost van de toeleider dekt.

§2. De opdrachtnemer maakt per kwartaal (na 31 maart, 30 juni, 30 september en 31 december) een factuur.

Artikel 8. Wijzigingen aan overeenkomst

§1. Deze samenwerkingsovereenkomst kan aangevuld of gewijzigd worden door middel van een addendum bij de overeenkomst dat aanvaard werd door de opdrachtgever en de opdrachtnemer.

Opgemaakt in tweevoud te Zottegem op 14 december 2020

Voor de opdrachtgever,

Jenne De Potter,

voorzitter van het vast bureau

Koen Codron

algemeen directeur

Voor de opdrachtnemer,

Eline Deblaere

voorzitter

2. Wijzigen van het organogram ocmw naar een eengemaakt organogram voor stad en ocmw.

Dit punt wordt verdaagd.

3. Vlaams Intersectoraal Akkoord. Goedkeuring maatregelen.

Bevoegd

Evelien De Both

Bevoegdheid

Artikel 77 - 78 van het Decreet Lokaal Bestuur.

Wetten en reglementen

Sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen, afgesloten op 8 april 2020, goedgekeurd door de Vlaamse regering op 10 april 2020.

Omzendbrief KB/ABB 2020/2 van 29 mei 2020 betreffende het sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen.

Het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, m.n. art. 19 quater (ecocheques), art. 19 ter (sport- en cultuurcheques) art. 19 §2, 14° (geschenkcheques) en artikel 19 quinquies (consumptiecheques).

Het Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017, en latere wijzigingen.

Het Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen.

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden en haar personeel, en latere wijzigingen.

Raadsbesluit van 29 juni 2020 houdende de goedkeuring van de rechtspositieregeling voor het personeel lokaal bestuur Zottegem.

Verwijzingsdocumenten

Sectoraal akkoord 2020

Omzendbrief KB/ABB 2020/2 van 29 mei 2020 betreffende het sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen

Protocol van akkoord van het BOC van 18 september 2020 over de voorgestelde maatregelen m.b.t. het sectoraal akkoord 2020 – ACOD, ACV – Openbare Diensten, VSOA

Besluit vast bureau van 12 oktober 2020 betreffende sectoraal akkoord

Verantwoording

De Vlaamse regering keurde op 10 april 2020 het ontwerp van sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen goed. De kern van het sectoraal akkoord is een koopkrachtverhoging van globaal 1,1% vanaf 1 januari 2020 voor het personeel. Op vrijdag 29 mei 2020 keurde de Vlaamse regering de omzendbrief bij dit sectoraal akkoord goed. Deze omzendbrief verduidelijkt de toepassings- en uitvoeringsmodaliteiten van het sectoraal akkoord.

Het sectoraal akkoord heeft uitwerking vanaf 1 januari 2020 en voorziet in een belangrijke koopkrachtverhoging voor het personeel :

1. Recurrente maaltijdchequeverhoging van 100,00 EUR per VTE

De personeelsleden van de lokale en provinciale besturen die op de datum waarop dit sectoraal akkoord is afgesloten, de maximale werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques nog niet bereikt hebben (= 6,91 EUR), ontvangen vanaf 01 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques tot het fiscale maximum, met een maximum van 100,00 EUR per VTE.

Er wordt geopteerd om de werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques voor de personeelsleden zonder attractiviteitspremie van 01 juli 2020 tot en met 31 december 2020 op te trekken tot 3,91 EUR. De werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques voor de personeelsleden met attractiviteitspremie wordt opgetrokken van 01 juli 2020 tot en met 31 december 2020 tot 3,41 EUR.

Vanaf 01 januari 2021 wordt de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques voor alle personeelsleden vastgelegd op 3,41 EUR. De werknemersbijdrage blijft onveranderd op 1,09 EUR.

2. Recurrente koopkrachtverhoging van 200,00 EUR per VTE

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 hebben de personeelsleden jaarlijks recht op ecocheques voor een bedrag van 200,00 EUR per VTE. De referteperiode bedraagt 12 maanden en loopt jaarlijks van 01 januari tot en met 31 december.

Wat betreft de berekening van het bedrag ecocheques waarop het personeelslid recht heeft wordt rekening gehouden met volgende toekenningvoorwaarden:

- Het bedrag van de ecocheques wordt pro rata de tewerkstellingsperiode berekend voor de personeelsleden die in de loop van de referte in of uit dienst zijn getreden van het bestuur. De gewone inactiviteitsdagen die tussen twee tewerkstellingsperiodes liggen worden meegeteld voor de duur van de tewerkstellingsperiode;
- Het bedrag wordt herberekend op basis van de prestatiebreuk;
- In geval van afwezigheden, wordt voor de berekening rekening gehouden met het aantal dagen waarvoor de betrokken personeelsleden salaris gekregen hebben;
- Periodes van moederschapsrust en vakantie worden gelijkgesteld voor de berekening, ongeacht of deze dagen gedekt worden door salaris of niet.

3. Verhoging minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler contractueel personeel

Vanaf 01 januari 2020 wordt de sectoraal afgesproken minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler van het contractuele personeel opgetrokken naar 2,50% (nu 1,0%) of een gelijkwaardige dekking voor lokale en provinciale besturen die niet werken met een bijdragevoet, maar met een kloofdichting.

De minimale bijdragevoet voor de tweede pensioenpijler van de contractuele personeelsleden bedraagt nu 1,00%.

De bevoegde schepen en een aantal raadsleden komen tussen.

Stemmen

Met algemene stemmen

BESLIST:

Artikel 1. In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 hebben alle personeelsleden, zowel VIA-personeel als niet VIA-personeel, jaarlijks recht op een recurrente koopkrachtverhoging van 200,00 EUR per VTE.

Aan het voltijds personeelslid wordt op jaarbasis een bedrag van 200,00 EUR toegekend onder de vorm van ecocheques, rekening houdend met volgende toekenningsvoorwaarden:

- De referteperiode loopt van 01 januari tot en met 31 december;
- Het bedrag wordt herberekend op basis van de prestatiebreuk;
- Het bedrag wordt pro rata de tewerkstellingsperiode berekend voor de personeelsleden die in de loop van de referteperiode in dienst of uit dienst zijn getreden van het bestuur. De gewone inactiviteitsdagen die tussen twee tewerkstellingsperiodes liggen worden meegeteld voor de duur van de tewerkstellingsperiode;
- In geval van afwezigheden, wordt voor de berekening rekening gehouden met het aantal dagen waarvoor de betrokken personeelsleden salaris gekregen hebben. Periodes van moederschapsrust en vakantie worden gelijkgesteld voor de berekening ongeacht of deze dagen gedekt worden door salaris of niet.

De werkgeversbijdrage van de maaltijdcheques wordt vanaf 01 januari 2021 vastgesteld op 3,41 EUR.

Artikel 2. De raad beslist om vanaf 01 januari 2020 de bijdragevoet voor de tweede pensioenpijler op te trekken naar 2,50%

Artikel 3. Bij een volgende wijziging aan de rechtspositieregeling deze beslissing mee op te nemen.

4. Vaststelling AMPJ 2020-2025 deel OCMW

Bevoegd

Leen Goossens

Bevoegdheid

Artikel 78, 4° van het Decreet Lokaal Bestuur.

Wetten en reglementen

Besluit Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en de beheerscyclus (BVR BBC).

Omzendbrief KB/ABB 2019/4: strategische meerjarenplannen 2020-2025 lokale en provinciale besturen.

Omzendbrief KBBJ/ABB 2020/3 over de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus

Decreet lokaal bestuur, art. 254, 255 en 256.

Verwijzingsdocumenten

Het ontwerp van aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025.

Verantwoording

De gemeenteraad heeft het meerjarenplan 2020-2025 van gemeente en OCMW goedgekeurd op 16 december 2019. In de aanpassing van het meerjarenplan wordt enerzijds het resultaat van jaarrekening 2019 verwerkt.

Anderzijds worden aanpassingen doorgevoerd naar aanleiding van nieuw beschikbare informatie.

De aanpassing van het meerjarenplan wordt opgemaakt volgens de regels over de beleids- en beheerscyclus (BBC) en bestaat uit een strategische nota, een financiële nota en een toelichting. In de documentatie bij de aanpassing van het meerjarenplan wordt de nodige achtergrondinformatie opgenomen.

In de strategische nota van het meerjarenplan worden de beleidsdoelstellingen en de beleidsopties voor het extern en intern te voeren beleid geïntegreerd weergegeven.

In de financiële nota van het meerjarenplan wordt de financiële vertaling van de beleidsopties van de strategische nota weergegeven en wordt verduidelijkt hoe het financiële evenwicht wordt gehandhaafd.

De gemeenten en de OCMW's hebben een geïntegreerd meerjarenplan, maar hebben hun eigen bevoegdheden voor de vaststelling ervan. Zowel de gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn moet eerst zijn eigen deel van de aanpassing van het meerjarenplan vaststellen. Daarna kan de gemeenteraad het deel van de aanpassing van het meerjarenplan dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld, goedkeuren, waardoor de aanpassing van het meerjarenplan definitief is vastgesteld.

De goedkeuring van de gemeenteraad is nodig omdat de gemeente de financiële gevolgen moet dragen van de keuzes die de raad voor maatschappelijk welzijn maakt. Die besluitvorming gebeurt als volgt:

- De raad voor maatschappelijk welzijn stelt eerst zijn deel van de aanpassing van het meerjarenplan vast
- De gemeenteraad stelt vervolgens zijn deel van de aanpassing van het meerjarenplan vast
- De gemeenteraad keurt ten slotte het deel goed dat de raad voor maatschappelijk welzijn heeft vastgesteld

De bevoegde schepen, een aantal schepenen, een aantal raadsleden en de financieel directeur komen tussen.

Stemmen

15 ja-stemmen (Peter Lagaert, Jenne De Potter, Evelien De Both, Leen Goossens, Lieselotte De Roover, Evert De Smet, Brecht Cassiman, Peter Vansintjan, Paul Lievens, Matthias Diependaele, Cyntia Braems, Ann De Smet, Cynthia Van den Steen, Karel Busschop, Samuel Paul)

13 onthoudingen (Joost Franceus, Nadine Stalpaert, Peter Roman, Heidi Schuddinck, Dirk Minnaert, Jan De Maesschalck, Kurt De Loor, Lode Bruneel, Louie Van Rijsselberge, Sven Mornie, Yana Giovanis, Filip Morre, Benjamin Boone)

BESLIST:

Artikel 1. De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 deel OCMW vast, met onderstaand resultaat:

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Exploitatiesaldo	7 708 195	4 430 792	4 767 735	5 020 358	5 214 808	5 387 984
Investeringsaldo	-6 275 726	-8 496 387	-3 934 191	-5 592 842	-7 879 593	-8 544 074
Financieringsaldo	-3 754 959	2 305 456	-898 872	588 429	2 731 050	3 246 394
Budgettaire resultaat boekjaar	-2 322 491	-1 760 138	-65 328	15 945	66 265	90 305
Gecumuleerde budgettaire resultaat vorig boekjaar	4 335 728	2 013 237	253 099	187 771	203 715	269 981
Gecumuleerd budgettaire resultaat	2 013 237	253 099	187 771	203 715	269 981	360 286
Beschikbaar budgettair resultaat op kasbasis	437 193	253 099	187 771	203 715	269 981	360 286
Autofinancieringsmarge	4 970 959	1 658 106	1 843 632	1 980 555	1 965 628	1 843 147

Artikel 2. De aanpassing van het meerjarenplan 2020-2025 zal volgens de bepalingen van artikel 250 van het Decreet Lokaal Bestuur in digitale vorm aan de Vlaamse Regering worden overgemaakt.

Artikel 3. Dit besluit zal bekend gemaakt worden volgens de bepalingen van artikel 285 en 286 van het decreet over het lokaal bestuur (publicatielijst, besluit en inhoud op webtoepassing). De toezichthoudende overheid zal in kennis worden gesteld volgens de bepalingen van artikel 330 van het decreet lokaal bestuur.

5. Goedkeuring lijst nominatieve subsidies 2021

Bevoegd

Leen Goossens

Bevoegdheid

Artikel 41, 23° van het Decreet Lokaal Bestuur

Wetten en reglementen

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandeling

Het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur

Het Decreet Lokaal bestuur van 22 december 2017

Verwijzingsdocumenten

Lijst van nominatieve subsidies

Verantwoording

Ter verantwoording en als toelichting voor de raadsleden wordt in de (aanpassing van de) meerjarenplanning de lijst van de werkings- en investeringsubsidies informatief opgenomen als bijlage. Daarin zijn enerzijds subsidies opgenomen die worden toegekend op basis van een subsidiereglement, goedgekeurd door de raad, maar anderzijds ook subsidies die worden toegekend aan een specifieke derde (= nominatief) en die niet gestoeld zijn op een reglement.

