

## NOTULEN VAN DE VERGADERING VAN DE OCMW-RAAD

ZITTING VAN 18/11/2019

---

<b>Aanwezig</b>	SPILLIER Kelly, voorzitter gemeenteraad; VANDENBERGHE Steve, voorzitter; FEYS Erwin, LYNNEEL Alain, VANMULLEM Kristien, VERMEIRE Kristof, GRYSON Eddy, leden vast bureau; DEROO Jacques, DOBBELAERE Sandy, ROUSSELLE Kimberley , VANHOOREN Jens, STEEN Anuschka, HOSTE Daisy , WYNS Oona, VERMONT Evelyn, POPPE Daniel, DE ZUTTER Anthony, VANNESTE Therese, DEREERE Vicky, VANSTALLE Patrick, raadsleden; WITTEVRONGEL Yannick, algemeen directeur; EEREBOU Jan, adjunct-algemeen directeur
<b>Afwezig</b>	
<b>Verontschuldigd</b>	BUYSE Steven, CATTRIJSE Lars, JACOBS Jordy, UITTENHOVE Koen, VAN OUYTSEL Anna, raadsleden

---

**Punt 1: (secretariaat ) Algemeen Goedkeuring van de notulen van de zitting d.d. 21/10/2019**

---

<b>Bevoegdheid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>artikel 32 van het Decreet Lokaal Bestuur</li></ul>
<b>Stemmen</b>	Bij gewone stemming: <ul style="list-style-type: none"><li>Er nemen 20 leden aan de stemming deel</li><li>Met algemene stemmen.</li></ul>
<b>Besluit</b>	<u>Enig artikel</u>  De notulen van de zitting d.d. 21/10/2019 worden goedgekeurd.

---

**Punt 2: (Secretariaat) Algemeen Kennisneming van de resultaten opvolging aanbevelingen van Audit Vlaanderen**

---

<b>Bevoegdheid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur</li></ul>
<b>Juridische grond</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Wet op de arbeidsovereenkomsten d.d. 03/07/1978 en latere wijzigingen</li><li>artikel 100 en 101 van het Gemeentedecreet</li><li>artikel 99 en 100 van het OCMW-decreet</li><li>Auditdecreet d.d. 05/07/2013</li></ul>

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besluit van de Vlaamse regering d.d. 07/12/2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en latere wijzigingen</li> <li>• Besluit van de Vlaamse regering d.d. 18/10/2013 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap Audit Vlaanderen en tot wijziging van diverse besluiten</li> </ul>
<b>Verwijzingsdocumenten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beslissing van het gemeenschappelijk managementteam gemeentebestuur/OCMW Bredene d.d. 28/09/2017 houdende voorbereiding managementreactie thema-audit instroom van medewerkers bij gemeente en OCMW Bredene</li> <li>• rapport d.d. 16/10/2017 opgesteld door Audit Vlaanderen op basis van de uitgevoerde auditopdracht 1706 025 (thema-audit instroom van medewerkers gemeente en OCMW Bredene)</li> <li>• beslissing van het vast bureau d.d. 12/12/2017 houdende kennisneming van het rapport van Audit Vlaanderen over het instroombeleid en principiële goedkeuring van het actieplan gekoppeld aan deze audit</li> <li>• beslissing van de OCMW-raad d.d. 21/12/2017 houdende kennisneming van het rapport van Audit Vlaanderen over het instroombeleid en principiële goedkeuring van het actieplan gekoppeld aan deze audit</li> <li>• rapport d.d. 24/09/2019 Audit Vlaanderen 'Resultaten opvolging aanbevelingen bij gemeente en OCMW Bredene'</li> <li>• kennisneming door van het vast bureau in zitting d.d. 04/11/2019 van de resultaten van de opvolging van de aanbevelingen van Audit Vlaanderen</li> </ul>
<b>Feiten, context en argumentatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In oktober 2017 leverde Audit Vlaanderen een auditrapport over de thema-audit instroom van medewerkers bij gemeente en OCMW Bredene. Dit rapport bevatte vier aanbevelingen en werd ter kennisneming voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen en de gemeenteraad.</li> <li>• Audit Vlaanderen stelt nu vast dat de opgevolgde aanbevelingen deels gerealiseerd zijn en dat voor de nog openstaande aanbeveling inzake organisatiebeheersing de nodige acties lopende zijn binnen een realistische timing. Bovendien heeft het management volgens Audit Vlaanderen een degelijk systeem ontwikkeld om de geformuleerde aanbevelingen op te volgen. Het rapport van Audit Vlaanderen geeft een overzicht van de resultaten van de opvolging.</li> <li>• In zitting d.d. 04/11/2019 nam het vast bureau kennis van de resultaten.</li> </ul>
<b>Neemt kennis</b>	De OCMW-raad neemt kennis van het rapport d.d. 24/09/2019 van Audit Vlaanderen betreffende de resultaten van de opvolging van de aanbevelingen bij het OCMW Bredene.

**Punt 3: (Adjunct-Algemeen Directeur) Intergemeentelijke samenwerking Intergemeentelijke samenwerkingTMVS. Goedkeuring agenda van buitengewone algemene vergadering op 10/12/2019 en statutenwijziging**

<b>Bevoegdheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur</li> </ul>
<b>Juridische grond</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• deel 3, titel 3 van het Decreet Lokaal Bestuur</li> </ul>
<b>Verwijzings-</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• beslissing van de OCMW-raad d.d. 25/02/2019 houdende de aanduiding van</li> </ul>

<b>documenten</b>	<p>Eddy Gryson en Jef Castelein als respectievelijk effectief en plaatsvervangend vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen van TMVS voor de periode 2019-2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beslissing van het vast bureau d.d. 28/10/2019 houdende buitengewone algemene vergadering van TMVS op 10/12/2019 en statutenwijziging</li> <li>• aangetekend schrijven d.d. 05/09 en mail d.d. 23/10/2019 van Farys</li> </ul>
<b>Feiten, context en argumentatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De OCMW-raad heeft in zitting d.d. 25/02/2019 Eddy Gryson en Jef Castelein aangeduid als respectievelijk effectief en plaatsvervangend vertegenwoordiger voor de algemene vergaderingen van TMVS voor de periode 2019-2025.</li> <li>• Op dinsdag 10/12/2019 vindt de buitengewone algemene vergadering van TMVS plaats met volgende agendapunten: <ul style="list-style-type: none"> <li>– toetreding van deelnemers en naamswijziging van een deelnemer</li> <li>– actualisering van bijlagen 1, 2 en 3 aan de statuten ingevolge toetredingen en naamswijziging deelnemer</li> <li>– evaluatieverslag met betrekking tot de werking van de dienstverlenende vereniging en het ondernemingsplan 2019-2024 (cfr. artikels 459 en 432 van het Decreet Lokaal Bestuur)</li> <li>– begroting 2020 (cfr. artikel 432 van het Decreet Lokaal Bestuur)</li> <li>– vaststelling van code van goed bestuur (cfr. artikel 434 van het Decreet Lokaal Bestuur)</li> <li>– kennisneming van de artikelsgewijze toelichting van de raad van bestuur om de statuten te wijzigen</li> <li>– goedkeuring van alle voorstellen tot wijziging van de statuten</li> <li>– volmacht</li> <li>– varia.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Stemmen</b>	<p>Bij gewone stemming:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er nemen 20 leden aan de stemming deel</li> <li>• Met algemene stemmen.</li> </ul>
<b>Besluit</b>	<p><b><u>Artikel 1</u></b></p> <p>De OCMW-raad hecht zijn goedkeuring aan de statutenwijziging van TMVS zoals voorgesteld door de raad van bestuur.</p> <p><b><u>Artikel 2</u></b></p> <p>Er worden geen opmerkingen geformuleerd over de agendapunten van de buitengewone algemene vergadering van TMVS op dinsdag 10/12/2019.</p>

<p><b>Punt 4: (Personeel) Opnieuw vaststellen van de personeelsformatie (inclusief organogram met aanduiding leden managementteam)</b></p>
--

<b>Bevoegdheid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• artikel 161 van het Decreet Lokaal Bestuur (vaststelling organogram door de gemeenteraad en de OCMW-raad)</li> </ul>
<b>Juridische grond</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• artikel 171 §4 (voorontwerp organogram algemeen directeur en managementteam) van het Decreet Lokaal Bestuur</li> <li>• Besluit van de Vlaamse regering d.d. 12/11/2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het</li> </ul>

---

## Verwijzingsdocumenten

- mandaatstelsel van het OCMW-personeel
- Wet d.d. 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en latere wijzigingen
  - Koninklijk Besluit d.d. 28/09/1984 tot uitvoering van de wet d.d. 19/12/1974 en latere wijzigingen
- 
- beslissing van de OCMW-raad d.d. 27/11/2018 houdende wijziging van de personeelsformatie (functie deskundige boekhouding)
  - beslissing van de gemeenteraad d.d. 26/03/2018 houdende o.a. vaststellen van de wijziging van de personeelsformatie n.a.v. de invoering van nieuwe decretale graden door het Decreet Lokaal Bestuur
  - beslissing van de OCMW-raad d.d. 21/12/2017 houdende kennisneming van het rapport van Audit Vlaanderen over het instroombeleid en principiële goedkeuring van het actieplan, gekoppeld aan de audit
  - FAQ met (aanvankelijk) standpunt Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) hoedanigheid statutair na bevordering in een contractuele betrekking
  - mail d.d. 02/08 en d.d. 20/08/2019 van ABB betreffende de mogelijkheid tot het behoud van statutaire hoedanigheid na bevordering in een contractuele betrekking (als uitbreiding op het voormeld standpunt) en voorwaarden (o.a. alle betrekkingen - inclusief de decretale graden - moeten in contractueel verband voorzien worden)
  - beslissing van het vast bureau d.d. 07/10/2019 houdende principieel akkoord te gaan met het opnieuw vaststellen van de formatie en het organogram
  - gemeenschappelijk organogram van de gemeentelijke en OCMW-diensten
  - protocol afgesloten met de vakorganisaties op 25/10/2019:
    - van niet-akkoord m.b.t. de voorgestelde opnieuw vaststelling van de personeelsformatie
    - van akkoord m.b.t. het nieuwe gemeenschappelijke organogram van de gemeentelijke en OCMW-diensten (inclusief aanduiding leden managementteam)
  - advies d.d. 04/11/2019 van het managementteam over het voorontwerp van de wijziging van de formatie en het organogram

