

Gemeenteraad
Zitting van 3 maart 2009

Aanwezigen : Jan Peeters - burgemeester en voorzitter
Ingrid Ryken, Wies Verheyden, Mien Van Olmen, Anne-Marie Hendrickx, Jan Bertels,
Jozef Schellens - schepenen
Marcel Leirs, Raf Liedts, Luc De Cat, Guy Paulis, Daniël Marcipont, Gunther Verlinden,
Martine Moriau, Bieke Beirinckx, Peter Bellens, Elke Van Dyck, Christine Schaut, Lise
Bergen, Walter Vanhencxthoven, Roel Vervoort, Victor Vervloesem, François Vermeulen,
Marleen Geypens, Christel Heylen, Marcel Van Dingenen, Hans Van den Eynden -
raadsleden
ir. F. Van Dyck, secretaris.

De openbare zitting begint om 20.00 uur

001 Retributie restafvalzakken foornijveraars

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Bij de inrichting van kermissen wordt door de foornijveraars afval geproduceerd. Voor het verzamelen van dit afval wordt door de milieu- en technische dienst voorgesteld gemerkte afvalzakken ter beschikking te stellen van de foornijveraars.

Openbaar onderzoek

Dit reglement zal worden afgekondigd en bekendgemaakt volgens de bepalingen van artikel 186 en 187 van het Gemeentedecreet.

Er wordt voor dit reglement geen onderzoek de commodo et incommodo gehouden.

Juridische grond

Het gemeentedecreet.

Argumentatie

Voor het ophalen van restafval bij het inrichten van kermissen kunnen de foornijveraars speciaal gemerkte huisvuilzakken bekomen bij het gemeentebestuur van Herentals.

Het afhalen en verwerken van dit afval brengt voor de gemeente kosten met zich mee.

Gezien de financiële toestand van de gemeente en het principe "de vervuiler betaalt" wordt het wenselijk geacht een vergoeding te vragen voor deze dienstverlening.

BESLUIT

Artikel 1.

Met ingang van heden en voor een termijn, eindigend op 31 december 2013, heft de gemeente een retributie voor het ter beschikking stellen van gemerkte restafvalzakken aan foornijveraars tijdens de kermisdagen.

Artikel 2.

De retributie wordt vastgesteld op 2,00 euro per gemerkte restafvalzak. Zij dient betaald te worden bij de aanvraag van de zakken.

De ontvangsten van de rechten geschieden door de stadsontvanger of zijn afgevaardigde.

Onthouden zich bij de stemming: Liedts, Paulis, Marcipont, Vervoort, Geypens en Heylen.

002 Voorafgaande controle van de wettigheid en regelmatigheid van de voorgenomen verbintenissen: halfjaarlijks rapport - periode juli-december 2008: kennisname

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Het gemeentedecreet verplicht de ontvanger/financieel beheerder voorgenomen verbintenissen te onderzoeken op hun wettigheid en regelmatigheid. Wanneer een voorgenomen verbintenis voldoet aan de vereisten van wettigheid en regelmatigheid én er zijn voldoende budgetten voorhanden om ze uit te voeren, verleent de ontvanger/financieel beheerder een

visum. Een visum is dus een wettelijk opgelegde verplichting om tot een regelmatige verbintenis te kunnen komen.

Het gemeentedecreet legt de ontvanger/financieel beheerder op te rapporteren aan de gemeenteraad over de uitvoering van deze taak. Tegelijkertijd stelt de ontvanger/financieel beheerder een afschrift van dit rapport ter beschikking aan het college van burgemeester en schepenen, de gemeentesecretaris en de externe auditcommissie.

De ontvanger/financieel beheerder heeft op 9/2/2009 een rapport opgemaakt met betrekking tot de laatste zes maanden van het jaar 2008.

De gemeenteraad heeft het begrip dagelijks bestuur gedefinieerd en heeft beslist welke voorgenomen verbintenissen zijn vrijgesteld van een visum. De gemeenteraad heeft ook de procedure vastgesteld om een visum te vragen. Een visum moet aangevraagd worden op basis van het dossier dat daarna wordt voorgelegd aan de budgethouder om te beslissen welke verbintenis al dan niet zou aangegaan worden.