Het is de exclusieve bevoegdheid van de raad om nominatieve subsidies toe te kennen, welke zowel exploitatie- als investeringstoelagen kunnen zijn. Deze lijst van subsidies dient bijgevolg elk jaar in een aparte beslissing van de OCMW-raad te worden goedgekeurd.

De uitbetaling van de verschillende nominatieve subsidies kan pas gebeuren na deze toekenning door de OCMW-raad.

De bevoegde schepen, de schepen van rechtswege en een aantal raadsleden komen tussen.

Stemmen

15 ja-stemmen (Peter Lagaert, Jenne De Potter, Evelien De Both, Leen Goossens, Lieselotte De Roover, Evert De Smet, Brecht Cassiman, Peter Vansintjan, Paul Lievens, Matthias Diependaele, Cyntia Braems, Ann De Smet, Cynthia Van den Steen, Karel Busschop, Samuel Paul)

13 onthoudingen (Joost Franceus, Nadine Stalpaert, Peter Roman, Heidi Schuddinck, Dirk Minnaert, Jan De Maesschalck, Kurt De Loor, Lode Bruneel, Louie Van Rijsselberge, Sven Mornie, Yana Giovanis, Filip Morre, Benjamin Boone)

BESLIST:

Artikel 1. De lijst met toekenning van de nominatieve subsidies voor het boekjaar 2021, zoals toegevoegd in bijlage, wordt goedgekeurd.

Artikel 2. Overeenkomstig artikel 286 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur maakt de burgemeester het besluit en de inhoud ervan bekend via de webtoepassing van het stadsbestuur. Op dezelfde dag brengt de gemeente overeenkomstig artikel 330 van het Decreet Lokaal Bestuur de toezichthoudende overheid op de hoogte.

6. Besteding subsidie "Covid-19" voor de doelgroep van de OCMW's

Bevoegd

Peter Vansintjan

Bevoegdheid

Artikel 77-78 van het Decreet Lokaal Bestuur.

Wetten en reglementen

Koninklijk besluit van 13 mei 2020 houdende het invoeren van een subsidie "Covid-19" voor de doelgroep van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Koninklijk besluit van 3 juli 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13 mei 2020 houdende het invoeren van een subsidie "Covid-19" voor de doelgroep van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Omzendbrief van 14 juli 2020 betreffende het koninklijk besluit van 3 juli 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13 mei 2020 houdende het invoeren van een subsidie "Covid-19" voor de doelgroep van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

[Omzendbrief betreffende de wet van 7 oktober 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13 mei 2020 houdende het invoeren van een subsidie "COVID-19" voor de doelgroep van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.](#)

[Omzendbrief ter aanvulling van de omzendbrief van 14 juli 2020 betreffende het koninklijk besluit van 3 juli 2020 tot wijziging van het Koninklijk besluit van 13 mei 2020 houdende het invoeren van een subsidie "Covid-19"](#)

Verwijzingsdocumenten

Administratieve instructies betreffende de subsidie COVID-19.

Verantwoording

Aan de OCMW 's wordt een toelage toegekend om hen toe te laten materiële, sociale, geneeskundige, sociaal-geneeskundige of psychologische dienstverlening te bieden aan gebruikers die een deel van hun inkomen verloren zijn in kader van COVID-19 en die niet langer het hoofd kunnen bieden aan de dagelijkse kosten of de kosten in verband met medische zorgen.

Deze maatregel is uitzonderlijk en tijdelijk en houdt verband met een unieke situatie, namelijk de pandemie die het resultaat is van het coronavirus.

Het doelpubliek dat met de sociale maatregelen wordt vooropgesteld zijn personen die zich in een moeilijke sociale situatie bevinden en een deel van hun inkomen en/of van zijn koopkracht heeft verloren als gevolg van COVID-19 en die een beroep doen of in aanmerking zouden komen om een beroep te doen op de diensten die tot de taken van het OCMW behoren, in welke vorm dan ook.

Het OCMW moet een individuele analyse uitvoeren van de situatie van de personen (sociaal onderzoek).

Deze analyse heeft betrekking op de twee vooropgestelde aspecten:

1. Moeilijke sociale situatie;
2. Een deel van zijn inkomen en/of koopkracht verloren zijn als gevolg van Covid-19.

De maatschappelijk werkers moeten een duidelijke diagnose stellen over het bestaan en de omvang van de behoefte aan dienstverlening en de meest geschikte middelen voorstellen om daarin te voorzien.

Iedere beslissing in kader van de besteding van de Covid-19 subsidie vereist een individueel onderzoek dat de behoefte bepaalt en dient individueel beslist te worden op het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst.

Het OCMW moet de hulp toekennen in de meest gepaste vorm ten opzichte van de persoon.

Het OCMW kan de Covid-19 subsidie gebruiken in 8 sectoren van tussenkomst:

1. het verlenen van hulp voor huisvesting, met inbegrip van de lasten, uitgezonderd de huurwaarborg;
2. het verlenen van hulp voor energieverbruik, met inbegrip van de noodzakelijke begeleiding en sociale en budgettaire begeleiding;
3. het verlenen van hulp voor digitale ondersteuning met het oog op het bevorderen van het online opstarten van procedures, sociale contacten en onderwijssteuning;
4. het verlenen van psychologische hulp om de kosten te dekken van erkende professionele hulpverleners bij huiselijk geweld, angstproblemen en psychiatrische onrust;
5. het verlenen van hulp op het gebied van gezondheid;
6. het verlenen van hulp bij onbetaalde facturen als gevolg van een beperking van de middelen;
7. het lenigen van andere levensnoodzakelijke behoeften;
8. het verlenen van steun in kader van de strijd tegen kinderarmoede.

Het OCMW is vrij in zijn keuze om de subsidie te verdelen over de verschillende sectoren. Toch stelt het OCMW hierin prioriteiten, in aanvulling op het huidige financieel steunkader.

In een overleg met de maatschappelijk werkers van het team RMI/financiële steun op 22 oktober 2020 werden de prioriteiten bepaald uit de 8 sectoren omdat het huidige financieel steunkader hierin nog geen mogelijkheden tot steunverlening voorziet. Telkens met een maximum per behoeftige persoon om de Covid-19 subsidie over zoveel mogelijk personen ongeveer op eenzelfde manier evenredig te verdelen. Ook werd beluisterd welke hulpvragen er dagelijks binnen stromen en bijgevolg de doelgroep het meest bij gebaat is.

Volgende prioriteiten werden naar voren geschoven:

1. het verlenen van hulp voor huisvesting, met inbegrip van de lasten uitgezonderd de huurwaarborg: het OCMW kan steun verlenen voor een bedrag van maximum 1.500,00 euro per behoeftige persoon voor de betaling van huur of huurachterstand, huisvestingskosten, gemeenschappelijke kosten en water. Ook kan het ten laste nemen van het hetzelfde bedrag voor de hypothecaire lening in het geval dat de bank uitstel van betaling heeft geweigerd of de gewaarborgde lening kan ook door de toelage worden gedekt op voorwaarde dat de begunstigde van de steun daadwerkelijk in de woning woont die het voorwerp van de lening uitmaakt.
2. het verlenen van psychologische hulp om de kosten te dekken van erkende professionele hulpverleners bij huiselijk geweld, angstproblemen en psychiatrische onrust: het OCMW kan steun verlenen door maximum 8 beurten ten laste te nemen, hier gaat het voornamelijk om prestaties door derden (psycholoog, psychiater, ergotherapeut,...)
3. het verlenen van hulp bij onbetaalde facturen als gevolg van een beperking van de middelen: het OCMW kan steun verlenen met een maximum van 1.500,00 euro per behoeftige persoon voor rekeningen die moeilijk te betalen zijn als gevolg van een beperking van de bestaansmiddelen (begrafeniskosten, proces- en deurwaarderskosten, diverse belastingen, het ten laste nemen van

ereloonkosten van bewindvoerders,...), het is echter raadzaam om met de persoon in kwestie een budgetopvolging op te starten wanneer de situatie structureel blijkt te zijn.

Het stellen van deze prioriteiten in kader van de Covid-19 subsidie aanvullend op het huidig financieel steunkader werd voorgelegd ter advies aan de BCSD-leden en deze keurden deze werkwijze goed op de BCSD-zitting van 10 november 2020.

Indien wijzigingen in deze prioriteiten zich zouden voordoen op basis van de hulpvragen van de doelgroep die binnen komen bij de maatschappelijk werkers, zal dit opnieuw worden voorgelegd.

De toelageperiode van de subsidie Covid-19 loopt van 1 april 2020 tot en met 31 december 2021.

Deze toelage zal verantwoord worden door middel van een elektronisch verslag, bestaande uit de gegevens van de activiteiten en een financieel overzicht. Dit verslag moet worden overgemaakt via de webtoepassing "Uniek Jaarverslag".

Dit verslag moet ingediend worden voor 28 februari 2022. De oorspronkelijke bewijsstukken blijven ter beschikking met oog op de controle op het gebruik van de toelage.

Volgens het koninklijk besluit zullen de niet gebruikte of niet verantwoorde bedragen door de Staat worden teruggevorderd volgens de regels bepaald door de Minister, dit kan gebeuren door ze te compenseren met andere toelages.

Financiële aspecten

De financieel directeur onderzocht de wettigheid en regelmatigheid van deze voorgenomen verbintenis in het kader van zijn opdracht in artikel 177, eerste lid, 1° van het decreet over het lokaal bestuur

De uitgave voor deze overheidsopdracht is voorzien in het exploitatiebudget binnen de beleids- en beheerscyclus (BBC) in het meerjarenplan op budgetcode:

Beleidsdomein	WELZIJN	WELZIJN
Beleidsitem	090000	Sociale bijstand
Algemene rekening	6482030 7405020	Tussenkost huishuur Bijdragen van hogere overheden voor personeelsuitgaven
Actieplan	/	/
Actie	/	/
Krediet	102.392,00 euro	
Subsidiebedrag	102.392,00 euro	

De bevoegde schepen en een aantal raadsleden komen tussen.

Stemmen

Met algemene stemmen

BESLIST:

Artikel 1. Kennis te nemen van de COVID-19 subsidie voor de doelgroep van de OCMW's, voor OCMW Zottegem bedraagt dit in totaal 102.392,00 euro, waarvan 8.191,00 euro wordt gereserveerd voor de personeelskosten.

Artikel 2. Het doelpubliek dat met de sociale maatregelen wordt vooropgesteld zijn personen die zich in een moeilijke sociale situatie bevinden en een deel van hun inkomen en/of van zijn koopkracht heeft verloren als gevolg van COVID-19 en die een beroep doen of in aanmerking zouden komen om een beroep te doen op de diensten die tot de taken van het OCMW behoren, in welke vorm dan ook.

Artikel 3. Het OCMW moet de hulp toekennen in de meest gepaste vorm ten opzichte van de persoon door een individuele analyse uit te voeren van de situatie van personen, neergeschreven door de maatschappelijk werkers in het sociaal verslag. Iedere beslissing in kader van de besteding van de Covid-19 subsidie vereist een individueel onderzoek dat de behoefte bepaalt en dient individueel beslist te worden op het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst

Artikel 4. Het OCMW prioriteiten stelt aanvullend op het huidig financieel steunkader met een maximum per behoeftige persoon om de Covid-19 subsidie over zoveel mogelijk personen ongeveer op eenzelfde manier evenredig te verdelen:

1. het verlenen van hulp voor huisvesting, met inbegrip van de lasten uitgezonderd de huurwaarborg: het OCMW kan steun verlenen voor een bedrag van maximum 1.500,00 euro per behoeftige persoon voor de betaling van huur of huurachterstand, huisvestingskosten, gemeenschappelijke kosten en water. Ook kan het ten laste nemen van het hetzelfde bedrag voor de hypothecaire lening in het geval dat de bank uitstel van betaling heeft geweigerd of de gewaarborgde lening kan ook door de toelage worden gedekt op voorwaarde dat de begunstigde van de steun daadwerkelijk in de woning woont die het voorwerp van de lening uitmaakt.
2. het verlenen van psychologische hulp om de kosten te dekken van erkende professionele hulpverleners bij huiselijk geweld, angstproblemen en psychiatrische onrust: het OCMW kan steun verlenen door maximum 8 beurten ten laste te nemen, hier gaat het voornamelijk om prestaties door derden (psycholoog, psychiater, ergotherapeut,...).
3. het verlenen van hulp bij onbetaalde facturen als gevolg van een beperking van de middelen: het OCMW kan steun verlenen met een maximum van 1.500,00 euro per behoeftige persoon voor rekeningen die moeilijk te betalen zijn als gevolg van een beperking van de bestaansmiddelen (begraveniskosten, proces- en deurwaarderskosten, diverse belastingen, het ten laste nemen van ereloonkosten van bewindvoerders,...), het is echter raadzaam om met de persoon in kwestie een budgetopvolging op te starten wanneer de situatie structureel blijkt te zijn.