---

## Feiten, context en argumentatie

- Het huidig voorstel tot opnieuw vaststellen van de personeelsformatie kadert in de uitvoering van het actieplan dat de OCMW-raad in zitting d.d. 21/12/2017 principieel goedgekeurd heeft n.a.v. het rapport van Audit Vlaanderen over het instroombeleid. Dit, met het oog op de organisatie van uitgebreide/volwaardige selectieprocedures (contracten onbepaalde duur). Het vast bureau heeft in zitting d.d. 07/10/2019 principieel beslist om vanaf de datum van het opnieuw vaststellen van de formatie en het organogram door de OCMW-raad te opteren voor de contractuele aanwervingswijze. Voor de motivering van deze keuze wordt verwezen naar de volgende feiten, context en argumentatie, zoals vermeld in de betrokken beslissing d.d. 07/10/2019.
- Op heden worden van de 71,75 VE statutaire plaatsen in de formatie slechts 55,5 VE in statutair verband ingevuld. Teneinde de continuïteit van de dienstverlening niet in het gedrang te brengen, is een aantal personeelsleden via de verkorte selectieprocedure in contractueel verband aangesteld in onderbezetting van plaatsen die in de formatie statutair voorzien zijn. In deze formatie zijn een aantal identieke functies in statutair of in contractueel verband voorzien. De contractuele betrekkingen zijn contracten van onbepaalde duur (waarvan sommige in het kader van tijdelijke projecten). Het verschil in hoedanigheid (statutair of contractueel) is op heden eerder

arbitrair (vgl. is bijvoorbeeld niet steeds gebaseerd op een verschil in takenpakket of verantwoordelijkheden).

Om dit arbitraire, niet redelijk te verantwoorden verschil niet te bestendigen, wordt aan de OCMW-raad voorgesteld om te beslissen dat alle betrokken betrekkingen voortaan als contracten van onbepaalde duur voorzien worden.

Zowel de optie voor volledig statutair (wat financieel niet aangewezen is), als de optie voor volledig contractueel, zijn duurder dan het aanhouden van de huidige gecombineerde situatie (bij optie volledig statutair ingevolge de duurdere patronale lasten en de loonkost bij ziekte; bij optie volledig contractueel ingevolge de responsabiliseringsbijdrage).

Voor alle duidelijkheid: het bestuur is niet verplicht om deze keuze te maken. Het bestuur kan er - bijvoorbeeld op basis van verantwoordelijkheden - ook voor opteren om nog steeds bepaalde functies in statutair verband te voorzien en andere in contractueel verband.

Als het bestuur echter van oordeel is dat de keuze wel gemaakt moet worden, dan is het op basis van de onderstaande financiële argumenten aangewezen om te opteren voor de volledig contractuele tewerkstelling.

- Raming financiële gevolgen binnen de huidige planperiode  
OCMW - indicatieve gemiddelde schattingen

	Geschat verschil t.o.v. benchmark (“+” = extra kosten t.o.v. benchmark; “-“ = minder kosten t.o.v. benchmark)						Totaal planperiode
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
BENCH-MARK  Huidige situatie = mengvorm statutairen en contractuelen	0 EUR	0 EUR	0 EUR	0 EUR	0 EUR	0 EUR	0 EUR
SCENARIO 1  Volledig statutair personeels kader (direct realiseerbaar)	+ 486.500 EUR	+ 496.500 EUR	+ 506.000 EUR	+ 516.500 EUR	+ 527.000 EUR	+ 537.500 EUR	+ 3.070.000 EUR
SCENARIO 2a  Volledig contractueel personeels kader (uitdovend realiseerbaar)  Met volle responsabiliserings-	- 37.000 EUR	- 38.000 EUR	- 38.500 EUR	- 29.000 EUR	- 26.000 EUR	+ 89.000 EUR	- 79.500 EUR

bijdrage							
SCENARIO 2b	- 39.50 0 EUR	- 44.00 0 EUR	- 47.00 0 EUR	- 50.50 0 EUR	- 58.00 0 EUR	-4.000 EUR	- 243.000 EUR
Scenario 2a en rekening houdend met korting respo. bijdrage o.b.v. 2 <sup>de</sup> pensioenpijler (incl. instellingspersoneel)							
SCENARIO 2c	- 40.00 0 EUR	- 43.00 0 EUR	- 49.00 0 EUR	- 53.00 0 EUR	- 57.00 0 EUR	- 36.00 0 EUR	- 278.000 EUR
Scenario 2b en rekening houdend met aangekondigde halvering respo. bijdrage (Vlaams regeerakkoord)							

Besturen, die opteren voor een volledig contractuele tewerkstelling ter (geleidelijke) vervanging van de statutaire tewerkstelling, worden gewezen op de negatieve gevolgen voor de responsabiliseringsbijdrage. De responsabiliseringsbijdrage is afhankelijk van het gegeven of de pensioenlast van de gewezen statutairen al dan niet meer bedraagt dan de wettelijke basispensioenbijdragen van de actieve vastbenoemden. Op heden is er geen responsabiliseringsbijdrage voor ons bestuur verschuldigd (noch voor de gemeente, noch voor het OCMW). De toekomstige responsabiliseringsbijdrage waarmee rekening wordt gehouden in bovenstaande tabel (scenario 2a) zal sterk worden gereduceerd door volgende maatregelen :

- Er kan effectief een korting genoten worden (nl. 50 % van de kost van de 2<sup>de</sup> pensioenpijler), mits bij de besturen voor alle contractuele personeelsleden een bepaalde minimale 2<sup>de</sup> pensioenpijler ingevoerd is. Op heden voldoet het gemeentebestuur al aan de minimale voorwaarde. Voor het OCMW-bestuur zou wel eerst nog een 2<sup>de</sup> pijler voor het huidige uitgesloten instellingspersoneel afgesloten moeten worden. De kostprijs hiervan wordt geraamd op zo'n 91.900 EUR per jaar (basis loonkost periode mei 2018 - april 2019, met een pijler van 5 %). De uitbreiding van de pijler voor het instellingspersoneel zal hoogstwaarschijnlijk vanuit verschillende bronnen gefinancierd worden (VIA-middelen en federaal zorgakkoord).
- Over de modaliteiten van de tweede korting, die vermeld wordt in het pas afgesloten Vlaamse regeerakkoord, zijn op heden nog onvoldoende gegevens bekend. Dit akkoord vermeldt dat de financiële armslag en

---

investeringsruimte van de lokale besturen versterkt zal worden via de overname van de helft van de responsabiliseringsbijdrage.

Deze kortingen zijn verwerkt in scenario 2b en 2c.

- Indien alle plaatsen als contracten van onbepaalde duur voorzien worden, dan is het - in het kader van het behoud van de doorstromingsmogelijkheden van de huidige statutaire personeelsleden binnen de organisatie (via interne mobiliteit of bevordering) - van belang dat zij hun statutaire hoedanigheid niet verliezen.

Het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) heeft ons gemeld dat zij geen bezwaren hebben tegen een overgangsregeling die in deze mogelijkheid voorziet, mits aan de volgende voorwaarden voldaan wordt:

- het bestuur moet er voor gekozen hebben om alle betrekkingen contractueel te voorzien;
- het moet gaan om een overgangsregeling die duidelijk afgelijnd is en opgenomen wordt in de plaatselijke rechtspositieregeling;
- de regeling kan enkel worden toegepast bij interne vacatures.

In een bijkomende verduidelijking meldt ABB dat het wel degelijk de bedoeling is dat alle betrekkingen - inclusief de decretale graden - in contractueel verband voorzien worden. ABB meent dat de groep van de decretale graden afsplitsen in het licht van het gelijkheidsbeginsel zeer moeilijk verdedigbaar is omdat personeelsleden die zich in dezelfde situatie bevinden, een gelijke behandeling moeten genieten.

Als de OCMW-raad opteert voor de contractuele aanstelling (i.p.v. de statutaire), dan is het dus aangewezen dat er hieromtrent in de rechtspositieregeling een overgangsregeling opgenomen wordt (is het voorwerp van een afzonderlijk dossier voor de OCMW-raad in de huidige zitting).

- Onderstaande beslissing voorziet in:
  - het uitdovend plaatsen van de statutaire betrekkingen in de personeelsformatie. In de uitdovende formaties wordt wel enkel het aantal plaatsen vermeld dat op heden effectief in statutair verband ingevuld is (voor het OCMW-bestuur gaat het over 55,5 voltijdse equivalenten);
  - het opnemen van alle voormalige statutaire betrekkingen in de formatie van de contracten van onbepaalde duur;
  - de vaststelling - in uitvoering van artikel 161 van het Decreet Lokaal Bestuur - van het gezamenlijk organogram van de diensten van de gemeente en van het OCMW (waarin de organisatiestructuur van de diensten van de gemeente en van het OCMW weergegeven worden en de gezagsverhoudingen en de functies waaraan het lidmaatschap van het managementteam verbonden is aangeduid worden).  
Hierbij wordt voorgesteld om de huidige (uitgebreide) samenstelling van het managementteam te beperken tot de volgende functies:
    - algemeen directeur;
    - adjunct-algemeen directeur;
    - financieel directeur;
    - diensthoofd beleidsondersteuning;
    - diensthoofd burgerzaken.

In het voorgestelde nieuwe organogram worden de niveaus, het aantal plaatsen en de hoedanigheden niet langer vermeld (dit is immers niet verplicht).