Juridische grond

- Het gemeentedecreet; titel II. - het gemeentebestuur; hoofdstuk III. - de burgemeester; afdeling II. - de bevoegdheden van de burgemeester, artikel 64.
- Het gemeentedecreet; titel II. - het gemeentebestuur; hoofdstuk V. - de gemeentelijke diensten; afdeling II., Onderafdeling II. - de gemeentesecretaris en de adjunct-gemeentesecretaris, artikels 87, 88.
- Het gemeentedecreet, titel II. - het gemeentebestuur; hoofdstuk V. - de gemeentelijke diensten; afdeling III. - Interne controle, artikels 99, 100 en 101.
- Het gemeentedecreet; titel IV. - planning en financieel beheer; hoofdstuk IV. - Uitvoering van het budget, budgethouderschap en beheer van de middelen; afdeling I. – budgethouderschap, artikel 160 §2.
- Het gemeentedecreet; titel IV. - planning en financieel beheer; hoofdstuk V. - boekhouding, financiële rapportering en kascontrole, artikel 166.

Argumentatie

Het gemeentedecreet verplicht de procedure om een visum te verlenen sinds 1/1/2007. De procedure is in de loop van 2007 enkele keren bijgestuurd. De wetgever besliste dat een visum onder voorbehoud (van b.v. een budgetwijziging) niet kan. Het stadsbestuur paste de definitie van dagelijks bestuur aan en stelde de procedure vast waarmee een visum moet worden aangevraagd. 2007 is dus duidelijk een startjaar met een leerproces geweest.

Wanneer een visum verplicht is en de ontvanger/financieel beheerder heeft het geweigerd, kan de budgethouder (momenteel het college of de gemeenteraad) die specifieke voorgenomen verbintenis niet aangaan.

Alleen wanneer er voldoende budgetten zijn, kan het college van burgemeester en schepenen, op eigen verantwoordelijkheid, viseren wanneer de ontvanger/financieel beheerder bij gemotiveerde beslissing weigert een visum te verstrekken.

Wanneer de voorgenomen verbintenis wordt aangepast zodat de redenen om het visum te weigeren vervallen, hoort het aangepaste dossier opnieuw voorgelegd te worden aan de ontvanger/financieel beheerder. Op basis van zulk aangepast dossier geeft de ontvanger/financieel beheerder dan het visum. Daarna kan de budgethouder de voorgenomen verbintenis aan gaan.

Wanneer de ontvanger/financieel beheerder een visum weigerde of vaststelde dat er geen visum was gevraagd, werd het desbetreffende dossier aangepast of ingetrokken.

Van juli tot december 2008 onderzocht de ontvanger/financieel beheerder 150 dossiers vooraleer het desbetreffende dossier werd voorgelegd aan het college of de gemeenteraad.

- 145 keer (of in 96,67 % van de gevallen) verleende hij een visum.
- 3 keer (of in 2,00 % van de gevallen) was er onvoldoende budget.
- 0 keer (of in 0,00 % van de gevallen) weigerde de ontvanger/financieel beheerder een visum te geven omdat de voorgenomen beslissing niet wettig of niet reglementair was.
- 2 keer (of in 1,33 % van de gevallen) weigerde de ontvanger/financieel beheerder een visum te geven omdat er de combinatie was van onvoldoende budget én een niet-wettige of niet-reglementaire voorgenomen beslissing
- 0 keer (of in 0,00 % van de gevallen) werd een dossier aan het college of de gemeenteraad voorgelegd waarvoor een visum verplicht was zonder dat een visum werd gevraagd.

Voor de 3 (drie) dossiers waarvoor er onvoldoende krediet was, is het volgende gebeurd.

- Het college besliste op 4/8/2008 bij hoogdringendheid opdracht te geven tot aanpassingswerken aan de waterleiding in het kader van het plaatselijk vernieuwen van de riolering in de Atealaan/Saffierstraat. De gemeenteraad werd op 26/8/2008 op de hoogte gebracht van dit dossier en voorzag in de nodige budgetten.
- Het college besliste op 25/8/2008 om de lokalen van het Instituut der Voorzienigheid bij hoogdringendheid te huren opdat de lessen van de stedelijke academie voor muziek en woord zouden kunnen doorgaan. De gemeenteraad werd op de hoogte gebracht om de nodige budgetten in te schrijven. Wegens een administratieve vergetelheid is dat echter niet gebeurd. Het gebeurt bij de eerste budgetwijziging.
- Het college besliste op 23/12/2008 bij hoogdringendheid de opdracht tot het herstellen van het haakarmvoertuig van de brandweer te gunnen. De gemeenteraad werd op 3/2/2009 op de hoogte gebracht van dit dossier en voorziet in de nodige budgetten.

Beide dossiers waarvoor er een combinatie was, zijn op de volgende manier afgehandeld.