Artikel 5: Indien wijzigingen in deze prioriteiten zich zouden voordoen op basis van de hulpvragen van de doelgroep die binnen komen bij de maatschappelijk werkers, zal dit opnieuw worden voorgelegd.

Artikel 6: De toelageperiode loopt van 1 april 2020 tot en met 31 december 2021. Deze toelage zal het OCMW verantwoorden door middel van een elektronisch verslag, bestaande uit de gegevens van de activiteiten en een financieel overzicht. Dit verslag moet worden overgemaakt via de webtoepassing "Uniek Jaarverslag". Dit verslag moet ingediend worden voor 28 februari 2022.

7. Nieuwe rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW wet.

Bevoegd

Evelien De Both

Bevoegdheid

Artikel 41 van het Decreet Lokaal Bestuur.

Wetten en reglementen

Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 24 december 2007, betreffende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Verwijzingsdocumenten

Het raadsbesluit van 29 juni betreffende de vaststelling van de rechtspositieregeling van het personeel van lokaal bestuur Zottegem

De ontwerptekst betreffende de rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW wet

Het definitief verslag van het Bijzonder Onderhandelings Comité van 18 september 2020

Het ondertekend protocol van het Bijzonder Onderhandelings Comité van 18 september 2020 door VSOA

Verantwoording

Door de goedkeuring van de nieuwe eengemaakte rechtspositieregeling van lokaal bestuur Zottegem door de raad van 29 juni 2020 werd voorzien dat de medewerkers die tewerkgesteld worden conform artikel 60 § 7 niet langer onder deze rechtspositieregeling vallen maar een aparte rechtspositieregeling krijgen toegewezen.

Er werd een ontwerptekst opgemaakt voor deze aparte rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet. De voorliggende ontwerptekst werd onderhandeld met de resp. vakorganisaties tijdens het Bijzonder Overleg Comité van 18 september 2020 en dient te worden goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn.

De bevoegde schepen en een raadslid komen tussen.

Stemmen

21 ja-stemmen (Peter Lagaert, Jenne De Potter, Evelien De Both, Leen Goossens, Lieselotte De Roover, Evert De Smet, Brecht Cassiman, Peter Vansintjan, Paul Lievens, Matthias Diependaele, Cyntia Braems, Ann De Smet, Cynthia Van den Steen, Heidi Schuddinck, Dirk Minnaert, Jan De Maesschalck, Lode Bruneel, Sven Mornie, Karel Busschop, Benjamin Boone, Samuel Paul)

7 onthoudingen (Joost Franceus, Nadine Stalpaert, Peter Roman, Kurt De Loor, Louie Van Rijsselberge, Yana Giovanis, Filip Morre)

BESLIST:

Artikel 1. De voorliggende ontwerptekst betreffende de rechtspositieregeling voor het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet goed te keuren.

Deze tekst maakt onlosmakelijk deel uit van dit raadsbesluit en zal mee opgenomen worden in de notulen.

Artikel 2. De datum van inwerkingtreding van de bij deze raadsbeslissing vastgestelde rechtspositieregeling voor het personeel van lokaal bestuur Zottegem vast te leggen op 01 januari 2021.

Artikel 3. Afschrift van dit raadsbesluit en de bijbehorende teksten aan de toezichthoudende overheid toe te sturen.

OCMW ZOTTEGEM

RECHTSPOSITIEREGELING **voor het OCMW-cliënteel** **tewerkgesteld in het kader van** **art. 60 §7 van de OCMW-wet**

Goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 14.12.2020

inhoud

HOOFDSTUK I. BESLISSING TOT TEWERKSTELLING	5
HOOFDSTUK II. PLAATS VAN TEWERKSTELLING	6
HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSVOORWAARDEN	7
HOOFDSTUK IV. DUUR VAN TEWERKSTELLING	9
HOOFDSTUK V. BEGELEIDING, OPVOLGING EN EVALUATIE	9
HOOFDSTUK VI. HET VORMINGSREGLEMENT	10
HOOFDSTUK VII. DE ADMINISTRATIEVE ANCIËNNITEITEN	11
HOOFDSTUK VIII. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN	11
HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN	11
HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS	11
HOOFDSTUK I. DE HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE	12
HOOFDSTUK II. HET VAKANTIEGELD	12
HOOFDSTUK III. DE EINDEJAARSTOELAGE	12
HOOFDSTUK IV. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES	14
HOOFDSTUK V. DE VERGOEDING VOOR REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN	14
HOOFDSTUK VI. DE SOCIALE VOORDELEN	14
HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALING	15
HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKE VAKANTIEDAGEN	15
HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN	16
HOOFDSTUK IV. BEVALLINGSVERLOF EN ADOPTIEVERLOF	16
HOOFDSTUK V. HET ZIEKTEVERLOF	20
HOOFDSTUK VI. HET OMSTANDIGHEIDSVERLOF	22
HOOFDSTUK VII. HET ONBETAALDE VERLOF/VERLOF OM DWINGENDE REDENEN	23
HOOFDSTUK VIII. LOOPBAANONDERBREKING/VLAAMS ZORGKREDIET	23
HOOFDSTUK IX. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN	33
HOOFDSTUK X. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	34
HOOFDSTUK XI. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN	35
HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN	36
HOOFDSTUK II. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.	37

TITEL 1. TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

AFDELING 1. TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het cliënteel van het OCMW dat met toepassing van artikel 60 §7, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn van 8 juli 1976, tijdelijk tewerkgesteld wordt in een betrekking bij het OCMW of ter beschikking gesteld wordt van een derde.

AFDELING 2. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2

Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. OCMW: het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
2. OCMW-wet: de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
3. DLB: het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017;
4. BVR RPR O: het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen;
5. het cliënteel: het cliënteel van het OCMW tewerkgesteld in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
6. de raad: de raad voor maatschappelijk welzijn;
7. het bestuur: het OCMW-bestuur;
8. het uitvoerend orgaan van het bestuur: het vast bureau;
9. het hoofd van het personeel: de algemeen directeur;
10. de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel: de plaatselijke rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente die door het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn wordt bediend, vastgesteld met toepassing van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
11. de werkgever: het OCMW dat het cliënteel zelf tewerkstelt of ter beschikking stelt van een derde in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
12. de gebruiker: de entiteit aan wie de cliënt door het OCMW ter beschikking gesteld wordt in het kader van artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
13. BVR TWE: Besluit van de Vlaamse regering van 23/12/2016 betreffende de tijdelijke werkervaring;
14. D TWE: Decreet van 9/12/2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming (= het Tijdelijkewerkervaringsdecreet);
15. traject tijdelijke werkervaring: het competentieversterkend traject dat erop gericht is werkervaring op te verwerven binnen een reële arbeidsmarktomgeving;
16. NEC: het normaal economisch circuit.

TITEL 2. tewerkstelling

HOOFDSTUK I. BESLISSING TOT TEWERKSTELLING

Artikel 3

De beslissing of een werkzoekende in aanmerking komt voor een traject tijdelijke werkervaring wordt genomen door het bestuur. Het moet gaan om een werkzoekende die bij aanvang van het traject leefloongerechtigd is, met toelating om te werken in België.

De beslissing wordt genomen na een grondige inschatting van het arbeidsmatige profiel van de werkzoekende. Bij het nemen van deze beslissing wordt minstens rekening gehouden met volgende principes :

- 1) de werkzoekende heeft een gebrek aan werkervaring;
- 2) de werkzoekende heeft een gebrek aan generieke competenties die van elke werknemer verwacht worden, ongeacht de functie die hij uitoefent;
- 3) de werkzoekende is niet in staat om onmiddellijk door te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt;
- 4) de werkzoekende beschikt over voldoende leerpotentieel om binnen maximaal vierentwintig maanden inzetbaar te zijn op de reguliere arbeidsmarkt.

Artikel 4

De leefloongerechtigde die in aanmerking komt voor een traject tijdelijke werkervaring, schrijft zich in als werkzoekende bij de VDAB vóór de start van het traject.

HOOFDSTUK II. PLAATS VAN TEWERKSTELLING

Artikel 5

Het cliënteel kan zowel tewerkgesteld worden bij de diensten van het OCMW, als ter beschikking gesteld worden van een derde - gebruiker.

Artikel 6

Het cliënteel kan bij volgende gebruikers worden tewerkgesteld:

- gemeenten;
- andere OCMW's;
- verenigingen zonder winstoogmerk of verenigingen handelend in een intergemeentelijk samenwerkingsverband volgens deel 3, titel 3 van het DLB als interlokale vereniging met een sociaal, cultureel of ecologisch doel. De verschillende soorten intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en hun belangrijkste kenmerken worden gedefinieerd in bijlage I;
- vennootschappen met een sociaal oogmerk zoals bedoeld in artikel 164 bis van de gecoördineerde wetten op de handelsvennootschappen;
- een vereniging waarvan sprake in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3 van het DLB;
- een openbaar ziekenhuis;
- de initiatieven die door de minister bevoegd voor sociale economie zijn erkend;
- de partners die met het OCMW een overeenkomst hebben gesloten op basis van de OCMW-wet.

HOOFDSTUK III. TEWERKSTELLINGSVOORWAARDEN

AFDELING 1. SLUITEN VAN EEN OVEREENKOMST

Artikel 7

Het OCMW sluit steeds een werkervaringsovereenkomst af met de cliënt, waarop de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

De werkervaringsovereenkomst vermeldt minstens :

- de identiteit van de partijen;
- de aanvangsdatum van het traject en de vermoedelijke duur ervan;
- de omschrijving en de inhoud van het traject;
- de rechten en plichten van de partijen.

Deze werkervaringsovereenkomst wordt getekend door de cliënt en door de aanstellende overheid.

Artikel 8

Bij de terbeschikkingstelling aan een derde-gebruiker wordt een overeenkomst gesloten tussen het OCMW en de gebruiker. De arbeidsvoorwaarden – waaronder de arbeidsplaats, de arbeidsduur, het loon – een kopie van de arbeidsovereenkomst en de duur van de terbeschikkingstelling moeten schriftelijk worden geconstateerd en ondertekend door het OCMW, de gebruiker en de cliënt. Het document moet opgemaakt zijn vóór het begin van de terbeschikkingstelling. In ieder geval blijft het OCMW de juridische werkgever van de cliënt.

Artikel 9

Overeenkomstig artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers staat de gebruiker, waar de cliënt wordt tewerkgesteld, in voor de toepassing van de bepalingen die betrekking hebben op de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid, de arbeidsreglementen, de bekendmaking van de uurroosters van de deeltijdse cliënten, de gezondheid en de veiligheid van de cliënten, alsmede het welzijn op het werk.

Artikel 10

Onverminderd de bepalingen opgenomen in artikel 9 kunnen het OCMW en de gebruiker bepalingen opnemen in hun overeenkomst waarbij wordt afgeweken van de bepalingen opgenomen in deze rechtspositieregeling.

AFDELING 2. ALGEMENE VOORWAARDEN

Artikel 11

Om recht te hebben op tewerkstelling overeenkomstig artikel 60 §7 van de organieke wet van 8 juli 1976, door middel van een arbeidsovereenkomst, dient betrokkene tegelijkertijd aan volgende voorwaarden te voldoen:

- gerechtigd zijn op (equivalent) leefloon en toelating hebben om in België te werken;
- meerderjarig zijn of hiermee gelijkgesteld zijn;

Met een meerderjarige persoon wordt gelijkgesteld de minderjarige persoon die hetzij ontvoegd is door huwelijk, hetzij één of meerdere kinderen ten laste heeft, hetzij bewijst zwanger te zijn.