- Daarnaast wordt ook nog - specifiek voor het OCMW-personeel - voorgesteld om:
  - de volgende functies, die nog in de oorspronkelijke statutaire formatie vermeld zijn, te schrappen en niet op te nemen in de formatie van de contracten van onbepaalde duur:
    - de functies van OCMW-secretaris en financieel beheerder (aanleiding: niet meer van toepassing ingevolge de aanstelling als adjunct-algemeen directeur (door de gemeenteraad met ingang van

- 
- 01/06/2018) en de oppensioenstelling van de financieel directeur (met ingang van 01/05/2018))
- de oorspronkelijke verwijzingen naar de (voormalige statutaire) plaatsen die in het kader van sociale maribel voorzien zijn, aan te passen naar de reëel aangegeven functies:  
(\* ) waarvan volgende tewerkstellingen voorzien zijn in het kader van de sociale maribel:
    - 1 voltijds administratief medewerker personeelsdienst
    - 1 voltijds maatschappelijk werker
    - 1 voltijds ploegbaas **technisch assistent**
    - 1 voltijds chef-kok
    - 0,5 zorgkundige
    - 1 voltijds hoofdverpleegkundige **technisch beambte**.
  - in de formatie voor de contracten van onbepaalde duur:
    - de oorspronkelijke verwijzingen (naar artikel 103§2 van het OCMW-decreet) ter motivering van het voorzien van contractuele betrekkingen in afwijking op statutaire tewerkstellingen te schrappen (aanleiding: geschrapte bepaling in het OCMW-decreet per 01/01/2019 en niet opnieuw voorzien in het Decreet Lokaal Bestuur)
    - de volgende (voor de erkenning verplichte minimale) voorzieningen voor het dagverzorgingscentrum aan het kader toe te voegen:
      - 0,35 kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist BV1-BV3
      - 0,6 verpleegkundige of kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist BV1-BV3 of C3-C4
  - in de oorspronkelijke uitdovende statutaire formatie de volgende wijzigingen te voorzien:
    - schrappen van de functie van hoofd verpleegkundige dienst (BV5) (aanleiding: pensionering met ingang van 01/05/2019)
    - verminderen van het vermelde aantal voltijdse equivalenten van ziekenhuisassistent (C3-C4) van 2 naar 1 (aanleiding: pensionering)
    - verminderen van het vermelde aantal voltijdse equivalenten van sanitair helper (C1-C2) van 6,75 naar 3,75 (aanleiding: diverse pensioneringen en uitdiensttredingen)
    - verminderen van het vermelde aantal voltijdse equivalenten van bejaardenhelper (D1-D3) van 12,25 naar 3,75 (aanleiding: diverse pensioneringen, uitdiensttredingen)
  - in de personeelsformatie van de tijdelijke projecten (afhankelijk van de erkenning door de betrokken instanties):
    - de volgende functies toe te voegen (regularisatie voorziening reeds ingevulde functies n.a.v. toekenning subsidies):
      - maatschappelijk werker - project LOI (lokaal opvanginitiatief) (aanleiding: beslissing van de OCMW-raad d.d. 28/09/2015 om een overeenkomst voor onbepaalde duur met het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers af te sluiten, om meerdere opvangplaatsen in een lokaal opvanginitiatief (LOI) materiële hulp te bieden)
      - administratief medewerker - project GPMI (geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie) (aanleiding: brief ontvangen op 22/12/2016 van minister Borsus in verband met de financiering van de OCMW's)
      - 0,6 VE zorgkundige - tewerkstellingsmaatregel: sociaal akkoord (aanleiding: schrijven RSZ-PPO d.d. 03/07/2013; in het kader van het sociaal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren van 2013 is een budget voorzien voor bijkomende tewerkstelling in de sector van de rustoorden/rust- en verzorgingstehuizen; het beschikbare budget laat toe om aan elke instelling 0,6 VE toe te kennen)



- het aantal voltijdse equivalenten, dat vermeld wordt bij de tewerkstellingsmaatregel 'AVS' arbeidsduurvermindering, vervangen door 'variabel' (aanleiding: deze tewerkstellingsmarge is afhankelijk van het variabel aantal titularissen dat - op basis van de leeftijd - voor arbeidsduurvermindering in aanmerking komt).
- De OCMW-raad is bevoegd voor de vaststelling van het organogram van het personeel. Dit gebeurt op basis van het voorontwerp opgesteld door de algemeen directeur in overleg met het managementteam dat hierover op 04/11/2019 gunstig advies verleend heeft.  
De vaststelling van het organogram dient voorafgaand aan de gemeente- en OCMW-raad voorgelegd te worden aan de vakorganisaties. Met de vakorganisaties is op 25/10/2019 m.b.t. de voorgestelde wijzigingen van de formaties en het organogram het volgende protocol afgesloten:
  - niet-akkoord (\*) m.b.t. de voorgestelde opnieuw vaststelling van de personeelsformaties;
  - akkoord m.b.t. het nieuwe gemeenschappelijke organogram van de gemeentelijke en OCMW-diensten (inclusief aanduiding leden managementteam)
 (\*) motivering niet-akkoord:
  - De vakorganisaties vrezen voor de onafhankelijkheid in de uitoefening van de verschillende functies bij een overgang naar een volledig contractueel kader i.p.v. statutair en stellen ook de afbouw vast van pensioenrechten en ziektedagen.
  - Wanneer het bestuur toch doorgaat met het plan van een volledig contractueel kader, dan vragen de vakorganisaties om de drie miljoen EUR meerkosten - die tijdens de planperiode 2020 - 2025 van toepassing zouden zijn bij een volledig statutaire formatie - bij voorrang in te zetten voor:
    - het optrekken van de 2<sup>de</sup> pensioenpijler naar 7 % voor alle personeelsleden en met terugwerkende kracht
    - het voorzien van een aanvullende ziektevergoeding
    - een essentiële verhoging van de maaltijdcheques.

#### Advies

- Het voorontwerp van de wijziging van de formatie en het organogram is gunstig geadviseerd door het managementteam d.d. 04/11/2019.
- Met betrekking tot de voorgestelde wijziging van de formatie en het organogram werd n.a.v. de vergadering met de vakorganisaties op 25/10/2019 het volgende protocol afgesloten:
  - van niet-akkoord m.b.t. de voorgestelde opnieuw vaststelling van de personeelsformatie
  - van akkoord m.b.t. het nieuwe gemeenschappelijke organogram van de gemeentelijke en OCMW-diensten (inclusief aanduiding leden managementteam).

#### Stemmen

- Bij gewone stemming:
- Er nemen 20 leden aan de stemming deel
  - Met algemene stemmen

#### Besluit

##### Artikel 1

Het personeelsformatie van het OCMW-personeel, zoals vastgesteld door de OCMW-raad in zitting d.d. 27/11/2018, wordt als volgt opnieuw vastgesteld (de doorhaalde tekst wordt geschrapt en de vet- en cursiefgedrukte tekst ingevoegd):

~~De OCMW-raad stelt de personeelsformatie (met aantallen uitgedrukt in~~

voltijdse equivalenten) als volgt opnieuw vast:

## 1. Statutaire formatie

### MOEDERBEDRIJF: OCMW

#### a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	OCMW-secretaris	wettelijke graad
1	financieel beheerder	wettelijke graad
1	hoofd maatschappelijk werker	B4-B5
1	OCMW stafmedewerker	B1-B3
6	OCMW maatschappelijk werker (*)	B1-B3
1	boekhouder/veiligheidsconsulent	B1-B3
1	OCMW deskundige personeelszaken	B1-B3
6	OCMW administratief medewerker (*)	C1-C3
1	OCMW administratief assistent	D1-D3

#### b) technisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	OCMW ploegbaas (*)	D4-D5
1	OCMW technisch assistent	D1-D3
5,5	OCMW technisch beambte	E1-E3

### OUDERENZORG

#### a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	directeur	A1a-A3a

#### b) technisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	chef-kok (*)	C1-C3
1,5	kok	D1-D3
1	keukenhulp	E1-E3
1,5	OCMW technisch beambte	E1-E3

### WOONZORGCENTRUM + KORTVERBLIJF

#### a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	hoofd bewonerszorg	BV7

#### b) verplegend-, verzorgend- en paramedisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
3	hoofdverpleegkundige(*)	BV5
2	kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist	BV1-BV3
1	deskundige in animatie en activatie	B1-B3
12	verpleegkundige	BV1-BVof C3-C4
19	zorgkundige(*)	C1-C2
1,25	animator	C1-C2

(\*) waarvan volgende tewerkstellingen voorzien zijn in het kader van de sociale

- maribel:-
- 1 voltijds administratief medewerker personeelsdienst
  - 1 voltijds maatschappelijk werker
  - 1 voltijds ploegbaas
  - 1 voltijds chef-kok
  - 0,5 zorgkundige
  - 1 voltijds hoofdverpleegkundige.

**Al personeelsformatie (m.u.v. de tijdelijke projecten)**

De formatie van het contractueel personeel (contracten van onbepaalde duur) wordt als volgt opnieuw vastgesteld (met aantallen uitgedrukt in voltijdse equivalenten):

MOEDERBEDRIJF: OCMW

a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	hoofd maatschappelijk werker	B4-B5
1	OCMW stafmedewerker	B1-B3
2 8	OCMW maatschappelijk werker (*)	B1-B3
1	deskundige boekhouding	B1-B3
1	boekhouder/veiligheidsconsulent	B1-B3
1	OCMW deskundige personeelszaken	B1-B3
6	OCMW administratief medewerker (*)	C1-C3
1	OCMW administratief assistent	D1-D3

b) technisch personeel (cfr. artikel 103 §2-9° OD)

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	OCMW ploegbaas	D4-D5
4 2	OCMW technisch assistent (*)	D1-D3
1	OCMW coördinator schoonmaak	D1-D3
2 7,5	OCMW technisch beambte (*)	E1-E3

OUDERENZORG

a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	directeur	A1a-A3a

a) b) technisch personeel (cfr. artikel 103 §2-9° OD)

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
6,5 8	OCMW technisch beambte	E1-E3
1	keukenhulp	E1-E3
4,5 3	kok	D1-D3
1	chef-kok (*)	C1-C3

WOONZORGCENTRUM + KORTVERBLIJF

a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	hoofd bewonerszorg	BV7

a) b) verplegend-, verzorgend- en paramedisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
3	<b>hoofdverpleegkundige</b>	<b>BV5</b>
4 3	kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist	BV1-BV3
1	<b>deskundige in animatie en activatie</b>	<b>B1-B3</b>
2 14	verpleegkundige	BV1-BV3 of C3-C4
7 26	zorgkundige (*)	C1-C2
1,25	<b>animator</b>	<b>C1-C2</b>

(\*) waarvan volgende tewerkstellingen voorzien zijn in het kader van de sociale maribel:

- 1 voltijds administratief medewerker personeelsdienst
- 1 voltijds maatschappelijk werker
- 1 voltijds ploegbaas technisch assistent
- 1 voltijds chef-kok
- 0,5 zorgkundige
- 1 voltijds hoofdverpleegkundige technisch beambte.