- Op 23/9/2008 ging het college in op een verzoek van de jeugdraad om tussen te komen in de zending van een uitnodiging. De stadsontvanger/financieel beheerder ging er aanvankelijk foutief van uit dat de jeugdraad om een bijkomende, niet-voorzien subsidie vroeg en dat het stadsbestuur informatie uit de bevolkings- en vreemdelingenregisters ter beschikking zou stellen. Toen bleek dat niet de jeugdraad, maar de jeugddienst de uitnodigingen zou versturen, trok de stadsontvanger/financieel beheerder de weigering van het visum in en gaf een visum.
- Het dossier "Aanleg Addernesten – oprichten stockagehal, bijakte nr. 2 aan de ereloonovereenkomst voor de studieopdracht" ligt stil. De administratie onderzoekt in hoeverre de nodige budgetten bij budgetwijziging 1 voorzien kunnen worden.

Er waren geen vaststellingen meer dat er dossiers zonder visum waren voorgelegd. De onderrichtingen van de secretaris daarover aan de diensthoofden heeft haar nut bijgevolg aangetoond.

BESLUIT

De gemeenteraad neemt kennis van het rapport van de ontvanger/financieel beheerder van 9 februari 2009 over de voorafgaande controles die hij uitvoerde in de periode juli tot en met december 2008 inzake voorgenomen verbintenissen die onderworpen zijn aan de visumplicht.

003 AGB Sport en Recreatie Herentals: PKF Bedrijfsrevisoren CVBA - bekrachtigen aanstelling - akkoord representatiebrief

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

1. Administratieve vergissing aanstellen bedrijfsrevisor:

Op 7/9/2004 richtte de stad Herentals het autonoom gemeentebedrijf AGB Sport en Recreatie Herentals op. De gemeenteraad keurde diezelfde zitting de statuten goed en stelde de beheersovereenkomst met dit autonoom gemeentebedrijf vast.

Op 28/3/2006 stelde de gemeenteraad van de stad Herentals een commissaris-revisor aan voor het uitoefenen van het toezicht op de financiële toestand en op de jaarrekeningen van de AGB Sport en Recreatie Herentals voor de boekjaren 2005, 2006 en 2007. Voor de volgende 3 boekjaren moest opnieuw een bedrijfsrevisor aangesteld worden. Het was aangewezen hiervoor een aanbestedingsprocedure te organiseren.

Op 30/6/2008 stelde het directiecomité de voorwaarden vast met betrekking tot de aanstelling van een commissaris-revisor voor het uitoefenen van het toezicht op de financiële toestand en op de jaarrekeningen van de AGB Sport en Recreatie Herentals voor de boekjaren 2008, 2009 en 2010. De opdracht wordt gegund via een onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking.

Het directiecomité stelde op 20/10/2008 PKF Bedrijfsrevisoren CVBA aan als bedrijfsrevisor voor het autonoom gemeentebedrijf AGB Sport en Recreatie Herentals voor de boekjaren 2008, 2009 en 2010.

Op 27/10/2008 is de aanstellingsbrief aan PKF Bedrijfsrevisoren CVBA opgestuurd.

De procedure voor het aanstellen van een revisor had echter door de gemeenteraad en

niet door het AGB Sport en Recreatie Herentals gevoerd moeten worden.

2. Representatiebrief

De heer Steven Pazen, bedrijfsrevisor van dit kantoor, is langsgekomen en heeft een brief gericht aan het AGB Sport en Recreatie Herentals afgegeven waarin het kantoor de werking uiteenzet.

Het bedrijfsrevisorenkantoor vraagt deze representatiebrief ondertekend voor akkoord terug te sturen.

Het college vroeg op 16/2/2009 de voorzitter het dossier voor te leggen aan de gemeenteraad.

Adviezen

Juridische dienst

De juridische dienst heeft geen opmerkingen bij dit dossier.

Financiële dienst

In het budget 2009 van het autonoom gemeentebedrijf AGB Sport en Recreatie Herentals is ruim voldoende geld voorzien om het revisorenkantoor te kunnen betalen.

Wanneer de gemeenteraad de aanstelling door het directiecomité bekrachtigt, kan de bedrijfsrevisor betaald worden voor de geleverde diensten.

Juridische grond

- De wet 24/12/1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en het KB van 8/1/1996 en het KB van 26/9/1996 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten.
- Artikel 17§2,1° van de wet van 24/12/1993 betreffende de overheidsopdrachten waarbij bepaald wordt dat opdrachten voor geringe bedragen mogen gegund worden via een onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking.
- Het delegatiebesluit van de Raad van Bestuur van het AGB Sport en Recreatie Herentals van 1/2/2005.
- De Nieuwe Gemeentewet, artikel 263 quater.