- behoren tot één van de volgende categorieën van personen:
 - o hetzij de Belgische nationaliteit bezitten;
 - o hetzij als burger van de Europese Unie, of als lid van zijn familie die hem begeleidt of zich bij hem voegt, genieten van een verblijfsrecht voor meer dan drie maanden, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
 - o hetzij als vreemdeling ingeschreven zijn in het bevolkingsregister;
 - o hetzij staatloos zijn en onder de toepassing vallen van het Verdrag betreffende de status van staatlozen, ondertekend te New York op 28 september 1954 en goedgekeurd bij de wet van 12 mei 1960;
 - o hetzij vluchteling zijn in de zin van artikel 49 van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
- een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie;

Het passend gedrag wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag betrokkene daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

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

Indien het OCMW het nodig acht, kan het de aanvrager die gezondheidsredenen inroept, al dan niet gestaafd door een medisch attest van de behandelende geneesheer, onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door het OCMW gemachtigde en betaalde geneesheer.

In dit geval biedt betrokkene zich desgevraagd bij de door het OCMW aangeduide geneesheer aan, behoudens wanneer zijn gezondheidstoestand dit niet toelaat. De eventuele reiskosten zijn ten laste van het OCMW.

De geneesheer gaat na of gezondheidsredenen door de betrokkene kunnen worden ingeroepen. Alle andere vaststellingen vallen onder het beroepsgeheim.

HOOFDSTUK IV. DUUR VAN TEWERKSTELLING

Artikel 12

De tewerkstelling in het kader van artikel 60 §7 OCMW-wet betreft een vorm van maatschappelijke dienstverlening, die het OCMW de mogelijkheid biedt om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met de cliënt zodat deze recht krijgt op sociale uitkeringen of werkervaring opdoet.

Artikel 13

De periode van tewerkstelling mag niet langer zijn dan de periode die voor de cliënt nodig is om gerechtigd te worden op volledige sociale uitkeringen.

HOOFDSTUK V. BEGELEIDING, OPVOLGING EN EVALUATIE

Artikel 14

De cliënt wordt tijdens het traject begeleid door een maatschappelijk werker van het OCMW.

Artikel 15

Paragraaf 1

Voor de aanvang van het traject tijdelijke werkervaring wordt door de maatschappelijk werker van het OCMW en de cliënt in onderling overleg een individueel begeleidingsplan uitgewerkt om de doorstromingskansen van de cliënt naar het NEC te vergroten.

Paragraaf 2

Het individueel begeleidingsplan omvat minstens :

- een concrete weergave van de competenties die de cliënt gedurende het traject moet verwerven;
- de instrumenten die zullen worden ingezet gedurende het traject.

Artikel 16

In het kader van het individueel begeleidingsplan krijgt de cliënt feedback over zijn manier van functioneren. De feedback kan de vorm aannemen van een functioneringsgesprek tussen de maatschappelijk werker van het OCMW, de rechtstreeks leidinggevende en de cliënt en/of een schriftelijke nota waar eventueel kort de feiten worden beschreven. Indien nodig, worden concrete afspraken gemaakt ter verbetering van het functioneren van de cliënt. Die bijkomende afspraken worden schriftelijk opgenomen in een afsprakennota en worden door alle partijen ondertekend.

Artikel 17

De cliënt heeft recht op regelmatige opvolging en feedback. Uiterlijk om de 6 maanden wordt de cliënt geëvalueerd door de maatschappelijk werker van het OCMW en de persoon die instaat voor de begeleiding op de werkvloer. Het individueel begeleidingsplan wordt na iedere evaluatie aangepast. Het tussentijdse evaluatierapport wordt opgeladen in het TWE-dossier van de VDAB.

HOOFDSTUK VI. HET VORMINGSREGLEMENT

Artikel 20

Het cliënteel heeft recht op informatie en vorming met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie. De vorming wordt georganiseerd in het kader van de begeleiding en de opvolging van de cliënt en heeft als doel de doorstromingskansen naar de reguliere arbeidsmarkt te vergroten.

De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie.

Artikel 21

Onder vorming wordt verstaan: elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of extern aan het bestuur en/of de gebruiker georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

De maatschappelijk werker zorgt in samenwerking met de gebruiker voor de concrete invulling van de vorming op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

Artikel 22

De verplichting om aan vormingsactiviteiten deel te nemen gaat uit van het OCMW-bestuur of de gebruiker.

De cliënten kunnen van de verplichting tot deelname aan de opgelegde vormingsactiviteit geheel of gedeeltelijk vrijgesteld worden als daar ernstige redenen voor zijn, andere dan overmacht. De cliënt die meent een ernstige reden te hebben voor een vrijstelling van de verplichte deelname, vraagt die vrijstelling voor de start van de vormingsactiviteit aan bij de maatschappelijk werker. De algemeen directeur beslist over de eventuele vrijstelling.

Artikel 23

De gebruiker draagt in eerste instantie de kosten voor de deelname aan de opgelegde vormingsactiviteiten. Tot die kosten behoren ook de kosten voor de verplaatsing naar en van de plaats waar de vormingsactiviteit doorgaat. De cliënt wordt wel geacht het openbaar vervoer te gebruiken wanneer dit in tijd en/of kostprijs voordeliger is. De cliënt dient de bewijsstukken van de verplaatsingskosten in bij de gebruiker. Nadien vordert de gebruiker deze kosten terug van het OCMW-bestuur.

HOOFDSTUK VII. DE ADMINISTRATIEVE ANCIËNNITEITEN

Artikel 24

Niet van toepassing.

HOOFDSTUK VIII. DE FUNCTIONELE LOOPBAAN

Artikel 25

Niet van toepassing.

TITEL 3. HET SALARIS

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 26

Het salaris van de cliënt wordt bepaald conform de bepalingen van CAO 43 (gewaarborgde bruto-bezoldiging) in bijlage.

Het salaris van een deeltijdse cliënt wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.

HOOFDSTUK II. DE BETALING VAN HET SALARIS

Artikel 27

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

Artikel 28

Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Het salaris wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

Artikel 29

Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Het uurloon is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

Artikel 30

Paragraaf 1

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag in dertigsten verdeeld :

- bedraagt het werkelijk aantal te betalen dagen vijftien of minder, dan is het aantal verschuldigde dertigsten gelijk aan het werkelijk aantal te betalen dagen;
- bedraagt het werkelijk aantal te betalen dagen meer dan vijftien, dan is het aantal verschuldigde dertigsten gelijk aan het verschil tussen dertig en het werkelijk aantal niet te betalen dagen.

Paragraaf 2

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

Artikel 31

Als de cliënt in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de berekeningswijze in artikel 30.

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

TITEL 4. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK I. DE HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE

Artikel 32

De cliënt heeft geen recht op een haard- en standplaatstoelage.

HOOFDSTUK II. HET VAKANTIEGELD

Artikel 33

De cliënt ontvangt een vakantiegeld in overeenstemming met titel III van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot uitvoering van de op 28 juni 1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der werknemers – vakantieregeling van de privésector voor de bedienden.

HOOFDSTUK III. DE EINDEJAARSTOELAGE

Artikel 34

De cliënt ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage overeenkomstig de modaliteiten die gelden voor de andere personeelsleden tewerkgesteld in het OCMW.

Artikel 35

In deze afdeling wordt verstaan onder:

1. referentieperiode: de periode van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar;
2. jaarsalaris: het salaris op jaarbasis of, in voorkomend geval, het wachtgeld of de uitkering, uitbetaald in plaats van een salaris.

Artikel 36

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, met dien verstande dat de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

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

1° het forfaitaire gedeelte:

- a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2011: 349,73 euro;
- b) vanaf 2012 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig;
- c) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b) wordt verhoogd met 698,74 euro;
- d) vanaf het jaar 2012 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c) voor alle cliënteel verhoogd met 100 euro;
- e) vanaf het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c) voor alle cliënteel verhoogd met 200 euro;

2° het veranderlijke gedeelte:

2,5 % van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als de cliënt in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als de cliënt zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

Artikel 37

De cliënt ontvangt het volledige bedrag van de toelage, vermeld in artikel 36, als het als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

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

De periodes waarin de cliënt tijdens de referentieperiode als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof was of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden gelijkgesteld met periodes waarvoor de cliënt het salaris volledig heeft ontvangen.

Artikel 38

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

HOOFDSTUK IV. DE ONREGELMATIGE PRESTATIES**AFDELING 1. NACHTPRESTATIES EN PRESTATIES OP ZATERDAGEN, ZONDAGEN EN FEESTDAGEN****Artikel 39**

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen, die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerkgesteld wordt.

AFDELING 2. DE OVERUREN**Artikel 40**

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake overuren die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerkgesteld wordt.

HOOFDSTUK V. DE VERGOEDING VOOR REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN**Artikel 41**

Voor de cliënt gelden de wettelijke regels inzake reis- en verblijfskosten, die van toepassing zijn bij de gebruiker waar de cliënt tewerkgesteld wordt.

De onkosten zijn steeds ten laste van de gebruiker indien opgelegd door de gebruiker.

HOOFDSTUK VI. DE SOCIALE VOORDELEN**AFDELING 1. DE MAALTIJDCHEQUES****Artikel 42**

De cliënt heeft recht op maaltijdcheques vanuit het OCMW-bestuur.

AFDELING 2. DE VERGOEDING VAN DE KOSTEN VAN HET WOON-WERKVERKEER**Artikel 43*****Paragraaf 1***

De cliënt die gebruik maakt van het openbaar vervoer voor de verplaatsing van en naar het werk krijgt de kosten volledig terugbetaald.

De cliënt legt een ondertekende verklaring voor waaruit blijkt dat hij gebruik maakt van dit soort vervoer samen met de bewijsstukken. De kosten worden slechts terugbetaald voor de periode van tewerkstelling.

Als de cliënt in eerste klasse reist, betaalt het zelf de supplementaire kosten daarvoor.

Paragraaf 2

De cliënt die gebruik maakt van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsingen van en naar het werk krijgt de kosten hiervoor volledig terugbetaald.

Artikel 44

Paragraaf 1

De cliënt die de afstand van de woon- of verblijfplaats naar de werkplaats en omgekeerd volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets krijgt een maandelijkse fietsvergoeding gelijk aan het bedrag per kilometer dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen. Ook de verplaatsing die gebeurt met een elektronische fiets komt in aanmerking voor de fietsvergoeding

Paragraaf 2

Voor de berekening van de kilometervergoeding telt de werkelijke afstand van de gevolgde wegen. Het cliënt bezorgt een verklaring op eer inzake het aantal kilometers.

Artikel 45

De cliënt die aan de voorwaarden voldoet voor de toekenning van een parkeerkaart door de bevoegde hogere overheid (in de huidige stand van zaken de FOD Sociale Zekerheid, Directoraat-Generaal Personen met een Handicap), en voor de verplaatsing van en naar het werk gebruikt maakt van de wagen wordt vergoed aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

TITEL 5. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALING

Artikel 46

Clienteel tewerkgesteld in het kader van artikel 60 §7 van de OCMW-wet vallen niet onder de rechtspositieregeling die geldt voor de gewone personeelsleden van het OCMW. Zij zijn tewerkgesteld met een werkervaringsovereenkomst waarop de arbeidsovereenkomstenwet van toepassing is. De verloven en afwezigheden overeenkomstig de arbeidsovereenkomstenwet kunnen de cliënt niet geweigerd worden.

Artikel 47

De cliënt vraagt de verloven aan bij de rechtstreeks leidinggevende. De gebruiker laat dit weten aan de maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW en de personeelsdienst.

HOOFDSTUK II. DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 48

Paragraaf 1

De voltijds tewerkgestelde cliënt heeft, met inachtneming van de behoeften van de gebruiker, recht op 20 dagen betaalde vakantie wanneer hij een volledig dienstjaar werkt. Het dienstjaar dat in aanmerking genomen wordt als referentiejaar is het vorige dienstjaar. Voor een deeltijds tewerkgestelde cliënt wordt de jaarlijkse vakantie pro rata zijn werkregime berekend.

Paragraaf 2

De cliënt dient zijn wettelijk verlof vooreerst aan te wenden om brugdagen en/of collectieve sluitingen van de gebruiker te overbruggen.

Heeft de cliënt onvoldoende wettelijke vakantiedagen om de volledige sluitingsperiode van de gebruiker te overbruggen en beantwoordt hij aan de toekenningsvoorwaarden van de RVA, dan wordt het systeem van collectieve sluiting toegepast. Hierbij ontvangt de cliënt geen salaris van het OCMW Zottegem, maar een tussenkomst van de RVA.