#### DAGVERZORGINGSCENTRUM

##### a) verplegend-, verzorgend- en paramedisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	coördinator dagverzorgingscentrum	BV1-BV3
0,35	<b>kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist</b>	<b>BV1-BV3</b>
0,6	<b>verpleegkundige of</b> <b>kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist</b>	<b>BV1-BV3 of C3C4</b>
2	zorgkundige	C1-C2
2	logistiek assistent	D1-D3

#### DIENSTENCENTRUM

##### a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	centrumleider (cfr. artikel 103 §2-7° OD)	B1-B3

##### b) technisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
2	OCMW technisch beambte (cfr. artikel 103 §2-9° OD)	E1-E3

De uitdovende statutaire personeelsformatie, met de vermelding van de statutaire betrekkingen die geblokkeerd blijven zolang de overeenkomstige betrekkingen in de uitdovende formatie bezet zijn, wordt als volgt opnieuw vastgesteld (met aantallen uitgedrukt in voltijdse equivalenten):

#### MOEDERBEDRIJF: OCMW

##### administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>	<u>geblokkeerde functie in nieuwe formatie</u>
1	<b>hoofd maatschappelijk werker</b>	<b>B4-B5</b>	
1	<b>OCMW stafmedewerker</b>	<b>B1-B3</b>	
6	<b>OCMW maatschappelijk werker (*)</b>	<b>B1-B3</b>	
1	<b>boekhouder/veiligheidsconsulent</b>	<b>B1-B3</b>	
5	<b>OCMW administratief medewerker</b>	<b>C1-C3</b>	
1	OCMW administratief assistent	D1-D3	administratief

technisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>	<u>geblokkeerde functie in nieuwe formatie</u>
1	OCMW ploegbaas	D4-D5	/
2,5	OCMW technisch beambte	E1-E3	/
0,5	linnenversteller-werker	E1-E3	technisch beambte (E1-E3)

## OUDERENZORG

a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>	<u>geblokkeerde functie in nieuwe formatie</u>
1	algemeen verantwoordelijke	BV6-BV7	directeur (A1a-A3a)
1	hoofd verpleegkundige dienst	BV5	hoofd bewonerszorg (BV7)

b) technisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	chef-kok (*)	C1-C3
0,5	kok	D1-D3
1	keukenhulp	E1-E3
1,5	OCMW technisch beambte	E1-E3

c) verplegend-, verzorgend- en paramedisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>	<u>geblokkeerde functie in nieuwe formatie</u>
3	hoofdverpleegkundige	B4-B5	hoofdverpleegkundige (BV5)
2 1	ziekenhuisassistent	C3-C4	verpleegkundige (BV1-BV3 of C3-C4)
6,75 3,75	sanitair helper	C1-C2	zorgkundige (C1-C2)
12,25 3,75	bejaardenhelper	D1-D3	zorgkundige (C1-C2)

## WOONZORGCENTRUM + KORTVERBLIJF

a) verplegend-, verzorgend- en paramedisch personeel

<u>aantal</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1,75	kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist	BV1-BV3
1	deskundige in animatie en activatie	B1-B3
9	verpleegkundige	BV1-BV3 of C3-C4
7,25	zorgkundige(*)	C1-C2
1	animator	C1-C2

(\*) waarvan volgende tewerkstellingen voorzien zijn in het kader van de sociale maribel:

- 1 voltijds maatschappelijk werker
- 1 voltijds chef-kok
- 0,5 zorgkundige.

<b>B/ personeelsformatie van de tijdelijke projecten:</b>
---

De personeelsformatie van de tijdelijke projecten, afhankelijk van de erkenning door de betrokken instanties, wordt als volgt opnieuw vastgesteld (met aantallen uitgedrukt in voltijdse equivalenten):

MOEDERBEDRIJF: OCMW

a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>TW(*)</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	LOI	OCMW maatschappelijk werker	B1-B3
1	GPMI	administratief medewerker	C1-C3

a) b) technisch personeel

<u>aantal</u>	<u>TW(*)</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	SM	OCMW technisch assistent	D1-D3
1	SM	OCMW technisch beambte	E1-E3

OUDERENZORG

a) administratief personeel

<u>aantal</u>	<u>TW(*)</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
1	SM	OCMW administratief medewerker	C1-C3

b) technisch personeel

<u>aantal</u>	<u>TW(*)</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
0,5 variabel	AVS	kok	D1-D3
1	SM	OCMW technisch beambte	E1-E3
0,96 variabel	AVS	OCMW technisch beambte	E1-E3

WOONZORGCENTRUM + KORTVERBLIJF

a) verplegend-, verzorgend- en paramedisch personeel

<u>aantal</u>	<u>TW(*)</u>	<u>functie</u>	<u>niveau</u>
4,6 variabel	AVS	verpleegkundige	BV1-BV3 of C3-C4
0,2 variabel	AVS	kinesitherapeut/ergotherapeut/logopedist	BV1-BV3
3	SM	zorgkundige	C1-C2
1,6	SB	zorgkundige	C1-C2
4 variabel	AVS	zorgkundige	C1-C2
0,6	SA	<b>zorgkundige</b>	<b>C1-C2</b>
2	SM	logistiek assistent	D1-D3

TW(\*)

**LOI: lokaal opvanginitiatief**

**GPMI: geïndividualiseerd project voor maatschappelijke integratie**

AVS: arbeidsduurvermindering

SB: startbaan

SM: sociale maribel

**SA: sociaal akkoord**

Artikel 2

Het nieuwe gemeenschappelijke organogram van de gemeentelijke en OCMW-diensten in bijlage wordt vastgesteld. Dit organogram maakt integrerend deel uit van dit besluit.

## **Punt 5: (Personeel) Opnieuw vaststellen van de rechtspositieregeling**

<b>Bevoegdheid</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• artikel 186 §2, 1° van het Decreet Lokaal Bestuur</li></ul>
<b>Juridische grond</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• artikel 171 §4 van het Decreet Lokaal Bestuur</li><li>• Besluit van de Vlaamse regering d.d. 12/11/2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het OCMW-personeel</li><li>• Wet d.d. 19/12/1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en latere wijzigingen</li><li>• Koninklijk Besluit d.d. 28/09/1984 tot uitvoering van de wet d.d. 19/12/1974 en latere wijzigingen</li></ul>
<b>Verwijzingsdocumenten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• beslissing van de OCMW-raad d.d. 29/04/2019 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling (RPR)</li><li>• beslissing van de gemeenteraad d.d. 28/05/2018 houdende kennisneming van de aanstellingen van rechtswege van de algemeen directeur en de financieel directeur, alsook aanstelling van de adjunct-algemeen directeur</li><li>• beslissing van de OCMW-raad d.d. 21/12/2017 houdende kennisneming van het rapport van Audit Vlaanderen over het instroombeleid en principiële goedkeuring van het actieplan, gekoppeld aan de audit</li><li>• FAQ met (aanvankelijk) standpunt Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) hoedanigheid statutair na bevordering in een contractuele betrekking</li><li>• mail d.d. 02/08 en d.d. 20/08/2019 van ABB betreffende de mogelijkheid tot het behoud van statutaire hoedanigheid na bevordering in een contractuele betrekking (als uitbreiding op het voormeld standpunt) en voorwaarden (o.a. alle betrekkingen - inclusief de decretale graden - moeten in contractueel verband voorzien worden)</li><li>• beslissing van het vast bureau d.d. 07/10/2019 houdende het principiële akkoord met de wijzigingen van de RPR</li><li>• bijlage 1: volledige tekst van de RPR met de ontwerp-wijzigingen</li><li>• bijlage 2: gecoördineerde tekst van de RPR (inclusief de voorgestelde wijzigingen aan de OCMW-raad in zitting d.d. 18/11/2019)</li><li>• protocol afgesloten met de vakorganisaties op 25/10/2019:<ul style="list-style-type: none"><li>– van niet-akkoord m.b.t. de voorgestelde overgangsregeling</li><li>– van akkoord m.b.t. de overige wijzigingen van de RPR</li></ul></li><li>• advies d.d. 04/11/2019 van het managementteam over het voorontwerp van de wijziging van de RPR</li></ul>
<b>Feiten, context en argumentatie</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aan de OCMW-raad wordt voorgesteld om de rechtspositieregeling (RPR) te wijzigen zoals voorzien in het artikel 1 van dit besluit. Het voorstel gaat er van uit dat de gemeenteraad (*) in de huidige zitting beslist om de voorgestelde gemeenschappelijke wijzigingen aan de RPR voor het gemeentepersoneel goed te keuren. (* ) Artikel 186 van het Decreet Lokaal Bestuur bepaalt in alinea 1 dat de gemeenteraad de RPR van het gemeentepersoneel vaststelt, die van rechtswege van toepassing is op het personeelslid van het OCMW dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente. In alinea 2 wordt vermeld dat de OCMW-raad de RPR vaststelt voor:<ul style="list-style-type: none"><li>1° het specifiek personeel, waaronder wordt verstaan het personeel dat een betrekking bekleedt die niet bestaat in de gemeente;</li><li>2° de maatschappelijk werker;</li><li>3° het voltallige personeel van de verzorgende, verplegende en</li></ul></li></ul>

---

dienstverlenende instellingen en diensten.