Financiële gevolgen

De jaarlijkse vergoeding voor de opdracht van het bedrijfsrevisorenkantoor werd vastgesteld op 3.000 euro (exclusief btw).

Op kostenrekening 613240 - erelonen bedrijfsrevisoren is in 2008 een budget voorzien van 4.900 euro. In 2009 bedraagt het budget 5.000 euro.

Argumentatie

1. Administratieve vergissing aanstellen bedrijfsrevisor

Door een administratieve vergissing, is de ganse procedure voor het aanstellen van de bedrijfsrevisor op de correcte manier gebeurd, maar niet door de juiste instantie gevoerd. Volgens de nieuwe gemeentewet moet het college van commissarissen aangesteld worden door de gemeenteraad en niet door het autonoom gemeentebedrijf.

Omdat het bedrijfsrevisorenkantoor de aanstellingsbrief al heeft ontvangen, kan best naar een andere oplossing gezocht worden als de ganse procedure van voren af aan herneemen.

De meest voor de hand liggende optie lijkt er bijgevolg in dat de gemeenteraad de aanstelling van het directiecomité bekrachtigt.

3. Representatiebrief

Het is een gebruikelijke praktijk dat een bedrijfsrevisor(en kantoor) bij aanvang van een opdracht aan de klant uiteenzet welke de inhoud van de opdracht is, hoeveel tijd aan deze opdracht gependend zal worden, welke medewerking van de klant verwacht wordt, op welke manier en wanneer het resultaat van de opdracht wordt voorgelegd, welke de vergoeding is die voor die opdracht gevraagd wordt, ...

Het bedrijfsrevisorenkantoor dient er echter wel op gewezen te worden dat punt 5 uit het bestek stelt dat er geen prijsherziening geduld wordt tijdens de duur van het ganse project.

BESLUIT

2. Administratieve vergissing aanstellen bedrijfsrevisor

De gemeenteraad bekrachtigt de aanstelling van het kantoor PKF Bedrijfsrevisoren CVBA als commissaris-revisor voor de boekjaren 2008, 2009 en 2010 voor het autonoom

gemeentebedrijf AGB Sport en Recreatie Herentals.

4. Representatiebrief

De gemeenteraad verklaart zich akkoord met de in de representatiebrief van het kantoor PKF Bedrijfsrevisoren CVBA vermelde punten met uitzondering van de indexatie van de vergoeding. In het bestek staat immers dat er geen prijsherziening geduld wordt tijdens de duur van het ganse project.

De gemeenteraad machtigt het college de representatiebrief met deze bemerking voor akkoord te ondertekenen en daarna terug te sturen aan het revisorenkantoor.

Stemmen tegen: Liedts, Marcipont, Schaut, Vanhencxthoven, Vervoort, Vermeulen, Geypens en Heylen.

Onthouden zich bij de stemming: Paulis en Van den Eynden.

004 **AGB Herentals, Nielandt, Francken & C° Bedrijfsrevisoren BV BVBA: bekrachtigen aanstelling**

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Op 7/9/2004 richtte de stad Herentals het autonoom gemeentebedrijf AGB Herentals op. De gemeenteraad keurde diezelfde zitting de statuten goed en stelde de beheersovereenkomst met dit autonoom gemeentebedrijf vast.

Op 28/3/2006 stelde de gemeenteraad van de stad Herentals een commissaris-revisor aan voor het uitoefenen van het toezicht op de financiële toestand en op de jaarrekeningen van de AGB Herentals voor de boekjaren 2005, 2006 en 2007. Voor de volgende 3 boekjaren moest opnieuw een bedrijfsrevisor aangesteld worden. Het was aangewezen hiervoor een aanbestedingsprocedure te organiseren.

Op 30/6/2008 stelde het directiecomité de voorwaarden vast met betrekking tot de aanstelling van een commissaris-revisor voor het uitoefenen van het toezicht op de financiële toestand en op de jaarrekeningen van de AGB Herentals voor de boekjaren 2008, 2009 en 2010. De opdracht wordt gegund via een onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking.

Het directiecomité stelde op 20/10/2008 Nielandt, Francken en C° BV BVBA aan als bedrijfsrevisor voor het autonoom gemeentebedrijf AGB Herentals voor de boekjaren 2008, 2009 en 2010.