De periode van collectieve sluiting wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Paragraaf 3

De jaarlijkse vakantiedagen moeten opgenomen zijn ten laatste op 31 december van hetzelfde jaar.

Paragraaf 4

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

Paragraaf 5

Het opnemen van vakantie gebeurt steeds volgens het werkrooster en in overleg met de gebruiker. De gebruiker maakt de vakantieplanning op en houdt de rechten op vakantie bij.

HOOFDSTUK III. DE FEESTDAGEN

Artikel 49

De cliënt tewerkgesteld bij een gebruiker heeft recht op de feestdagen volgens de regelgeving die bij de gebruiker van toepassing is.

HOOFDSTUK IV. BEVALLINGSVERLOF EN ADOPTIEVERLOF

Bevallingsverlof

Artikel 50

Paragraaf 1

Het bevallingsverlof wordt toegekend aan de cliënt volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

De bepalingen van de artikelen 42, 43 en 44 zijn van toepassing op de zwangere cliënten, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

De bepalingen van de artikelen 42, 43, 43 bis en 44 zijn van toepassing op de cliënten, tijdens de lactatie, van zodra zij hun werkgever op de hoogte hebben gebracht van hun toestand.

Paragraaf 2

De cliënt heeft recht op uitkeringen van de mutualiteit indien er voldoende arbeidsdagen gepresteerd zijn. Indien de cliënt onvoldoende arbeidsprestaties heeft geleverd, dan heeft zij recht op een onbetaald bevallingsverlof.

Artikel 51

Paragraaf 1

Op verzoek van de cliënt wordt verlof ten vroegste gegeven vanaf de zesde week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. Het verlof wordt ten vroegste gegeven vanaf de achtste week voor de vermoedelijke datum van de bevalling als de geboorte van een meerling wordt verwacht.

De cliënt legt daartoe, ten laatste zeven weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling, een geneeskundig attest voor waaruit deze datum blijkt. Als de geboorte van een meerling wordt verwacht, wordt het attest negen weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling voorgelegd.

Zo de bevalling eerst plaats heeft na de door de geneesheer voorziene datum, wordt het verlof tot de werkelijke datum van de bevalling verlengd. Tijdens deze periode bevindt het vrouwelijke cliënteel zich in bevallingsverlof waarvoor de bezoldiging verschuldigd is. De cliënt mag geen arbeid verrichten vanaf de zevende dag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat tot het verstrijken van een periode van negen weken die begint te lopen op de dag van de bevalling.

Paragraaf 2

Op verzoek van de cliënt wordt de arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin de cliënt verder gearbeid heeft vanaf de zesde week voor de werkelijke datum van de bevalling. Als de geboorte van een meerling wordt verwacht, gaat de verlenging in vanaf de achtste week. Deze periode wordt bij vroeggeboorte verminderd met de dagen waarop arbeid werd verricht tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Met werkdagen die tot na het postnataal verlof kunnen worden verschoven, worden gelijkgesteld volgende afwezigheden tijdens de vijf weken, of de zeven weken in geval van geboorte van een meerling, die vallen voor de zevende dag die aan de bevallingsdatum voorafgaan:

1. de jaarlijkse vakantiedagen;
2. de feestdagen;
3. het omstandigheidsverlof.

Op vraag van de cliënt wordt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week verlengd met één week, wanneer de cliënt ongeschikt is geweest om haar arbeid te verrichten wegens ziekte of ongeval gedurende de ganse periode vanaf de zesde week voorafgaand aan de werkelijke datum van de bevalling, of de achtste week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht.

Ingeval van geboorte van een meerling, wordt op verzoek van de cliënt de periode van arbeidsonderbreking na de negende week, eventueel verlengd overeenkomstig het bepaalde in dit artikel, verlengd met een periode van maximaal twee weken.

Indien de cliënt haar postnatale rust (9 weken) met nog ten minste twee weken kan verlengen, kan zij haar laatste twee weken postnatale rust kan omzetten in verlofdagen van postnatale rust a rato van haar arbeidsregime.

Deze verlofdagen zal de cliënt kunnen opnemen in de 8 weken die volgen op de hervatting van het werk. Dit laat de cliënt toe om gemoedelijker het werk te hervatten en bijvoorbeeld enkele dagen te werken na enkele dagen verlof.

De cliënt dient de omzetting schriftelijk en met planning ten laatste 5 weken na de bevalling en ten laatste 4 weken voor het einde van de verplichte postnatale rust aan te vragen aan de rechtstreeks leidinggevende.

Deze omzetting moet gebeuren in functie van het uurrooster van de cliënt. Zij moet zelf een planning voorstellen om haar verlofdagen van postnatale rust op te nemen.

Paragraaf 3

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan op verzoek van de cliënt de postnatale rustperiode verlengd worden met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging mag vierentwintig weken niet overschrijden. Met dat doel bezorgt de cliënt aan het bestuur:

- a) bij het einde van de postnatale rustperiode, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen blijft na de eerste zeven dagen vanaf zijn geboorte en met vermelding van de duur van de opname;
- b) in voorkomend geval een nieuw getuigschrift van de verplegingsinrichting bij het einde van de verlenging die voortvloeit uit het bepaalde in dit lid waaruit blijkt dat tijdens deze verlenging het pasgeboren kind de verplegingsinrichting nog niet heeft mogen verlaten en met vermelding van de duur van de opname.

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig deze paragraaf, behoudt de cliënt, indien van toepassing, de uitkeringen van de mutualiteit.

Vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie moeder

Artikel 52

Paragraaf 1

Als de moeder overlijdt, heeft de cliënt die vader is van het kind of meecouder is, recht op vaderschapsverlof resp. geboorteverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

De cliënt die dit verlof wenst te nemen, brengt er de rechtstreeks leidinggevende schriftelijk van op de hoogte binnen zeven dagen te rekenen vanaf het overlijden van de moeder. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het vaderschapsverlof/geboorteverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid.

Paragraaf 2

Bij hospitalisatie van de moeder heeft de cliënt die vader is van het kind of meecouder is, recht op vaderschapsverlof resp. geboorteverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

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

De cliënt die dit verlof wenst te nemen, brengt er de rechtstreeks leidinggevende schriftelijk van op de hoogte voor de aanvang van het vaderschapsverlof/geboorteverlof. Dit geschrift vermeldt de aanvangsdatum van het vaderschapsverlof/geboorteverlof en de vermoedelijke duur van de afwezigheid. Een medisch getuigschrift dat een hospitalisatie van meer dan zeven dagen van de moeder bevestigt, moet eveneens zo vlug mogelijk aan het bestuur worden overhandigd.

Adoptieverlof

Artikel 53

Paragraaf 1

De cliënt krijgt op zijn verzoek adoptieverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij, op basis van artikel 30 ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het adoptieverlof bedraagt ten hoogste zes weken indien het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en ten hoogste vier weken in de andere gevallen. De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66% of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medische-sociale schaal overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

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

Paragraaf 2

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

Het verlof moet in een aaneengesloten periode en in één week of een veelvoud van een week genomen worden. M.a.w. de cliënt is niet verplicht de maximumduur afwezig te blijven, maar mag het verlof niet opsplitsen of beperken tot een periode die minder is dan een week of minder bedraagt dan een veelvoud van een week.

Het verlof moet aanvangen binnen de twee maanden nadat het kind opgenomen werd in het gezin, wat blijkt uit de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

Bij gelijktijdige adoptie van meerdere kinderen heeft de cliënt per kind recht op adoptieverlof.

Paragraaf 3

De cliënt die wenst gebruik te maken van het recht op adoptieverlof dient de rechtstreeks leidinggevende ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het opvangverlof te vermelden.

De cliënt dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de rechtstreeks leidinggevende de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op opvangverlof doet ontstaan.

Paragraaf 4

De cliënt behoudt het recht op bezoldiging gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof. Daarna bekomt men een uitkering vanwege het ziekenfonds.

Pleegzorgverlof

Artikel 54

De cliënt die is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand heeft het recht om afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden

aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd.

De duur van de afwezigheid mag zes werkdagen per jaar niet overschrijden. Tijdens deze dagen wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst en kan de cliënt geen aanspraak maken op loon ten laste van de gebruiker. De cliënt heeft per dag wel recht op een forfaitaire uitkering ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Bestaat het pleeggezin uit twee cliënten, die beiden aangesteld zijn als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.

Voor het overige gelden de bepalingen van artikel 30 quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de geldende uitvoeringsbesluiten.

HOOFDSTUK V. HET ZIEKTEVERLOF

Artikel 55

De cliënt die afwezig is wegens ziekte of wegens een ongeval krijgt ziekteverlof.

Overeenkomstig artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt de arbeidsovereenkomst van de cliënt geschorst.

Artikel 56

Paragraaf 1

De cliënt met ziekteverlof staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door de gebruiker.

Paragraaf 2

Volgende regels gelden inzake de organisatie van de ziektecontrole:

- de cliënt is verplicht de rechtstreeks leidinggevende en de maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW onmiddellijk op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid, meer bepaald uiterlijk binnen het uur volgend op de aanvang van de dagprestatie.

Indien de cliënt gebonden is aan een bijzondere uurindeling, dient de mededeling de rechtstreeks leidinggevende en de maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW te bereiken vóór de aanvang van de dienstprestaties.

Elke ziekte of gebrekkigheid, die gepaard gaat met een afwezigheid, dient bevestigd te worden door een geneeskundig getuigschrift.
- Behoudens in geval van overmacht dient dit attest (origineel) bij de gebruiker toe te komen uiterlijk de tweede werkdag van de afwezigheid.. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die verschilt van het door de werkgever gekende adres, en of de cliënt zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.
- Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen of overhandigen van het getuigschrift leiden tot het verlies van het recht op het loon dat de gebruiker voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift zou verschuldigd geweest zijn, in geval de dagen van afwezigheid tijdig zouden gerechtvaardigd geweest zijn als afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.
- De cliënt mag niet weigeren een door de gebruiker aangewezen en betaalde controlearts, die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig

getuigschrift aan de cliënt heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de cliënt zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht. De reiskosten van de cliënt zijn ten laste van de gebruiker.

- Behoudens in geval van overmacht kan het weigeren van een onderzoek of het niet ingaan op een uitnodiging van de controlearts, leiden tot het verlies van het recht op het loon dat de gebruiker voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van de uiteindelijke controle verschuldigd zou geweest zijn.
- De controlearts gaat na of de cliënt werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voor zover die noodzakelijk zijn voor de ziektecontrole; alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.
- De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan de cliënt. Indien de cliënt op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift. Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de cliënt werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan de cliënt het recht worden ontzegd op loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.
- Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard welke rijzen tussen de cliënt en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.
- Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de bevindingen door de controlearts, kan de partij die er het meest belang bij heeft (cliënt of de gebruiker) met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voor zover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De gebruiker kan de controlearts uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen. Evenzo kan de cliënt aan diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft (behandelend arts), uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de cliënt, vallen ten laste van de verliezende partij.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De gebruiker en de cliënt worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

- Het loon is verschuldigd voor de periode dat de cliënt als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

HOOFDSTUK VI. HET OMSTANDIGHEIDSVERLOF

Artikel 57

Paragraaf 1

De cliënt krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van volgende gebeurtenissen:

Aard van de gebeurtenis	Toegestaan maximum
1. huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, m.u.v. het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	4 werkdagen op te nemen binnen de maand
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid	10 werkdagen op te nemen binnen de 4 maanden
3. overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner:	4 werkdagen op te nemen binnen de maand
4. huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner:	2 werkdagen op te nemen binnen de maand
5. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner:	2 werkdagen op te nemen binnen de maand
6. overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:	1 werkdag op te nemen binnen de maand
7. huwelijk van een bloed- of aanverwant: in de eerste graad, die geen kind is; in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van het huwelijk
8. priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid:	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
9. plechtige communie of deelneming van een kind van het personeelslid of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
10. gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag
11. deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd

Paragraaf 2

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

De cliënt richt zijn aanvraag tot de rechtstreeks leidinggevende.

Paragraaf 3

Wanneer het omstandigheidsverlof uit meerdere dagen bestaat kan het op verzoek van de cliënt worden gesplitst in meerdere periodes. Er moet evenwel een verband bestaan met de gebeurtenis.

HOOFDSTUK VII. HET ONBETAALDE VERLOF/VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Artikel 58

De cliënt heeft recht op 10 werkdagen onbetaald verlof om dwingende redenen. In geval van deeltijdse prestaties wordt dit verlof berekend in verhouding tot de arbeidsprestaties.