Hierbij wordt in alinea 3 bepaald dat de OCMW-raad de RPR vaststelt door overname van de overeenkomstige bepalingen uit de RPR van het personeel van de gemeente en rekening houdend met de door de Vlaamse regering vastgestelde minimale voorwaarden. Alinea 4 stelt dat de OCMW-raad voor het personeel, vermeld in paragraaf 2, 3°, op gemotiveerde wijze kan afwijken van de RPR's vermeld in paragraaf 1 en 3. De mogelijkheid tot gemotiveerde afwijking geldt niet voor de bezoldiging van de personeelsleden en de salarisschalen die van toepassing zijn, rekening houdend met onder meer de gestelde bekwaamheidsvereisten en functievereisten. De eventuele afwijkingen mogen bovendien niet strijdig zijn met de door de Vlaamse regering vastgestelde minimale voorwaarden.

Hieronder wordt uiteengezet wat de aanleiding is tot de voorgestelde wijzigingen van de RPR.

- Ingevolge de aanstellingen van rechtswege van de algemeen directeur en de financieel directeur dienen de voormalige functiebenamingen van OCMW-secretaris en financieel beheerder nog vervangen te worden.

De meeste bepalingen m.b.t. de OCMW-secretaris en financieel beheerder worden geschrapt.

N.a.v. de opmerking van het Agentschap Binnenlands Bestuur dat het OCMW geen juridische werkgever is van de decretale graden, worden ook een aantal bepalingen geschrapt die verband houden met de aanstelling van deze decretale graden.

- De OCMW-raad heeft in zitting d.d. 21/12/2017 kennis genomen van het rapport van Audit Vlaanderen over het instroombeleid en het actieplan, gekoppeld aan de audit, principieel goedgekeurd.

Het merendeel van het huidige voorstel tot het opnieuw vaststellen van de RPR kadert in de uitvoering van dit actieplan met het oog op de organisatie van uitgebreide/volwaardige selectieprocedures. De huidige procedures worden als log/tijdroevend ervaren en worden waar mogelijk - rekening houdend met de minimumbepalingen van het Besluit van de Vlaamse regering d.d. 12/11/2010 (en latere wijzigingen) - versoepeld.

Het voorstel (meer bepaald de voorziene overgangsregeling voor behoud statutaire hoedanigheid bij interne mobiliteit of bevordering) gaat ervan uit dat de OCMW-raad in de huidige zitting eveneens akkoord gaat met de volgende opnieuw vaststelling van de personeelsformatie:

- het plaatsen van de statutaire betrekkingen in de uitdovende personeelsformatie;
- de opname van alle voormalige statutaire betrekkingen in de formatie van de contracten van onbepaalde duur.
- Een aantal ontbrekende bepalingen m.b.t. de functies van de centrumleider lokaal dienstencentrum (B1-B3) en coördinator dagverzorgingscentrum (BV1-BV3) worden toegevoegd (deze functies zijn al voorzien in de personeelsformatie).
- Overall wordt wzc Wackerbout vervangen door wzc Jacky Maes.
- De verouderde diplomaveersten voor de functies van hoofd maatschappelijk werker en OCMW maatschappelijk werker worden aangepast aan de actuele (wettelijke) kwalificatievereisten.
- De selectieprogramma's voor de functies van OCMW deskundige personeelszaken (niveau B1-B3) en OCMW stafmedewerker (niveau B1-B3), die door de samenvoeging van de diensten gemeente - OCMW niet langer als dienstverantwoordelijke voorzien zijn, worden aangepast naar analogie met de andere (niet-leidinggevende) functies in het niveau B1-B3 (nl. o.a. schrappen psychotechnische proef).
- De OCMW-raad is bevoegd voor de vaststelling van de RPR van het personeel. Dit gebeurt op basis van het voorontwerp opgesteld door de algemeen directeur in overleg met het managementteam dat hierover op 04/11/2019 gunstig advies verleend heeft.



---

De vaststelling van de RPR dient voorafgaand aan de OCMW-raad voorgelegd te worden aan de vakorganisaties. Met de vakorganisaties is op 25/10/2019 m.b.t. de voorgestelde wijzigingen van de RPR het volgende protocol afgesloten:

- niet-akkoord (\*) m.b.t. de overgangsregeling;
  - akkoord m.b.t. de overige opnieuw vaststelling van de RPR.
- (\*) motivering niet-akkoord: zie de motivering in het protocol van niet-akkoord m.b.t. het voorstel tot opnieuw vaststelling van de personeelsformatie:
- De vakorganisaties vrezen voor de onafhankelijkheid in de uitoefening van de verschillende functies bij een overgang naar een volledig contractueel kader i.p.v. statutair en stellen ook de afbouw vast van pensioenrechten en ziektedagen.
  - Wanneer het bestuur toch doorgaat met het plan van een volledig contractueel kader, dan vragen de vakorganisaties om de drie miljoen EUR meerkosten - die tijdens de planperiode 2020 - 2025 van toepassing zouden zijn bij een volledig statutaire formatie - bij voorrang in te zetten voor:
    - het optrekken van de 2<sup>de</sup> pensioenpijler naar 7 % voor alle personeelsleden en met terugwerkende kracht
    - het voorzien van een aanvullende ziektevergoeding
    - een essentiële verhoging van de maaltijdcheques.

---

**Advies**

- Het voorontwerp van de wijziging van de RPR is gunstig geadviseerd door het managementteam d.d. 04/11/2019.
- Met betrekking tot de voorgestelde wijziging van de RPR werd n.a.v. de vergadering met de vakorganisaties op 25/10/2019 het volgende protocol afgesloten:
  - niet-akkoord m.b.t. de overgangsregeling;
  - akkoord m.b.t. de overige opnieuw vaststelling van de RPR.

---

**Stemmen**

- Bij gewone stemming:
- Er nemen 20 leden aan de stemming deel
  - Met algemene stemmen.

---

**Besluit**

**Artikel 1**

- De rechtspositieregeling (RPR), zoals laatst vastgesteld door de OCMW-raad in zitting d.d. 29/04/2019, wordt als volgt gewijzigd (de doorhaalde tekst wordt geschrapt en de vet- en cursief gedrukte tekst wordt toegevoegd):
  - In de RPR wordt een overgangsbepaling voorzien i.v.m. het behoud van het statutaire dienstverband na interne mobiliteit en/of bevordering in een contractuele betrekking (zie artikel 340bis, onder titel IX (slotbepalingen) / hoofdstuk I (overgangsbepalingen) / (nieuwe) afdeling IV. Overgangsbepalingen naar aanleiding van de principiële contractuele tewerkstelling)  
**Artikel X.**  
***Vanaf 19/11/2019 wordt uitsluitend gekozen voor de contractuele aanwervingswijze. Alle vacatures die vanaf die datum open verklaard worden, worden in contractueel dienstverband ingevuld. Voor sollicitatieprocedures die voor deze datum open verklaard werden, geldt het dienstverband dat bij de openverklaring bepaald werd.***  
**Artikel X+1.**  
***In afwijking op artikel X behoudt het statutair aangesteld personeelslid van het OCMW, dat na een procedure van***

---

*bevordering of van interne personeelsmobiliteit aangesteld wordt in een OCMW-functie die in contractueel dienstverband werd openverklaard, niettemin zijn statutaire aanstelling bij wijze van overgangsregeling.*

- Overall in de RPR worden de voormalige functiebenamingen van OCMW-secretaris en financieel beheerder vervangen door algemeen directeur en financieel directeur.

Opmerking: zie artikel 175 (3<sup>de</sup> laatste alinea) en artikel 187 met een aangepaste vervanging (salarisschalen overgangsregeling klasseverhoging)

- N.a.v. de opmerking van het Agentschap Binnenlands Bestuur dat het OCMW geen juridische werkgever is van de decretale graden, worden ook de volgende bepalingen geschrapt:

- Afdeling I. De algemene toelatingsvoorwaarden en de algemene aanwervingsvoorwaarden

#### **Artikel 5**

§1. Om toegang te hebben tot een functie bij het OCMW, moeten de kandidaten:

- 1° een gedrag vertonen dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° medisch geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, in overeenstemming met de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het passend gedrag vermeld in punt 1°, wordt getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop een ongunstige vermelding voorkomt, mag de kandidaat daarover een schriftelijke toelichting voorleggen.

De medische geschiktheid van de kandidaat, vermeld in punt 3°, moet in overeenstemming met artikel 27 van het koninklijk besluit d.d. 28/05/2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststaan voor de effectieve tewerkstelling bij het OCMW.

~~§2. De volgende statutaire functies zijn voorbehouden voor Belgen, omdat uit de functiebeschrijving blijkt dat ze een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of werkzaamheden omvatten die strekken tot de bescherming van de belangen van het OCMW:~~

- ~~- OCMW-secretaris;~~
- ~~- financieel beheerder;~~

Voor de overige statutaire functies moeten de kandidaten onderdaan zijn van de EU-lidstaten en lidstaten van de Europese Economische Ruimte (EER), plus Zwitserland, die op grond van de Belgische wetgeving toegang hebben tot een wettig verblijf in België en een algemeen geldende toegang hebben tot de Belgische arbeidsmarkt.

- Hoofdstuk VIII De evaluatie tijdens de loopbaan  
Afdeling I. Algemene bepalingen

#### **Artikel 49**

~~Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de evaluatie van de OCMW-secretaris en de financieel directeur~~ **[opgeheven]**

- Hoofdstuk XIII De vervulling van een vacature door interne personeelsmobiliteit  
Afdeling I. Algemene bepalingen

#### **Artikel 130**

§1. Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een personeelslid in een vacante betrekking van de personeelsformatie die in dezelfde graad of in een andere graad van dezelfde rang is ingedeeld.