Op 27/10/2008 is de aanstellingsbrief aan Nielandt, Francken en C° BV BVBA opgestuurd. De procedure voor het aanstellen van een revisor had echter door de gemeenteraad en niet door het AGB Herentals gevoerd moeten worden.

Het college vroeg de voorzitter op 16/2/2009 het dossier voor te leggen aan de gemeenteraad.

Adviezen

Juridische dienst

De juridische dienst heeft geen opmerkingen bij dit dossier.

Financiële dienst

In het budget 2009 van het autonoom gemeentebedrijf AGB Herentals is ruim voldoende geld voorzien om het revisorenkantoor te kunnen betalen.

Wanneer de gemeenteraad de aanstelling door het directiecomité bekrachtigt, kan de bedrijfsrevisor betaald worden voor de geleverde diensten.

Juridische grond

- De wet 24/12/1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en het KB van 8/1/1996 en het KB van 26/9/1996 tot bepaling van de algemene uitvoeringsregels van de overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten.
- Artikel 17§2,1° van de wet van 24/12/1993 betreffende de overheidsopdrachten waarbij bepaald wordt dat opdrachten voor geringe bedragen mogen gegund worden via een onderhandelingsprocedure zonder voorafgaande bekendmaking.
- Het delegatiebesluit van de Raad van Bestuur van het AGB Herentals van 1/2/2005.

- De Nieuwe Gemeentewet, artikel 263 quater.

Financiële gevolgen

De jaarlijkse vergoeding voor de opdracht van het bedrijfsrevisorenkantoor werd vastgesteld op 650 euro (exclusief btw).

Op kostenrekening 613100 - erelonen bedrijfsrevisoren is in 2009 een budget voorzien van 650 euro.

Argumentatie

Door een administratieve vergissing, is de ganse procedure voor het aanstellen van de bedrijfsrevisor op de correcte manier gebeurd, maar niet door de juiste instantie gevoerd. Volgens de nieuwe gemeentewet moet het college van commissarissen aangesteld worden door de gemeenteraad en niet door het autonoom gemeentebedrijf.

Omdat het bedrijfsrevisorenkantoor de aanstellingsbrief al heeft ontvangen, kan best naar een andere oplossing gezocht worden als de ganse procedure van voren af aan hernemen.

De meest voor de hand liggende optie lijkt er bijgevolg in dat de gemeenteraad de aanstelling van het directiecomité bekrachtigt.

BESLUIT

De gemeenteraad bekrachtigt de aanstelling van het kantoor Nielandt, Francken en C° BV BVBA als commissaris-revisor voor de boekjaren 2008, 2009 en 2010 voor het autonoom gemeentebedrijf AGB Herentals.

Stemmen tegen: Liedts, Marcipont, Schaut, Vanhencxthoven, Vervoort, Vermeulen, Geypens en Heylen.

Onthouden zich bij de stemming: Paulis en Van den Eynden.

Raadslid Rombouts neemt deel aan de zitting.

005 Keuze gunningswijze en vaststelling lastvoorwaarden voor de aankoop van de collectie voor de bibliotheek - 2009/004

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Op 20/2/2008 werd een vergadering georganiseerd met als doel de aankoop van boeken, abonnementen en tijdschriften door de bibliotheek transparanter te maken naar de budgethouder toe, de wetgeving op de overheidsopdrachten te respecteren en de aankoop goedkoper te maken. Er werd toen beslist om de aankoop van boeken, DVD's, CD's en stripverhalen terug aan te besteden.

Juridische grond

De wet van 24/12/1993 betreffende de overheidsopdrachten en sommige opdrachten voor aanneming van werken, leveringen en diensten en het Koninklijk Besluit van 8/1/1996 en het Koninklijk Besluit van 26/9/1996 tot bepaling van de algemene aannemingsvoorwaarden van de overheidsopdrachten voor werken, leveringen en diensten.

Financiële gevolgen

De raming bedraagt:

- perceel 1: Nederlandstalige fictie voor volwassenen: 30.000 euro, inclusief btw
- perceel 2: Nederlandstalige non-fictie voor volwassenen: 40.000 euro, inclusief btw
- perceel 3: vreemdtalige fictie voor volwassenen en gespecialiseerde non-fictie: 10.000 euro, inclusief btw
- perceel 4: jeugdboeken: 25.000 euro, inclusief btw
- perceel 5: CD's: 18.000 euro, inclusief btw
- perceel 6: DVD's: 20.000 euro, inclusief btw
- perceel 7: stripverhalen: 5.000 euro, inclusief btw

De uitgaven worden verricht op de gewone begroting, dienstjaar 2009, artikel 767/124/02.