De cliënt vraagt dit verlof aan bij de algemeen directeur (of een door hem aangeduid personeelslid) en moet voorafgaandelijke toestemming krijgen van de algemeen directeur (of een door hem aangeduid personeelslid) en de gebruiker.

HOOFDSTUK VIII. LOOPBAANONDERBREKING/VLAAMS ZORGKREDIET

AFDELING 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 59

De cliënt kan de federale thematische verloven van loopbaanonderbreking worden toegekend in toepassing van en in overeenstemming met hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en uitvoeringsbesluiten.

De cliënt kan daarnaast zorgkrediet worden toegekend in toepassing van en in overeenstemming met hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en het besluit van 26 juli 2016 van de Vlaamse Regering tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.

Artikel 60

De verloven zoals bedoeld in dit hoofdstuk zijn een recht voor alle cliënten, ongeacht hun functie.

Artikel 61

De periodes van loopbaanonderbreking, vermindering van de arbeidsprestaties en het Vlaams zorgkrediet worden beschouwd als verlof.

Het verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Het verlof is onbezoldigd.

AFDELING 2. VLAAMS ZORGKREDIET

Artikel 62

De cliënten kunnen het Vlaams zorgkrediet opnemen bij één van de motieven:

- Zorg voor een kind tot en met de leeftijd van 12 jaar. Het gaat om:
 - eigen kinderen (inclusief adoptie);
 - kinderen van je partner waarmee je gehuwd bent of wettelijk samenwoont (inclusief adoptie);
 - pleegzorg of pleegvoogdij.
- Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad.
 - onder gezinslid wordt verstaan, elke persoon die samenwoont met de cliënt;
 - onder familielid wordt verstaan, zowel de bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van de cliënt als de bloed- en aanverwanten tot de tweede graad van de persoon met wie de cliënt getrouwd is of een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd conform artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek.
- Zorg voor een kind met handicap. Onder een kind met handicap wordt verstaan:
 - 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 I 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 een of meer geldige typemodules in het kader van de handicap.
- Palliatieve zorgen, te weten 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 die zich in een terminale fase bevindt;
- Volgen van een opleiding, die voldoet aan volgende vereisten:
 - elke vorm van onderwijs en opleiding die georganiseerd, gefinancierd, gesubsidieerd of erkend wordt door de Vlaamse overheid, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat;
 - elke opleiding die georganiseerd wordt door een opleidingsverstrekker die erkend is krachtens het besluit van de Vlaamse regering van 18 juli 2003 betreffende de opleidingscheques voor werknemers of het besluit van de Vlaamse Regering van 19 december 2008 tot toekenning van steun aan kleine en middelgrote ondernemingen voor ondernemerschapsbevorderende diensten, waarvan het programma minimaal 120 contacturen of negen studiepunten op jaarbasis omvat.

Artikel 63

Paragraaf 1

De totale duur van het zorgkrediet over de hele loopbaan is afhankelijk van het stelsel waarin deze onderbreking wordt opgenomen:

- Of 18 maanden bij volledige onderbreking van de arbeidsprestaties;
- Of 36 maanden bij onderbreking tot de helft van een voltijdse arbeidsregeling;
- Of 90 maanden bij onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Bij wijziging van de opnamevorm moet er rekening mee gehouden worden dat één maand onderbreking van de arbeidsprestaties gelijk is aan twee maanden halftijdse onderbreking van de arbeidsprestaties en gelijk is aan vijf maanden onderbreking van de arbeidsprestaties met 1/5^{de}.

Ingeval van berekening van een resterend krediet, wordt afgerond naar de hogere maandeenheden.

Om de maximale termijn van de onderbreking te bepalen, wordt gerekend vanaf 2 september 2016.

Paragraaf 2

De duur van de onderbreking bedraagt minimum 3 maanden en maximum 12 maanden, waarbij de aanvraag bestaat uit een geheel aantal maanden.

In afwijking hiervan kan de aanvraag bestaan uit niet gehele maanden in één van de volgende gevallen:

- de periode waarvoor zorgkrediet wordt aangevraagd, eindigt de dag voordat het kind voor wie zorgkrediet wordt opgenomen, de leeftijd van dertien jaar bereikt;
- het zorgkrediet wordt opgenomen om een opleiding te volgen conform artikel 62.

Als de minimumduur van drie maanden voor een aanvraag de cliënt verhindert de maximumduur van zijn zorgkrediet op te nemen, wordt de minimumduur verminderd tot één maand.

Als het zorgkrediet wordt aangevraagd omwille van palliatieve verzorging, dan kan de cliënt de onderbreking aanvragen voor minimaal één maand en maximaal drie maanden.

In geval van overlijden van de persoon voor wie het zorgkrediet werd opgenomen, blijft de onderbrekingsuitkering behouden voor de duur van de lopende onderbrekingsperiode tot maximaal zes maanden na de dag van het overlijden.

Artikel 64

Paragraaf 1

De cliënt die wenst gebruik te maken van het Vlaams zorgkrediet stelt de algemeen directeur ten minste drie maanden voor de aanvang schriftelijk op de hoogte van de periode gedurende wanneer het Vlaams zorgkrediet opgenomen wordt.

De termijn van drie maand kan evenwel op verzoek van de cliënt worden ingekort.

Paragraaf 2

Het zorgkrediet neemt steeds een aanvang op de eerste van de maand, tenzij aansluitend op een andere loopbaanvermindering of bevallingsrust.

Ingeval van zorgkrediet voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of voor palliatieve verzorging, gaat het recht in op de eerste dag van de week, volgend op de overhandiging van het attest, of op een vroeger tijdstip mits akkoord van de algemeen directeur.

Ingeval van zorgkrediet voor een geadopteerd kind, start het zorgkrediet (ten vroegste) vanaf de inschrijving in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid woont.

AFDELING 3. PALLIATIEVE VERZORGING

Artikel 65

De cliënten hebben recht op de volledige onderbreking van hun beroepsloopbaan voor een periode van één maand, eventueel twee keer verlengbaar voor één maand, om palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon.

Artikel 66

Paragraaf 1

De voltijdse cliënten hebben het recht hun prestaties te verminderen met de helft of een vijfde voor een periode van één maand, eventueel twee keer verlengbaar met een maand, om palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon.

Paragraaf 2

De deeltijdse cliënten 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 twee keer verlengbaar met één maand ;
3. zij gemiddeld 19 uren per week blijven presteren.

Artikel 67

Voor de toepassing van de artikelen 65 en 66 wordt onder palliatieve verzorging verstaan, elke vorm van bijstand en inzonderheid medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan en verzorging van personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevinden.

Artikel 68

De cliënten die hun loopbaan volledig onderbreken of hun prestaties verminderen, stellen de rechtstreeks leidinggevende voor het begin van de onderbreking bij aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs op de hoogte.

Zij bewijzen 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 zij zich bereid hebben verklaard deze palliatieve verzorging te verlenen, zonder dat hierbij de identiteit van de patiënt wordt vermeld.

Artikel 69

De onderbreking vangt aan de eerste dag van de week volgend op die gedurende welke de in artikel 68 bedoelde mededeling is gebeurd of op een vroeger tijdstip met akkoord van de rechtstreeks leidinggevende.

Artikel 70

De cliënten die de ondertekeningsperiode met een maand wensen te verlengen, moeten een nieuw attest van de behandelende geneesheer voorleggen.

AFDELING 4. OUDERSCHAPSVERLOF IN HET KADER VAN DE ONDERBREKING VAN DE BEROEPSLOOPBAAN

Artikel 71

Paragraaf 1

Een cliënt heeft het recht zijn loopbaan volledig te onderbreken of zijn prestaties te verminderen voor de helft, met een vijfde of met een tiende om voor zijn kind te zorgen:

- naar aanleiding van de geboorte van een kind, tot het kind twaalf jaar wordt;
- in het kader van de adoptie van een kind, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de cliënt zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind twaalf jaar wordt.

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend tot het kind éénentwintig jaar wordt;

- als het kind voor ten minste 66 procent getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid;
- als het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag;
- als het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat minstens 9 punten worden toegekend in de 3 pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de kinderbijslagreglementering.

Paragraaf 2

Aan de voorwaarde van de twaalfde en eenentwintigste verjaardag moet voldaan zijn uiterlijk tijdens de periode van het ouderschapsverlof.

De twaalfde en eenentwintigste verjaardag kan bovendien worden overschreden als het verlof op verzoek van de bevoegde overheid wordt uitgesteld en voor zover de schriftelijke kennisgeving is gebeurd overeenkomstig artikel 74.

Artikel 72

Paragraaf 1

De cliënt heeft het recht zijn loopbaan volledig te onderbreken.

De volledige onderbreking is voor een periode van vier maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt in maanden worden gesplitst.

Met akkoord van het bestuur kan deze periode van vier maanden in weken worden opgesplitst. Daardoor kan de cliënt maximaal 16 weken volledige onderbreking verkrijgen. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing in weken minder dan 4 weken bedraagt, heeft de cliënt het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

De 4de maand ouderschapsverlof wordt alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

Paragraaf 2

De voltijdse cliënt heeft het recht zijn loopbaan halftijds te verminderen.

Vermindering van de prestaties tot de helft is voor een periode van acht maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van twee maanden of een veelvoud hiervan.

Met akkoord van het bestuur kan deze periode van acht maanden worden gesplitst in periodes van een maand of een veelvoud hiervan. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing in maanden minder dan 2 maanden bedraagt, heeft de cliënt het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

De 7de en 8ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

Paragraaf 3

De voltijdse cliënt heeft het recht zijn loopbaan deeltijds verder te zetten in de vorm van een vermindering met één vijfde.

Vermindering van de prestaties met een vijfde is voor een periode van twintig maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van vijf maanden of een veelvoud hiervan.

De 16de tot de 20ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

Paragraaf 4

De voltijdse cliënt kan zijn loopbaan verminderen met één tiende voor zover het bestuur hiermee akkoord gaat.

Vermindering van de prestaties met een tiende is voor een periode van veertig maanden. Deze periode kan naar keuze van de cliënt worden opgesplitst in periodes van tien maanden of een veelvoud hiervan.

De 30ste tot de 40ste maand ouderschapsverlof worden alleen vergoed indien het kind geboren of geadopteerd is vanaf 8 maart 2012.

Paragraaf 5

De cliënt heeft de mogelijkheid om bij het opnemen van zijn ouderschapsverlof gebruik te maken van de verschillende modaliteiten vermeld in paragraaf 1, 2, 3 en 4 van dit artikel.

Bij een wijziging van opnamevorm moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan twee maanden halftijdse verderzetting van de arbeidsprestaties, vijf maanden vermindering van de arbeidsprestaties met één vijfde of tien maanden vermindering met één tiende.

Artikel 73

Om aanspraak te kunnen maken op het ouderschapsverlof moet de cliënt tijdens de vijftien maanden voorafgaande aan de schriftelijke kennisgeving bedoeld in artikel 74 gedurende twaalf maanden in dienst zijn geweest.

Artikel 74

De cliënt die zijn loopbaan onderbreekt of zijn prestaties vermindert, stelt de rechtstreeks leidinggevende ten minste twee en ten hoogste drie maanden voor het begin ervan, bij aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs, op de hoogte van de reden en de periode (begin- en einddatum) van de onderbreking of van de vermindering van zijn prestaties.

De rechtstreeks leidinggevende kan de termijn inkorten.

De cliënt verstrekt uiterlijk op het ogenblik waarop het ouderschapsverlof ingaat, het document of de documenten tot staving van de gebeurtenis die overeenkomstig het bepaalde in artikel 71 het recht op ouderschapsverlof doet ontstaan.

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

Artikel 75

Paragraaf 1

De rechtstreeks leidinggevende 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 74.

Paragraaf 2

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

Artikel 76

(niet van toepassing)

AFDELING 5. LOOPBAANONDERBREKING VOOR BIJSTAND OF VERZORGING VAN EEN ZWAAR ZIEK GEZINS- OF FAMILIELID

Artikel 77

De cliënten hebben het recht hun loopbaan volledig te onderbreken om bijstand te verlenen aan of voor de verzorging van een gezins- of familielid dat lijdt aan een zware ziekte.

Artikel 78

Paragraaf 1

De duur van de volledige onderbreking is minimum één maand of maximum drie maanden, aaneensluitend of niet, tot maximum twaalf maanden per patiënt.