---

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

1° de vast aangestelde statutaire personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;

2° de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:

- ze zijn na 01/07/2011 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in Titel II (De loopbaan), hoofdstuk II en III;
- ze zijn voor 01/07/2011 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

~~De procedure van interne personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de functies van OCMW-secretaris en financieel beheerder van het OCMW~~

- Hoofdstuk XIV De vervulling van een vacature door externe personeelsmobiliteit

Afdeling I. Toepassingsgebied en algemene bepalingen

#### **Artikel 139**

De externe personeelsmobiliteit voor personeelsleden van de in artikel 137 vermelde overheden is enkel van toepassing op de volgende betrekkingen:

- 1° de statutaire betrekkingen;
- 2° de bestendige contractuele betrekkingen op de personeelsformatie van het OCMW.

~~De procedure van externe personeelsmobiliteit is niet van toepassing op de betrekkingen van secretaris en financieel beheerder.~~

- Hoofdstuk I De waarneming van een hogere functie

Artikel 154

~~Dit hoofdstuk is met uitzondering van artikel 155, §3, laatste lid, over de waarnemingsstoelage niet van toepassing op de waarneming in de functies van OCMW-secretaris en financieel beheerder van het OCMW.~~

~~[opgeheven]~~

- Hoofdstuk III. De onregelmatige prestaties

Afdeling I. Nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

#### **Artikel 213**

§1. Deze afdeling is niet van toepassing op:

1° de OCMW-secretaris en de financieel beheerder;

2° de personeelsleden van het niveau A.

- Afdeling III. De overuren

#### **Artikel 217**

Deze afdeling is niet van toepassing op:

1° de OCMW-secretaris en de financieel beheerder;

2° de personeelsleden die vallen onder het toepassingsgebied van de arbeidswet d.d. 16 maart 1971.

- De formele/uitgebreide selectieprocedure wordt als volgt aangepast:

- De externe bekendmaking (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk II (de aanwerving / afdeling III (aanwervingsprocedure)):

**Artikel. 9. §1.** Aan elke aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

~~De vacatures worden ten minste in twee verschillende bekendmakingskanalen, waaronder ten minste één persorgaan (d.w.z. een nationaal of regionaal verschijnende krant of weekblad) of tijdschrift, bekendgemaakt.~~

~~De vacature wordt daarnaast bekendgemaakt aan de personen die opgenomen zijn in een sollicitantenbestand en intern bekendgemaakt.~~

---

§2. De aanstellende overheid kiest de **meest geschikte** wijze van externe bekendmaking uit de volgende mogelijkheden, rekening houdend met de minimale regel van §1, tweede lid, en met de aard van de vacature:

- 1° nationaal verschijnende kranten of weekbladen;
- 2° regionaal verschijnende kranten of weekbladen;
- 3° gespecialiseerde tijdschriften van beroepsgroepen of beroepsorganisaties;
- 4° de VDAB;
- 5° de gemeentelijke **en OCMW**-website;
- 6° zelf geproduceerde media (affiches, folders, bericht voor lichtkrant);
- 7° andere digitale kanalen.

Het vacaturebericht voor het persorgaan of tijdschrift bevat ten minste: (...)

De aanwervingsprocedure (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk II (de aanwerving / afdeling III (aanwervingsprocedure))):

**Artikel. 10:**

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens vijftien **zeven** kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel.

~~Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.~~ De aanstellende overheid kan op gemotiveerde wijze een initieel voorziene termijn verlengen.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

De datum van de poststempel / van het faxbericht / van de inschrijving via een elektronisch formulier / van het mailbericht geldt als datum van verzending.

- Het verloop van de selectie (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk III (de selectieprocedure / afdeling II (verloop van de selectie))):

~~Artikel. 19. De aanstellende overheid stelt de concrete selectieprocedure vast voor de aanvang ervan en zorgt voor de organisatie van de selecties.~~

~~Art. 20. §1. Binnen de grenzen van de algemene bepalingen in afdeling I en de concrete selectieprocedures in bijlage IV (Selectieprogramma's), bepaalt de aanstellende overheid selectiecommissie het verloop van de selectie, met inbegrip van de timing.~~

~~Artikel. 20. §2. Als de aanstellende overheid kiest voor een combinatie van de aanwervingsprocedure en de bevorderingsprocedure en de gelijktijdige toepassing daarvan, worden de externe en de interne kandidaten onderworpen aan dezelfde selectieproeven. Eventuele schriftelijke kennisproeven met dezelfde inhoud worden op hetzelfde tijdstip afgenomen.~~

~~Artikel. 21. De kandidaten worden van het verloop van de selectieprocedure op de hoogte gebracht.~~

~~De kandidaten worden ten minste veertien **tien** kalenderdagen op voorhand geïnformeerd over de plaats waar en dag en uur waarop de eerste selectieproef wordt afgenomen.~~

- Het verloop van de selectie bij bevordering (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk XII (de bevordering / afdeling I (algemene bepalingen))):

~~Artikel. 117. §1.~~

~~(...)~~

~~§3. De aanstellende overheid brengt de personeelsleden schriftelijk tegen ontvangstbewijs van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling.~~

---

Het vacaturebericht vermeldt:

1° de functiebenaming en de functiebeschrijving;

2° de salarisschaal;

3° de bevorderingsvoorwaarden;

4° de selectieproeven;

5° de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

6° het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarden.

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens ~~vijftien~~ **tien** kalenderdagen. De algemeen directeur bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn. Als met toepassing van het tweede lid de bekendmaking per post gebeurt, dan geldt de datum van de verzending per post voor alle kandidaten als datum van bekendmaking van de vacature.

- Het verloop van de selectie bij interne mobiliteit (onder: Titel II (de loopbaan) / hoofdstuk XIII (vervulling vacature interne mobiliteit / afdeling II (voorwaarden en procedures voor interne personeelsmobiliteit)):

#### **Artikel 133**

~~De Raad voor Maatschappelijk Welzijn~~ **Het vast bureau** brengt de personeelsleden schriftelijk tegen ontvangstbewijs van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling.

Het vacaturebericht vermeldt:

- 1° de functiebenaming en de functiebeschrijving;

- 2° de salarisschaal;

- 3° de voorwaarden;

- 4° de selectieproeven;

- 5° de wijze waarop de kandidaturen moeten worden ingediend en de uiterste datum voor het indienen van de kandidaturen;

- 6° het interne contactpunt waar meer informatie kan worden verkregen over de vacante betrekking en over de arbeidsvoorwaarden.

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens ~~vijftien~~ **tien** kalenderdagen. De algemeen directeur bepaalt de termijn voor de indiening van de kandidaturen rekening houdend met die algemeen geldende minimale termijn. Als met toepassing van het tweede lid de bekendmaking per post gebeurt, dan geldt de datum van de verzending per post voor alle kandidaten als datum van bekendmaking van de vacature.

De datum van de verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. Voor de datum van verzending geldt, naargelang van het geval, de datum van de poststempel, van het faxbericht of van het mailbericht.

- Het personeelslid krijgt in elk geval een ontvangstbewijs van zijn kandidatuur.
- In de bijlage IV. Selectieprogramma's wordt overal waar nu 'OCMW-decreet' vermeld wordt, 'het decreet van het betrokken lokaal bestuur' vermeldt.
- In de volgende artikels worden de ontbrekende bepalingen m.b.t. de functies van de centrumleider lokaal dienstencentrum (B1-B3) en coördinator dagverzorgingscentrum (BV1-BV3) toegevoegd (deze functies waren al voorzien in de personeelsformatie):
  - artikel 1 (voorziening functie centrumleider lokaal dienstencentrum onder categorie 1° (= het specifieke personeel, naast het overig OCMW-personeel moederbedrijf) en functie coördinator dagverzorgingscentrum

- 
- onder categorie 3° (= personeel van de bijzondere diensten, onder administratief personeel wzc Jacky Maes))
    - artikel 8 (specifieke aanwervingsvoorwaarden)
    - artikel 125 (bevorderingsvoorwaarden (niveau B))
    - artikel 175 (vermelding met salarisschaal en functionele loopbaan)
    - bijlage IV (selectieprogramma's)
  - Overall wordt wzc Wackerbout vervangen door wzc Jacky Maes.
  - De meeste bepalingen m.b.t. de OCMW-secretaris en financieel beheerder worden geschrapt (zie schrappingen: artikel 4, §3; onder titel II (de loopbaan) / hoofdstuk III (selectieprocedure) / afdeling IV specifieke bepalingen voor aanwerving en selectie OCMW-secretaris en financieel beheerder): schrappen van de volledige afdeling (artikel 27 t.e.m. 30); artikel 40 §1, laatste alinea (duur proeftijd); onder titel I (toepassingsgebied en algemene bepalingen) / hoofdstuk VIII (evaluatie tijdens de loopbaan) / afdeling VI specifieke bepalingen voor evaluatie OCMW-secretaris en financieel beheerder): schrappen van de volledige afdeling (artikel 72 t.e.m. 86); artikel 123 (bevorderingsvoorwaarden decretale graden); artikel 165, §2 (bevoegd orgaan voor vaststellen verlies hoedanigheid statutair personeelslid); artikel 168 (bevoegd orgaan voor in kennis stellen ontslagname statutair personeelslid); artikel 174 (beschrijving afwijkende notatie salarisschalen decretale graden); de selectieprogramma's voor de decretale graden in bijlage IV)
  - In artikel 8 worden de verouderde diplomavereisten voor de functies van hoofd maatschappelijk werker en OCMW maatschappelijk werker aangepast aan de actuele (wettelijke) kwalificatievereisten.
  - In de bijlage IV. Selectieprogramma's worden voor de volgende functies de volgende wijzigingen voorzien:
    - In geval deze nog eens afzonderlijk vermeld worden: de minimumvereisten om geslaagd te zijn schrappen (deze worden immers al vermeld in artikel 18 (nl. 50 % in elke proef en 60 % over het gehele selectieprogramma en 60 % wanneer het programma uit slechts één proef bestaat)
    - **Kok (niveau D1 - D3)**
      - A. Schriftelijke proef: op 25 punten
 

proef 1 op 25 punten	een schriftelijke proef over de leerstof die verband houdt met de functie
----------------------	---
      - B. Praktische proef: op 50 punten
 

proef 1 op 50 punten	praktische proef - <i>die eventueel schriftelijk afgenomen kan worden</i> - afgestemd op de uit te oefenen taak
----------------------	---
      - C. Mondelinge proef: op 25 punten
 

proef 1 op 15 punten	interview over de attitude en de algemene ontwikkeling
proef 2 op 10 punten	bespreking van de praktische proef
    - **Keukenhelp(st)er (niveau E1 - E3)**
      - A. Praktische proef: op 100 punten
 

proef 1 op 100 punten	praktische proef - <i>die eventueel schriftelijk afgenomen kan worden</i> - afgestemd op de uit te oefenen taak
-----------------------	---
    - **OCMW Technisch beambte (niveau E1 - E3)**
      - A. Praktische proef: op 100 punten
 

proef 1 op 100 punten	praktische proef - <i>die eventueel schriftelijk afgenomen kan worden</i> - afgestemd op de uit te oefenen taak
-----------------------	---
    - **OCMW ploegbaas (niveau D4 - D5)**