Argumentatie

De procedure voor het aanstellen van de leverancier wordt opgestart.

De opdracht zal gegund worden door een algemene offerteaanvraag.

Bestek 2009/004 is opgemaakt.

De opdracht is opgedeeld in 7 percelen:

- perceel 1: Nederlandstalige fictie voor volwassenen
- perceel 2: Nederlandstalige non-fictie voor volwassenen
- perceel 3: vreemdtalige fictie voor volwassenen en gespecialiseerde non-fictie
- perceel 4: jeugdboeken
- perceel 5: CD's
- perceel 6: DVD's
- perceel 7: stripverhalen

De opdracht wordt gegund per perceel.

BESLUIT

De gemeenteraad beslist eenparig om de opdracht voor het leveren van de collectie voor de bibliotheek te gunnen door een algemene offerteaanvraag.

De opdracht wordt gesplitst in 7 percelen en gegund per perceel.

Bestek 2009/004 wordt goedgekeurd.

006 Ontsluitingsweg Noordervaart - goedkeuring samenwerkingsovereenkomst

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Bij besluit van 27/2/2006 werd het BPA Waterrecreatie goedgekeurd. Scam Invest, vertegenwoordigd door de heer Marcel Van Orshaegen, Noordervaart 41 te 2200 Herentals vraagt om de procedure op te starten voor de uitvoering van de ontsluitingsweg naar zijn eigendommen.

Argumentatie

De technische dienst maakte reeds het voorontwerp van de geplande infrastructuurwerken. Omdat de stad de kosten van de uitvoering van de werken doorrekent aan Scam Invest, moet de stad met Scam Invest een samenwerkingsovereenkomst afsluiten en een 10 % ereloon van de totale kostprijs de infrastructuurwerken aanrekenen voor het ontwerpen en het opvolgen van de werken.

BESLUIT

De gemeenteraad beslist voor de aanleg van de ontsluitingsweg "Noordervaart" met Scam Invest, Noordervaart 41 te 2200 Herentals, vertegenwoordigd door de heer Marcel Van Orshaegen, een samenwerkingsovereenkomst goed te keuren, welke luidt:

Ondergetekende,

Scam Invest, Noordervaart 41 in 2200 Herentals, vertegenwoordigd door de heer Marcel Van Orshaegen, heeft de eer U te verzoeken over te gaan tot het uitvoeren van de geplande weg met erbijhorende nutsvoorzieningen aan de Noordervaart te Herentals, op het perceel sectie C nr. 372/c.

Hij verklaart navolgende voorwaarden zonder enig voorbehoud te aanvaarden en stipt na te komen :

Artikel 1

De aanvrager verbindt er zich toe de kosten van de uitrusting der straat te dragen.

Artikel 2

Het ontwerp van de geplande infrastructuurwerken wordt opgemaakt door de technische dienst van de stad Herentals.

De plannen, lastenboeken en raming zullen ter goedkeuring aan de gemeenteraad worden voorgelegd.

Het stadsbestuur treedt op als opdrachtgevend bestuur.

Artikel 3

De werken zullen door de zorgen van de gemeente worden aanbesteed. De aanbesteding is niet vereist voor de aanleg van water-, gas-, elektriciteits- en T.V.-distributienetten, openbare verlichting, indien beroep gedaan wordt op de daarvoor bevoegde intercommunalen.

Artikel 4

De wegenis- en rioleringswerken zullen gecontroleerd worden door een toezichter aan te stellen door het schepencollege. Het ereloon voor het opmaken van de studie en het ontwerp en van de toezichter wordt vastgesteld op 10 % van de kostprijs van deze werken. De aanvrager verbindt er zich toe ook dit honorarium te zullen dragen.

Vóór het bevel tot aanvang van het werk wordt gegeven, zal de aanvrager het bedrag van dit werk, zoals dit uit de uitslag van de aanbesteding of raming blijkt, verhoogd met het ereloon voor ontwerp en toezichter, deponeren in de gemeentekas of zal de aanvrager een overeenkomstige bankgarantie stellen.

Artikel 5

Aanvrager gaat de verbintenis aan alle waarborgen die zouden geëist worden door de vergunninghoudende maatschappijen voor de levering van water-, gas-, elektriciteit en T.V.-distributienetten, openbare verlichting, te zijnen laste te nemen.