Met akkoord van het bestuur kan de cliënt het voltijds verlof voor medische bijstand opnemen met een minimumperiode van een week. Wanneer het resterend deel door de opsplitsing van het voltijds verlof voor medische bijstand in weken minder dan 4 weken bedraagt, heeft de cliënt het recht om dit saldo zonder akkoord van het bestuur op te nemen.

Paragraaf 2

Ingeval de cliënt alleenstaand is en zijn loopbaan volledig onderbreekt om bijstand te verlenen aan of voor de verzorging van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, wordt de maximumperiode uitgebreid naar vierentwintig maanden.

Onder alleenstaande in de zin van dit artikel wordt verstaan de cliënt die uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Artikel 79

De cliënten hebben het recht hun prestaties te verminderen met de helft of een vijfde om bijstand te verlenen aan of voor de verzorging van een gezins- of een familielid dat lijdt aan een zware ziekte.

Artikel 80**Paragraaf 1**

De prestaties kunnen verminderd worden voor minimum één maand tot maximum drie maanden, aaneengesloten of niet, tot maximum vierentwintig maanden per patiënt.

Paragraaf 2

Ingeval de cliënt alleenstaand is en zijn loopbaan deels vermindert om bijstand te verlenen aan of voor de verzorging van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, wordt de maximumperiode uitgebreid naar achtenveertig maanden.

Onder alleenstaande in de zin van dit artikel wordt verstaan de cliënt die uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Paragraaf 3

Een deeltijdse cliënt die gemiddeld ten minste 28.30 uur per week presteert, kan zijn prestaties verminderen tot 19 uur per week.

Artikel 81

Voor de toepassing van de artikelen 77 tot en met 80 wordt verstaan onder

- gezinslid : elke persoon die samenwoont met de cliënt;
- familielid : de bloedverwanten tot de tweede graad en de aanverwanten tot de eerste graad; wanneer het personeelslid wettelijk samenwonend is, worden ook de ouders tot de eerste graad van de wettelijk samenwonende partner en de kinderen van de wettelijk samenwonende partner als familieleden van het personeelslid beschouwd;
- zware ziekte : elke ziekte of medische ingreep die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij hij oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is voor het herstel.

Artikel 82

De cliënt die zijn loopbaan onderbreekt of zijn prestaties vermindert, stelt de rechtstreeks leidinggevende minstens zeven dagen voor het begin van de onderbreking of de vermindering van de prestaties, bij aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs, op de hoogte van de redenen de periode van de onderbreking of de vermindering van zijn prestaties. De rechtstreeks leidinggevende kan een kortere termijn aanvaarden.

De cliënt bewijst de aangehaalde reden met een attest van de behandelende geneesheer van het zwaar zieke gezins- of familielid waaruit blijkt dat de cliënt zich bereid heeft verklaard bijstand of verzorging te verlenen aan de zwaar zieke persoon.

In geval van artikelen 78 §2 en 80 §2 moet de cliënt bovendien het bewijs leveren van de samenstelling van zijn gezin door middel van een attest dat wordt afgeleverd door de gemeentelijke overheid en waaruit blijkt dat de cliënt op het moment van de aanvraag uitsluitend en effectief samenwoont met één of meerdere van zijn kinderen.

Artikel 83

Binnen twee werkdagen na de ontvangst van de schriftelijke kennisgeving zoals gebeurd overeenkomstig artikel 82, kan de rechtstreeks leidinggevende de cliënt 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 de cliënt waarin de reden en de duur van het uitstel worden vermeld. De duur van het uitstel bedraagt zeven dagen.

Artikel 84

De cliënt die 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 82 en 83 zijn van toepassing.

AFDELING 6. LOOPBAANONDERBREKING VOOR BIJSTAND OF VERZORGING VAN EEN ZWAAR ZIEK MINDERJARIG KIND**Artikel 85*****Paragraaf 1***

Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder zware ziekte, elke ziekte of medische ingreep die door de behandelend geneesheer van het zwaar zieke kind als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de geneesheer oordeelt dat elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging noodzakelijk is.

Paragraaf 2

In afwijking van artikel 78 §1 kan de cliënt, zoals bedoeld in §3, voor de bijstand of de verzorging van een minderjarig kind, tijdens of vlak na de hospitalisatie van het kind als gevolg van een zware ziekte, zijn prestaties volledig onderbreken voor een duur van één week, aansluitend verlengbaar met één week.

Paragraaf 3

Volgende cliënten kunnen hun prestaties onderbreken:

- de cliënt die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en ermee samenwoont;
- de cliënt die samenwoont met het zwaar zieke kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Paragraaf 4

Wanneer de in §3 bedoelde personen hun prestaties niet kunnen onderbreken, dan kunnen ook de volgende cliënten zich op de mogelijkheid zoals vermeld in §2 beroepen:

- de cliënt die ouder is in de eerste graad van het zwaar zieke kind en er niet mee samenwoont;
- of, wanneer laatstgenoemde persoon in de onmogelijkheid verkeert dit verlof op te nemen, een familielid van het zwaar zieke kind tot de tweede graad.

Paragraaf 5

In afwijking van artikel 78 §1 kan de duur van de volledige onderbreking van de loopbaan korter zijn dan 1 maand wanneer de cliënt aansluitend op de in de eerste paragraaf bedoelde schorsing zijn recht bedoeld in artikel 77 wenst uit te oefenen voor hetzelfde zwaar zieke kind.

Paragraaf 6

Onverminderd artikel 82, tweede lid wordt het bewijs van hospitalisatie van het kind geleverd door een attest van het betrokken ziekenhuis.

Artikel 86

Paragraaf 1

De cliënt die zijn loopbaan onderbreekt, stelt de rechtstreeks leidinggevende minstens zeven dagen voor het begin van de onderbreking, bij aangetekend schrijven of tegen ontvangstbewijs, op de hoogte van de reden en de periode van de onderbreking van zijn prestaties. De rechtstreeks leidinggevende kan een kortere termijn aanvaarden.

De cliënt dient er de attesten bij te voeren bedoeld in artikel 82, tweede lid en artikel 85 §6.

Wanneer de hospitalisatie van het kind onvoorzienbaar is, kan worden afgeweken van de termijn bepaald in artikel 82, eerste lid. In dit geval bezorgt de cliënt zo spoedig mogelijk een attest van de behandelend geneesheer van het zwaar zieke kind aan de rechtstreeks leidinggevende. Uit dit attest blijkt het onvoorzienbare karakter van de hospitalisatie. Deze mogelijkheid geldt ook ingeval het verlof verlengd wordt met een week op basis van artikel 85 §2.

Paragraaf 2

Artikel 83 is niet van toepassing wanneer de cliënt een volledige onderbreking van de loopbaan geniet in het kader van deze afdeling.

HOOFDSTUK IX. DE DIENSTVRIJSTELLINGEN

Artikel 87

Paragraaf 1

De cliënt tewerkgesteld bij een gebruiker heeft recht op dienstvrijstelling volgens de regels die bij de gebruiker van toepassing zijn.

Paragraaf 2

Daarnaast heeft de cliënt in de volgende gevallen recht op dienstvrijstelling:

1. om zich aan te bieden op het OCMW na afspraak;
2. voor deelname aan examens van het eigen OCMW-bestuur;
3. voor deelname aan vorming of opleiding;
4. voor een geneeskundig onderzoek bij de arbeidsgeneesheer;
5. om zich aan te bieden op de VDAB en om te solliciteren op advies van de arbeidstrajectbegeleid(st)er.

Artikel 88

Paragraaf 1

Aan de cliënt kan, mits gemotiveerde aanvraag, in andere gevallen dan bedoeld in artikel 87 dienstvrijstelling toegestaan worden.

De cliënt richt zijn aanvraag tot de maatschappelijk werker/dossierbeheerder van het OCMW. De algemeen directeur beslist in samenspraak met de gebruiker of deze aanvraag goedgekeurd wordt. Een eventuele weigering gebeurt op gemotiveerde wijze.

Paragraaf 2

Tijdens een dienstvrijstelling is een cliënt tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten.

HOOFDSTUK X. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

AFDELING 1. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST OM PERSOONLIJKE REDENEN

Artikel 89

Slechts in uitzonderlijke gevallen, kan schorsing van de arbeidsovereenkomst verleend worden om persoonlijke redenen.

De cliënt vraagt deze schorsing schriftelijk aan bij het bijzonder comité voor de sociale dienst, met vermelding van de reden.

Schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van persoonlijke redenen wordt niet verleend om het jaarlijks aantal vakantiedagen uit te breiden.

AFDELING 2. SCHORSING ARBEIDSOVEREENKOMST IN KADER VAN SANCTIONERINGSBELEID

Artikel 90

Het werkervaringstraject kan omwille van het onvoldoende functioneren van de cliënt slecht lopen. Wanneer het gedrag van de cliënt de oorzaak hiervan is, wordt via functioneringsgesprekken tussen de cliënt, de gebruiker en de begeleidende maatschappelijk werker aan bijsturing gewerkt. Indien deze coachingsgesprekken niet het gewenste effect hebben, maakt de begeleidende maatschappelijk werker een afsprakennota op die door de cliënt, de gebruiker en de begeleidende maatschappelijk werker wordt ondertekend. Elk van de partijen ontvangt een exemplaar. In deze nota worden de tekortkomingen van de betrokken cliënt opgesomd en de verwachting waaraan moet voldaan worden. Tevens wordt gestipuleerd dat de mogelijkheid tot schorsing, mutatie of ontslag bestaat indien niet aan deze verwachting beantwoord wordt.

Bij een volgende ernstige tekortkoming kan de arbeidsovereenkomst geschorst worden. De begeleidende maatschappelijk werker plant een afspraak voor bespreking hiervan tussen de cliënt en de leden van het Vast Bureau.

De cliënt kan zich tijdens het schorsingsgesprek laten bijstaan door een persoon naar keuze. Deze schorsing kan, naargelang de ernst van het vergrijp, 1 tot 7 dagen duren. De duur van de schorsing wordt in overleg tussen de gebruiker en de begeleidende maatschappelijk werker besproken en voorgelegd aan het Vast Bureau.

De cliënt wordt met een aangetekend schrijven op de hoogte gesteld.

Indien een schorsing onmiddellijk dient in te gaan, wordt het document ter plaatse opgesteld en overhandigd. Op een tweede (identiek) document bevestigt de cliënt schriftelijk dat hij een exemplaar ontving.

De begeleidende maatschappelijk werker bezorgt de beslissing tot schorsing met motivatie onmiddellijk aan de personeelsadministratie. De personeelsadministratie staat vervolgens in voor de inhouding op loon.

Na een schorsing moet steeds een nieuwe afsprakennota opgesteld worden. De vorige is immers niet meer geldig omdat er een sanctie op volgde.

HOOFDSTUK XI. ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEDEN

Artikel 91

Ongewettigde afwezigheid is het niet aanwezig zijn op de werkvloer zonder dat de werkgever vooraf werd gewaarschuwd en/of zonder dat de werknemer een bewijs kan leveren om die afwezigheid te wettigen. Het kan per afwezigheidperiode gaan om een afwezigheid van 1 of zelfs meerdere dagen.

	Maatschappelijk werker (M.W.)	Personeelsdienst (P.D.)
Aanvang tewerkstelling		De werknemer krijgt duidelijke uitleg over de procedure inzake afwezigheden en ziekte.
1ste ongewettigde afwezigheid	<p>M.W. bespreekt dit met de cliënt. Omwille van de onbekendheid van de cliënt met de dwingende gevolgen van diens verzuim, zal M.W. trachten om de afwezigheid te wettigen met compensatieverlof van de cliënt. Op dat moment vervalt de notie 'ongewettigde afwezigheid' in de prestatie staat van de cliënt.</p> <p>Gelijktijdig vraagt M.W. per email aan P.D. om per aangetekende zending een eerste waarschuwing te versturen.</p>	<p>Compensatiedag wordt aangewend om de afwezigheid te wettigen.</p> <p>Een eerste waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.</p>
1ste (2de) ongewettigde afwezigheid	<p>Bij de eerste ongewettigde afwezigheid na de verhulling met compensatieverlof bespreekt de M.W. dit opnieuw met de cliënt. De afwezigheid zal niet meer met compensatieverlof worden gewettigd.</p> <p>Gelijktijdig vraagt M.W. per email aan P.D. om per aangetekende zending een waarschuwing te sturen.</p>	<p>De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was.</p> <p>Een tweede waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.</p>

	De cliënt ontvangt voor deze periode geen loon.	
2de (3de) ongewettigde afwezigheid	Zie hoger + uitnodiging om voor de algemeen directeur te verschijnen	De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was. Een derde waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.