---

A. Praktisch gedeelte - dat eventueel schriftelijk afgenomen kan worden: op 50 punten

proef 1 op 40 punten      praktijkproef i.v.m. algemene technische kennis rond de uit te oefenen functie

proef 2 op 10 punten      case i.v.m. administratieve vaardigheden

B. Mondeling gedeelte: op 50 punten

proef 1 op 25 punten      tests (rollenspel, beslissingboom) i.v.m. de contact- en communicatievaardigheden en het leidinggeven

proef 2 op 25 punten      interview over de attitude en de algemene ontwikkeling

- De selectieprogramma's voor de volgende functies, die door de samenvoeging van de diensten gemeente - OCMW niet langer als dienstverantwoordelijke voorzien zijn, als volgt aan te passen naar analogie met de andere (niet-leidinggevende) functies in het niveau B1-B3 (nl. o.a. schrappen psychotechnische proef):

**OCMW deskundige personeelszaken (niveau B1-B3)**

A. Schriftelijke proef: op 50 punten

Proef 1 op 20 punten      Proef die de grondige kennis van het decreet van het betrokken lokaal bestuur, de OCMW-wet en rechtspositieregeling OCMW Bredene toetst. Deze proef kan deels of geheel verwerkt worden in de vorm van cases

Proef 2 op 30 punten      Een proef gevalstudie en/of meerdere cases met betrekking tot zaken die rechtstreeks verband houden met het werkgebied van de dienst en de eigen bevoegdheden en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. In dit onderdeel worden de competenties, vereist voor de functie op basis van de resultaatsgebieden in de functiebeschrijving en het competentieprofiel getoetst.

***Bij het oplossen van het schriftelijk deel wordt eveneens rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de geproduceerde tekst.***

B Mondelinge proef: op 50 punten

proef 1 op 20 punten      test (rollenspel, actioefening) in verband met de contact- en communicatievaardigheden en zin voor initiatief

proef 2 op 20 punten      interview over de attitude en de algemene ontwikkeling

proef 3 op 10 punten      presentatie en bespreking van de case (i.p.v.:

A. Schriftelijke proef: op 50 punten

- Een proef gevalstudie en/of meerdere cases met betrekking tot zaken die rechtstreeks verband houden met het werkgebied van de dienst en de eigen bevoegdheden, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. In dit onderdeel worden de competenties vereist voor de functie op basis van de resultaatsgebieden in de functiebeschrijving en het

---

competentieprofiel getoetst.

- Proef die de grondige kennis van het OCMW-decreet, de OCMW-wet en de rechtspositieregeling OCMW Bredene toetst. Deze proef kan deels of geheel verwerkt worden in de vorm van cases.

Bij het oplossen van het schriftelijk deel wordt eveneens rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de geproduceerde tekst.

B. Mondelinge proef: op 50 punten

- Mondelinge toelichting bij het schriftelijk deel waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van het functie- en competentieprofiel getoetst worden.
- Interview waarin er getoetst wordt naar de competenties die vereist zijn voor de functie en waarin er gepeild wordt naar de motivatie en interesse voor het werkterrein.

C. Psychotechnische proef

De kandidaten dienen

- op elk onderdeel van het schriftelijk en mondeling 50% van de punten behalen om als geslaagd te worden beschouwd
- op het schriftelijk deel en mondeling deel samen 60% van de punten behalen om als geslaagd te worden beschouwd voor het schriftelijk en mondeling deel

Enkel de kandidaten die geslaagd zijn voor het schriftelijk deel gaan door naar het mondeling deel.

Om toegelaten te worden tot het deel psychotechnische proef dienen de kandidaten op het schriftelijk deel én mondeling deel samen 60% van de punten behalen.

De geslaagde kandidaten die de psychotechnische proef doorlopen, krijgen van het extern selectiebureau als beoordeling "geschikt" of "niet geschikt".

De kandidaten moeten de beoordeling "geschikt" krijgen om als geslaagd te worden beschouwd voor de psychotechnische proef en in aanmerking te komen voor aanstelling of benoeming op proef bij aanwerving.)

**OCMW stafmedewerker (B1 - B3)**

A. Schriftelijke proef: op 50 punten

Proef 1 op 20 punten Proef die de grondige kennis van het decreet van het betrokken lokaal bestuur, de OCMW-wet en rechtspositieregeling OCMW Bredene toetst. Deze proef kan deels of geheel verwerkt worden in de vorm van cases.

Proef 2 op 30 punten Een proef gevalstudie en/of meerdere cases met betrekking tot zaken die rechtstreeks verband houden met het werkgebied van de functie en de eigen bevoegdheden, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. In dit onderdeel worden de competenties vereist voor de functie op basis van de resultaatsgebieden in de functiebeschrijving en het competentieprofiel getoetst.

***Bij het oplossen van het schriftelijk deel wordt eveneens rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de geproduceerde tekst.***

B. Mondelinge proef: op 50 punten

proef 1 op 20 punten test (rollenspel, actioefening) in verband met de contact- en communicatievaardigheden en zin voor



---

initiatief

proef 2 op 20 punten interview over de attitude en de algemene ontwikkeling

proef 3 op 10 punten presentatie en bespreking van de case (i.p.v.:

A. Schriftelijke proef: op 50 punten

- Een proef gevalstudie en/of meerdere cases met betrekking tot zaken die rechtstreeks verband houden met het werkgebied van de functie en de eigen bevoegdheden, en waarover de gegevens tijdens het examen aan de kandidaat worden bezorgd. In dit onderdeel worden de competenties vereist voor de functie op basis van de resultaatsgebieden in de functiebeschrijving en het competentieprofiel getoetst.
- Proef die de grondige kennis van het OCMW-decreet, de OCMW-wet en rechtspositieregeling OCMW Bredene toetst. Deze proef kan deels of geheel verwerkt worden in de vorm van cases.

Bij het oplossen van het schriftelijk deel wordt eveneens rekening gehouden met de vorm, de redactie en de spelling van de geproduceerde tekst.

B. Schriftelijke proef: op 50 punten

- Mondelinge toelichting bij het schriftelijk deel waarbij de competenties vereist voor de functie op basis van het functie- en competentieprofiel getoetst worden.
- Interview waarin er getoetst wordt naar de competenties die vereist zijn voor de functie en waarin er gepeild wordt naar de motivatie en interesse voor het werkterrein

C. Psychotechnische proef

De kandidaten dienen

- op elk onderdeel van het schriftelijk en mondeling 50% van de punten behalen om als geslaagd te worden beschouwd
- op het schriftelijk deel en mondeling deel samen 60% van de punten behalen om als geslaagd te worden beschouwd voor het schriftelijk en mondeling deel

Enkel de kandidaten die geslaagd zijn voor het schriftelijk deel gaan door naar het mondeling deel.

Om toegelaten te worden tot het deel psychotechnische proef dienen de kandidaten op het schriftelijk deel én mondeling deel samen 60% van de punten behalen.

De geslaagde kandidaten die de psychotechnische proef doorlopen, krijgen van het extern selectiebureau als beoordeling “geschikt” of “niet geschikt”.

De kandidaten moeten de beoordeling “geschikt” krijgen om als geslaagd te worden beschouwd voor de psychotechnische proef en in aanmerking te komen voor aanstelling of benoeming op proef bij aanwerving.)

## Artikel 2

De OCMW-raad stelt de gecoördineerde tekst van de rechtspositieregeling van het personeel, zoals vastgesteld in het document in bijlage 2, bestaande uit 342 artikels en 4 bijlagen (totaal van 170 bladzijden, inclusief de inhoudstabel), vast. Dit document maakt integrerend deel uit van dit besluit.

<b>Punt 6: (Adjunct-Algemeen Directeur) Vaststellen van de dagprijzen in het nieuwe woonzorgcentrum Jacky Maes</b>
--

---

Bevoegdheid

- artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur

---

**Juridische grond**

- Ministerieel Besluit d.d. 12/08/2005 houdende bijzondere bepalingen inzake prijzen voor de sector van de instellingen voor bejaardenopvang
- Besluit van de Vlaamse regering d.d. 17/03/2017 houdende wijziging van verschillende besluiten wat betreft de invoering van infrastructuursubsidies voor woonzorgcentra en centra voor kortverblijf
- Besluit van de Vlaamse regering d.d. 24/07/2009 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen van gebruikers en mantelzorgers
- Decreet d.d. 20/01/2017 tot wijziging van het woonzorgdecreet d.d. 13/03/2009, wat de subsidiëring van de infrastructuur van de woonzorgcentra en de centra voor kortverblijf betreft

---

**Verwijzingsdocumenten**

- beslissing van de gemeenteraad d.d. 28/11/2016 houdende goedkeuren van het gewijzigde technisch-financieel plan, opgesteld in het kader van de toepassing van het stelsel van de autofinanciering voor het nieuwbouwproject woonzorgcampus Jacky Maes
- brief d.d. 24/09/2019 van het Agentschap Zorg en Gezondheid
- beslissing van het vast bureau d.d. 04/11/2019 houdende vaststelling van de dagprijzen in het nieuwe woonzorgcentrum Jacky Maes