Artikel 6

Het gemeentebestuur behoudt zich het recht voor alle vergunningen te weigeren voor het uitvoeren van infrastructuurwerken op de gronden in kwestie, zolang aan de in deze verklaring opgenomen voorwaarden niet is voldaan of de uitvoering ervan niet voldoende is gewaarborgd.

Stemmen tegen: Rombouts en Van den Eynden.

007 Aanvullend verkeersreglement: Raapbreukstraat: invoeren van beperkt éénrichtingsverkeer

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

De Raapbreukstraat wordt gebruikt als sluiproute om de files te vermijden op de ring. Het college van 26/2/2008 heeft principieel beslist om beperkt éénrichtingsverkeer in te voeren in de Raapbreukstraat, als proefopstelling. De verplichte rijrichting is van de Lichtaartseweg naar Drijvelden. Vanaf 31/3/2008 is deze maatregel van kracht en deze proefopstelling werd dan na 6 maanden geëvalueerd.

De technische dienst heeft op 15/10/2008 enquêteformulieren verstuurd naar de bewoners van Drijvelden, Koulaak en Raapbreukstraat. Het college heeft op 13/1/2009 principieel beslist om het beperkt éénrichtingsverkeer definitief in te voeren.

Juridische grond

- Koninklijk Besluit van 16/3/1968 betreffende de politie over het wegverkeer artikel 2 tot 6.
- De beslissing van de gemeenteraad van 5/6/1972 over de Raapbreukstraat

Argumentatie

De Raapbreukstraat wordt gebruikt als sluiproute om files te vermijden op de ringlaan. Automobilisten rijden dan via de Oud-Strijderslaan naar Drijvelden en zo verder naar de Lichtaartseweg om de files op de ringlaan te vermijden. Dit geeft vooral tijdens de spitsuren veel hinder voor de bewoners van Drijvelden, Raapbreukstraat en Koulaak. Door een beperkt éénrichtingsverkeer in te voeren in de Raapbreukstraat nemen automobilisten deze route niet meer.

BESLUIT

De gemeenteraad keurt eenparig het aanvullend verkeersreglement goed voor het invoeren van een beperkt éénrichtingsverkeer in de Raapbreukstraat.

Fietsers en bromfietsers klasse A hebben nog toegang in beide richtingen. Deze situatie wordt aangeduid met de verkeersborden F19, C1 en M5.

008 Verkavelingsaanvraag Marc Van Tichelen : Rozenstraat - besluit inzake wegtracé

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Omschrijving van de aanvraag

De heer Marc Van Tichelen heeft een aanvraag ingediend voor het verkavelen van een eigendom in 4 percelen in Herentals, Rozenstraat, afdeling 1, sectie B, perceelsnummer 717. Het betreft het verkavelen van 4 percelen voor vrijstaande eengezinshuizen.

Voorgeschiedenis

Het college verleende op 16/2/2009 een ongunstig advies over de verkavelingsaanvraag.

Fase

- De aanvraag wordt aan de gemeenteraad voorgelegd. De verkaveling ligt aan een reeds bestaande weg, maar de strook grond binnen de rooilijn (op plan aangeduid als lot A), moet worden afgestaan aan de stad voor inlijving bij het openbaar domein. De gemeenteraad moet beslissen of het tracé wordt goedgekeurd of geweigerd. De gemeenteraad kan eveneens besluiten om géén beslissing te nemen over de zaak van de wegen.
- Het advies van het college moet dan samen met het uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad worden bezorgd aan de gewestelijke stedenbouwkundige ambtenaar die op zijn beurt advies moet verlenen over de aanvraag.
- Na ontvangst van het advies van de gewestelijke stedenbouwkundige ambtenaar, moet het college een definitieve beslissing nemen over de aanvraag.

Openbaar onderzoek

Er werd een openbaar onderzoek gehouden van 21/11/2008 tot en met 20/12/2008.

Tijdens het openbaar onderzoek werd één bezwaarschrift ingediend. Het bezwaarschrift handelt over de aansnijding van het woonuitbreidingsgebied in strijd met de geldende regelgeving, ecologische kwetsbaarheid en de overstromingsgevoeligheid van de omgeving.

Het bezwaar werd door het college op 16/2/2009 behandeld en grotendeels weerhouden.