	Maatschappelijk werker (M.W.)	Personeelsdienst (P.D.)
3de (4de) ongewettigde afwezigheid	Zie hoger + uitnodiging om voor het Vast Bureau te verschijnen + Vast Bureau machtigt algemeen directeur om bij volgende ongewettigde afwezigheid onmiddellijk de ontslagprocedure in te zetten	De cliënt ontvangt geen loon voor de dag /dagen waarop hij / zij ongewettigd afwezig was. Een vierde waarschuwing wordt per aangetekend schrijven verzonden.
4de (5 ^{de}) ongewettigde afwezigheid	M.A. verzoekt op de eerste dag van de ongewettigde afwezigheid algemeen directeur en P.D. per email om de ontslagprocedure in te zetten.	P.D. zet de ontslagprocedure in.

TITEL 6. slotbepalingen

HOOFDSTUK I. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 92

Procedures van tewerkstelling van cliënten die opgestart zijn voor de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze werden opgestart.

Artikel 93

De verloven en afwezigheden die al toegekend waren, op het ogenblik van het van 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 overeenkomstig de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

HOOFDSTUK II. OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.

AFDELING 1. OPHEFFINGSBEPALINGEN

Artikel 94

Alle raadsbeslissingen m.b.t. het OCMW-cliënteel tewerkgesteld in het kader van art. 60 §7 van de OCMW-wet, die niet in overeenstemming zijn met deze rechtspositieregeling worden opgeheven.

AFDELING 2. INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN

Artikel 95

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 01/01/2021, tenzij anders bepaald.

De gewijzigde artikels treden in werking de 1^e van de maand volgend op de goedkeuring door de raad, tenzij anders bepaald of wettelijk bepaald.

BIJLAGE I: mogelijke intergemeentelijke samenwerkingsvormen en hun belangrijkste kenmerken

Het Decreet Lokaal Bestuur onderscheidt vijf grote categorieën van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden:

INTERLOKALE VERENIGING	PROJECT- VERENIGING	DIENSTVERLENENDE VERENIGING	OPDRACHT- HOUDENDE VERENIGING	OPDRACHT- HOUDENDE VERENIGING MET PRIVE- LIDMAATSCHAP
Geen rechtspersoon	Rechtspersoon met statuten			

Verwezenlijken project van gemeentelijk belang	Duidelijk omschreven project plannen, uitvoeren en controleren	Duidelijk omschreven ondersteunende dienst, evt. voor meer beleidsdomeinen	Uitvoering van één of meer duidelijk omschreven bevoegdheden binnen één of meer beleidsdomeinen	Uitvoering van één of meer duidelijk omschreven bevoegdheden binnen energie- of afvalbeleid
Geen beheersoverdracht			Beheersoverdracht	
Duurtijd contractueel bepalen	Hernieuwbare periodes van maximaal 6 jaar	Hernieuwbare periodes van maximaal 18 jaar		
Een beheersorgaan		Verplicht: algemene vergadering, raad van bestuur Voorwaardelijk: algemeen comité, adviescomité, regionaal comité		
Deelname privé is mogelijk	Deelname privé is uitgesloten			Deelname privé is mogelijk

1. De **interlokale vereniging** is de meest eenvoudige vorm van samenwerking. Het is een samenwerkingsvorm zonder rechtspersoonlijkheid en zonder beheersoverdracht. De interlokale vereniging wordt opgericht om een welbepaald project van gemeentelijk belang te realiseren;
2. De **projectvereniging** is een samenwerkingsvorm met rechtspersoonlijkheid maar met een sterk vereenvoudigde structuur. Het betreft een publiekrechtelijke rechtsvorm. Ze kent geen beheersoverdracht. De projectvereniging wordt opgericht om doelstellingen te verwezenlijken die behoren tot één of meer beleidsdomeinen, met de nadruk op het plannen, uitvoeren en controleren van een duidelijk omschreven project.
3. De **dienstverlenende vereniging** is een samenwerkingsvorm met rechtspersoonlijkheid maar zonder beheersoverdracht. Het betreft een publiekrechtelijke rechtsvorm. De dienstverlenende vereniging wordt opgericht om doelstellingen en/of activiteiten te verwezenlijken of te ontwikkelen die behoren tot een of meer beleidsdomeinen en dit ten behoeve van de aangesloten gemeenten en deelnemers.
4. De **opdrachthoudende vereniging** is een samenwerkingsvorm met rechtspersoonlijkheid en mét beheersoverdracht. Het betreft een publiekrechtelijke rechtsvorm. De opdrachthoudende vereniging wordt opgericht om doelstellingen te verwezenlijken die behoren tot een of meer beleidsdomeinen ten behoeve van de aangesloten gemeenten en deelnemers, steeds voor die zaken waarvoor de gemeenten overdracht van hun beheersbevoegdheid willen doen.
5. De **opdrachthoudende vereniging met privélidmaatschap** is een opdrachthoudende vereniging waarin, onder bepaalde voorwaarden, ook private kapitaalparticipatie mogelijk is

Bijlage II: COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 68 VAN 2 MEI 1988

HOOFDSTUK I - TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1 Paragraaf 1

Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers van 18 jaar of ouder die normale voltijdse arbeidsprestaties verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen

Paragraaf 2

In afwijking van paragraaf 1 is deze overeenkomst niet van toepassing op de werknemers van 18, 19 en 20 jaar die tewerkgesteld zijn op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

Artikel 2

Deze overeenkomst is niet van toepassing op de personen die tewerkgesteld zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of van de voogd.

Zij is evenmin van toepassing op de werknemers die gewoonlijk zijn tewerkgesteld gedurende periodes die minder dan een kalendermaand bedragen

HOOFDSTUK II - BEGINSELEN

Artikel 3

Een gemiddeld minimummaandinkomen van 1.387,49 euro wordt gewaarborgd aan de in artikel 1 bedoelde werknemers.

In afwijking van het eerste lid wordt een gemiddeld minimummaandinkomen van 1.424,31 euro gewaarborgd aan de werknemers die ten minste 19 jaar oud zijn en ten minste 6 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt.

In afwijking van het eerste en van het tweede lid wordt een gemiddeld minimummaandinkomen van 1.440,67 euro gewaarborgd aan de werknemers die ten minste 20 jaar oud zijn en ten minste 12 maanden anciënniteit hebben in de onderneming die hen tewerkstelt.

Het gemiddeld minimummaandinkomen dat ingevolge het eerste, het tweede en het derde lid wordt gewaarborgd, is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen dat op 1 september 2008 van kracht is (indexcijfer augustus 2008).

Het volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Artikel 3 bis (...)

HOOFDSTUK III - TENUITVOERLEGGING

Artikel 4

De paritaire comités kunnen in hun overeenkomsten, rekening houdend met de aan elke bedrijfstak eigen modaliteiten, navolgende punten omschrijven :

- de inhoud van het gemiddeld minimummaandinkomen;

- het systeem van koppeling van het gemiddeld minimummaandinkomen aan het indexcijfer der consumptieprijzen.

Artikel 5

Bij ontstentenis van een in paritair comité gesloten andersluidende collectieve arbeidsovereenkomst, heeft het in artikel 3 bepaalde gemiddeld minimummaandinkomen betrekking op alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties waarop de werknemer rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van zijn werkgever recht heeft.

Deze elementen omvatten onder meer het loon in geld of in natura, het vast of veranderlijk loon alsmede de premies en voordelen waarop de werknemer recht heeft ten laste van de werkgever uit hoofde van zijn normale arbeidsprestaties, d.w.z. de prestaties die in de arbeidswet en in de collectieve arbeidsovereenkomsten vermeld zijn en die per onderneming in het arbeidsreglement werden gepreciseerd.

Zij omvatten onder meer niet de overlonen voor overwerk, de voordelen bedoeld in artikel 19, § 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969, genomen ter uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; zij omvatten evenmin de sociale uitkeringen die toegekend worden naar aanleiding van schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst [en de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen bedoeld in de wet betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, hoofdstuk II - Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, ten belope van het grensbedrag bepaald in artikel 38 § 3 nonies van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers.

Artikel 6

Voor de werknemer die niet per maand wordt betaald, wordt het inkomen berekend op grond van het normale uurloon.

Het normale uurloon wordt bekomen door het inkomen, verschuldigd voor de normale prestaties van de maand in kwestie, zoals bepaald in artikel 5, te delen door het aantal tijdens die periode gewerkte normale uren. Het aldus bekomen resultaat wordt vermenigvuldigd met het aantal arbeidsuren, bepaald door de wekelijkse arbeidstijdregeling van de werknemer; dat product, vermenigvuldigd met 52 en gedeeld door 12, stemt overeen met het maandinkomen.

Artikel 7

Bij ontstentenis van een andersluidende in het paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen voor de werknemers, die volledig of gedeeltelijk met een veranderlijke bezoldiging worden betaald, berekend op basis van het gemiddelde van de maandinkomens van het kalenderjaar. Voor de bepaling van het gemiddeld minimummaandinkomen, wordt geen rekening gehouden met de onvolledige arbeidsmaanden.

Wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt vóór het verstrijken van het kalenderjaar, wordt het gemiddeld minimummaandinkomen berekend op basis van de maanden tijdens welke de werknemer was tewerkgesteld.

HOOFDSTUK IV - KOPPELING AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

Artikel 8

De bedragen van het gemiddeld minimummaandinkomen, bepaald in artikel 3, zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de door het paritair comité vastgestelde modaliteiten.

Bij ontstentenis van paritair comité of van een in paritair comité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de modaliteiten van koppeling aan het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt het bedrag van het gemiddeld minimummaandinkomen gekoppeld aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens de door de wet van 2 augustus 1971 vastgestelde modaliteiten.

HOOFDSTUK V - OBLIGATOIRE BEPALING

Artikel 9

De toepassing van onderhavige overeenkomst mag op zichzelf niet leiden tot een wijziging van de bestaande lonen en loonschalen.

HOOFDSTUK VI - SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

In de op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen moeten de verwijzingen naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen worden geacht te verwijzen naar deze overeenkomst.

Artikel 11

Onderhavige overeenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 1988.

De in paritair comité na 1 april 1988 gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering van deze overeenkomst kunnen slechts in werking treden vanaf de datum waarop zij worden gesloten.

Onderhavige overeenkomst is gesloten voor een onbepaalde looptijd.

AP1. sp.a-fractie. Coronasituatie woonzorgcentra Zottegem.

In navolging van onze eerdere vragen in de OCMW-raad over de coronatoestand in onze Zottegemse woonzorgcentra brengen wij onze bezorgdheid opnieuw op de agenda. Sedert de laatste bijeenkomst van de OCMW-raad is de situatie in WZC Egmont drastisch gewijzigd en is het opnieuw alle hens aan dek. Een sterke stijging van het aantal besmettingen bij bewoners en personeelsleden zorgde ervoor dat er geen bezoek meer is toegelaten tot minstens 18 december '20. We vernemen echter dat de inzet, de teamgeest en de warmte waarmee de medewerkers van WZC Egmont zich blijven inzetten optimaal is. Waarvoor onze waardering en een groot woord van dank aan de medewerkers die zich dag-in-dag-uit inzetten voor het welzijn van de bewoners. De sp.a-vertegenwoordigers in het BCSD lieten ons weten dat op

vrijdag 11 december een vlaamse dienst zou langskomen om bijstand te verlenen; onder meer om te adviseren hoe de besmettingen kunnen ingedamd worden.

Vandaar volgende vragen:

- Gezien tijdens deze tweede coronagolf geen overleg meer werd/wordt georganiseerd door de burgemeester met de verschillende partijen/fractieiders hadden we graag een update gekregen van de situatie in alle woonzorgcentra in Zottegem naar aantal besmettingen toe, continuïteit van de zorg, etc.
- Kan – gezien de vrij onrustwekkende situatie - een stand van zaken worden gegeven over de meest actuele situatie in WZC Egmont?
- Tijdens de vorige OCMW-raad vroegen we met sp.a of er een ‘solidariteitssysteem’ op getouw werd gezet om onderling medewerkers uit te wisselen en in te zetten daar waar de noden het hoogst zijn. Hierop werd negatief geantwoord omdat hier geen nood aan was. Is dit ondertussen wel het geval? Zoniet hoe wordt de problematiek van ‘uitvallende’ personeelsleden opgevangen?

Koen Codron

algemeen directeur

Peter Lagaert

voorzitter