---

**Feiten, context en argumentatie**

- In overeenstemming met de bepalingen van artikel 6 van het ministerieel besluit d.d. 12/08/2005 houdende bijzondere bepalingen inzake prijzen voor de sector van de instellingen voor bejaardenopvang of centra voor kortverblijf of in gedeelten van die centra, die het voorwerp hebben uitgemaakt van een verbouwing of een vervangingsniewbouw, en waarvoor infrastructuursubsidies werden aangevraagd, moet voor elke prijsverhoging die wordt toegepast voor bewoners die overgebracht worden naar dergelijke woongelegenheden een aanvraag worden ingediend bij het Agentschap Zorg en Gezondheid. Eenzelfde regeling geldt voor de bepaling van de prijs die wordt aangerekend aan de nieuwe bewoners van voornoemde woongelegenheden.
- Het Vlaams parlement keurde op 20/01/2017 de wijziging aan het Woonzorgdecreet goed waardoor het mogelijk wordt om een nieuwe subsidiëring op te starten voor de infrastructuur van woonzorgcentra en centra voor kortverblijf. De Vlaamse regering wenst de toename van de dagprijs van een woongelegenheden in een woonzorgcentrum of centrum voor kortverblijf ten gevolge van een infrastructuurinvestering te beperken door aan de bewoner een korting van 5 EUR (gezondheidsindex december 2017) per dag toe te kennen. Het infrastructuurforfait wordt betaald aan de voorziening die de korting zichtbaar op de factuur doorrekent ten voordele van de bewoner.
- Naar aanleiding van de oproep van de minister van 30/03/2017 heeft het bestuur een aanvraag ingediend voor het infrastructuurforfait. Zowel voor het woonzorgcentrum als voor het centrum voor kortverblijf werd de aanvraag van het forfait voor vervanging aanvaard. Voor het woonzorgcentrum betreft dit de vervanging van 52 woongelegenheden in het vierde kwartaal van 2019 en 76 woongelegenheden in het vierde kwartaal van 2021. Voor het centrum voor kortverblijf betreft het 1 woongelegenheden in het vierde kwartaal van 2021.
- Het door de gemeenteraad in zitting d.d. 28/11/2016 goedgekeurde gewijzigde technisch-financieel plan opgesteld voor het nieuwbouwproject woonzorgcampus Jacky Maes, ging uit van een bruto dagprijs vastgesteld op 65 EUR. Na aftrek van het infrastructuurforfait betekende dit een netto dagprijs van 60 EUR voor de bewoners.  
Actualisatie van deze cijfers door toepassing van een indexering geeft

---

volgende cijfers op vandaag:

- bruto dagprijs: 67,64 EUR
  - infrastructuurforfait: 5,11 EUR/dag
  - netto dagprijs voor de bewoner: 62,53 EUR.
- Er gelden voor het prijzenformulier voor het infrastructuurforfait volgende begrenzingen voor de prijsverhoging:
    - voor huidige bewoners: de dagprijs mag onbeperkt stijgen tot 50 EUR voor woonzorgcentra en centra voor kortverblijf. Daarboven is de prijsstijging beperkt tot 15%
    - voor nieuwe bewoners: geen beperkingen.
- Indien een goedgekeurde dagprijsverhoging voor bestaande bewoners meer bedraagt dan 5 EUR moet de stijging fasegewijs worden gerealiseerd, namelijk in twee of meerdere (gelijke) delen (van elk maximum 5 EUR), met een interval van (telkens) minstens zes maanden. Die fasering is van toepassing op de bruto dagprijs, dit is de prijs voor aftrek van het forfait. Dit wil zeggen dat bij in gebruikname de brutodagprijs met maximum 5 EUR kan toenemen.
- Op 26/07/2019 heeft het Agentschap Zorg en Gezondheid onze prijsverhogingsaanvraag in het kader van het infrastructuurforfait ontvangen.
  - Met hun brief d.d. 24/09/2019 verleent het Agentschap Zorg en Gezondheid de goedkeuring om volgende prijzen in het kader van het infrastructuurforfait toe te passen:

bestaande bewoners:

kamertype	huidige dagprijs in euro	nieuwe netto dagprijs in euro	nieuwe bruto dagprijs in euro
basiskamer 1	46,75	57,50	62,61
basiskamer 2	48,92	57,50	62,61
basiskamer 3	57,20	62,53	67,64
basiskamer 4	58,37	62,53	67,64

nieuwe bewoners:

kamertype		netto dagprijs in euro	bruto dagprijs in euro
eenpersoonskamer nieuwbouw wzc Jacky Maes		62,53	67,64

---

**Stemmen**

Bij gewone stemming:

- Er nemen 20 leden aan de stemming deel
- Met algemene stemmen.

---

**Besluit**

Enig artikel

De OCMW-raad verleent zijn goedkeuring aan de toepassing van volgende dagprijzen in het nieuw wzc Jacky Maes:

bestaande bewoners:

kamertype	huidige dagprijs in euro	nieuwe netto dagprijs in euro	nieuwe bruto dagprijs in euro
basiskamer 1	46,75	57,50	62,61
basiskamer 2	48,92	57,50	62,61
basiskamer 3	57,20	62,53	67,64

basiskamer 4	58,37	62,53	67,64
--------------	-------	-------	-------

nieuwe bewoners:

kamertype		netto dagprijs in euro	bruto dagprijs in euro
eenpersoonskamer nieuwbouw wzc Jacky Maes		62,53	67,64

**Punt 7: (Adjunct-Algemeen Directeur) Indexatie van de dagprijzen van het serviceflatcomplex Duinenzichterf per 01/01/2020**

**Bevoegdheid**

- artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur

**Juridische grond**

- Ministerieel Besluit d.d. 12/08/2005 houdende bijzondere bepalingen inzake prijzen voor de sector van de instellingen voor bejaardenopvang
- Besluit van de Vlaamse regering d.d. 09/01/2015 houdende wijziging diverse bepalingen van het ministerieel besluit d.d. 12/08/2005 houdende bijzondere bepalingen inzake prijzen voor de sector van de instellingen voor bejaardenopvang
- Besluit van de Vlaamse regering d.d. 17/03/2017 houdende wijziging van verschillende besluiten wat betreft de invoering van infrastructuursubsidies voor woonzorgcentra en centra voor kortverblijf

**Verwijzingsdocumenten**

- beslissing OCMW-raad d.d. 27/11/2018 houdende indexatie dagprijzen serviceflatcomplex Duinenzichterf met ingang van 01/01/2019
- beslissing vast bureau d.d. 04/11/2019 houdende indexatie van de dagprijzen van het serviceflatcomplex Duinenzichterf per 01/01/2020

**Feiten, context en argumentatie**

- In het kader van de zesde staatshervorming wordt een homogenisering van het ouderenbeleid nagestreefd. De volledige bevoegdheid inzake woonzorgcentra, serviceflatgebouwen en centra voor kortverblijf wordt integraal aan de gemeenschappen overgedragen. Ook de prijsbepaling voor de bewoners maakt hier deel van uit.
- Vanaf 10/12/2014 dienen de aanvragen tot verhoging van de dagprijzen of supplementen aan het Agentschap Zorg en Gezondheid bezorgd te worden en niet langer aan de dienst prijzen van de Federale Overheidsdienst Economie.
- De meerjarenplanning 2014-2020 voorziet een indexatie van de dagprijzen per 01/01/2019.
- Dagprijsherzieningen mogen voortaan slechts met een interval van minstens 365 dagen ten opzichte van de vorige indexering van de dagprijs doorgevoerd worden.
- De laatste indexatie dateert van 01/01/2019 op basis van een vergelijking van de indexcijfers van oktober 2017 en 2018.
- Een indexatie van de dagprijzen op 01/01/2020 gebeurt op basis van een vergelijking van de indexcijfers van oktober 2018 en 2019. Deze vergelijking resulteert in een verhogingspercentage van 0,48 %.

**Stemmen**

- Bij gewone stemming:
- Er nemen 20 leden aan de stemming deel

- 
- Met algemene stemmen.

---

**Besluit****Enig artikel**

De OCMW-raad verleent zijn goedkeuring aan de indexatie van de dagprijzen van het serviceflatcomplex Duinenzichterf op 01/01/2020 op basis van een vergelijking van de indexcijfers van oktober 2018 en 2019.

<b>Punt 8: (/financiële dienst/) Kennisneming van het vaststellingsbesluit van de gouverneur betreffende de jaarrekening OCMW 2018</b>
--

---

**Bevoegdheid**

- artikel 77 van het Decreet Lokaal Bestuur

---

**Juridische grond**

- artikel 260 tot 262 en 332 van het Decreet Lokaal Bestuur
- Besluit van de Vlaamse regering d.d. 25/06/2010 houdende de beleids- en beheercyclus van de gemeenten, de provincies en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals tot op heden gewijzigd
- Ministerieel Besluit d.d. 01/01/2010 tot vaststelling van de modellen en de nadere voorschriften van de beleidsrapporten en de toelichting ervan en van de rekeningstelsels van de gemeenten, de provincies en de OCMW's, zoals tot op heden gewijzigd

---

**Verwijzingsdocumenten**

- beslissing van de OCMW-raad d.d. 24/06/2019 houdende vaststelling van de jaarrekening 2018 bestaande uit de jaarrekening en de toelichting bij de jaarrekening
- beslissing d.d. 22/10/2019 van de gouverneur houdende de definitieve vaststelling van de jaarrekening OCMW 2018

---

**Feiten, context en argumentatie**

- De provinciegouverneur heeft de jaarrekening OCMW 2018 definitief vastgesteld.
- De jaarrekening 2018 werd volledig goedgekeurd zoals zij werd overgemaakt aan de toezichhoudende overheid.
- Door de toezichhoudende overheid werden enkele technische opmerkingen geformuleerd.

---

**Neemt kennis**

De OCMW-raad neemt kennis van het definitief vaststellingsbesluit van de gouverneur van de provincie West-Vlaanderen betreffende de jaarrekening OCMW 2018.

Namens de OCMW-raad

Yannick Wittevrongel  
algemeen directeur

Kelly Spillier  
voorzitter OCMW-raad