Adviezen

- Het advies van de milieudienst met referentie 2008-086 KD van 31/12/2008 is ongunstig omwille van volgende redenen: “De doelstelling voor het gebied is beheersing en bescherming van het Netegebied. Het gebied van de Kleine Nete is en blijft zeer kostbaar, kleinschalig, kwetsbaar en verweven gebied dat een bijzondere plaats bekleedt in de provincie. Het gebied heeft ook een recreatieve betekenis. De natuurlijke draagkracht mag echter niet worden overschreden. Het ruimtelijk concept is een kwetsbaar en te koesteren gebied met een provinciaal recreatief belang. De open ruimte moet zoveel mogelijk worden behouden. De waarde van het gebied wordt aangetoond door de beleids- en inventarisatiekaarten. De gevoeligheid van de gronden rond Herentals voor ecotoopverlies is een belangrijke randvoorwaarde bij mogelijke stedelijke ontwikkelingen.”
- Het advies van de technische dienst met referentie Gv08050 van 4/12/2008 is voorwaardelijk gunstig.
- Het advies van het Departement Landbouw en Visserij, referentie 42/2014/08 van 25/11/2008 is ongunstig : “Eventuele uitbreiding in het achterliggend agrarisch gebied tot aan waterloop 15, Koulaakloop is vanuit landbouwkundig standpunt onaanvaardbaar.”
- Het advies van het Provinciebestuur van Antwerpen - dienst Waterbeleid, referentie WAMA/08-755/BV van 25/11/2008 is voorwaardelijk gunstig : “Voor werken binnen de bedding van de waterloop dient bijkomend machtiging te worden verkregen van de deputatie. Een strook met een breedte van 5 m langs beide zijden van de waterloop dient te worden gereserveerd voor onderhoud.”
- Het advies van de milieuadviesraad van 18/12/2008 is ongunstig om volgende redenen :
 - a. Het woonuitbreidingsgebied ligt in de landschappelijk waardevolle Netevallei en heeft een grote natuurwaarde. Het is voor velen een geliefd wandelgebied.
 - b. Aansnijding is in strijd met ontwerp Gemeentelijk Ruimtelijk Structuurplan.
 - c. Bij de geplande verkaveling Kapellenblok is er zorg voor gedragen dat het woonuitbreidingsgebied niet wordt getroffen en dat een mogelijke uitbreiding van de verkaveling in het woonuitbreidingsgebied planmatig verhinderd wordt.
 - d. Er is geen dwingende nood om dit gebied aan te snijden.”

Kostenramingen

- Telenet nv, referentie 1040588 van 09/01/2009 : kosten voor aansluiting op de infrastructuur van Telenet nv : 1.860,80 euro
- Pidpa, referentie ALG 574482 van 24/11/2008 : geen kosten
- Iveka, referentie 198057 van 08/12/2008 : kosten voor uitbreiding van het gas- en elektriciteitsnet : 7.805,00 euro

Juridische grond

Wetgeving

- Het perceel ligt deels in woonuitbreidingsgebied en deels in agrarisch gebied volgens het geldende gewestplan Herentals – Mol (KB van 28/7/1978).

- Het decreet betreffende de ruimtelijke ordening, gecoördineerd op 22/10/1996 en latere wijzigingen.
- Het decreet van 18/5/1999 over de organisatie van de ruimtelijke ordening en latere wijzigingen.
- Het besluit van de Vlaamse regering van 5/5/2000 (gewijzigd op 8/3/2002) betreffende de openbare onderzoeken over aanvragen tot stedenbouwkundige vergunningen en verkavelingsaanvragen.
- Het besluit van de Vlaamse regering van 1/10/2004 over vaststelling van een gewestelijke stedenbouwkundige verordening inzake hemelwaterputten, infiltratievoorzieningen, buffervoorzieningen en gescheiden lozing van afvalwater en hemelwater.
- Het decreet van 18/7/2003 over het integraal waterbeleid (o.a. de watertoets).
- Het besluit van de Vlaamse regering van 5/5/2000 tot bepaling van de werken en handelingen die vrijgesteld zijn van het eensluidend advies van de gewestelijke stedenbouwkundige ambtenaar en latere wijzigingen.

Planologische voorschriften

Voor de Rozenlaan werd door de gemeenteraad op 9/3/1992 een gunstige beslissing genomen over een rooilijnplan. Die gemeenteraadsbeslissing bleef echter tot dusver zonder verder gevolg in het kader van een ministeriele beslissing en kan dus niet in rekening worden genomen bij voorliggende aanvraag.

Argumentatie

Het college van burgemeester en schepenen adviseerde het verkavelingsontwerp op 16/2/2009 ongunstig, hoofdzakelijk om volgende redenen :

- De aanvraag is in strijd met de gewestplanbestemming voor woonuitbreidingsgebieden (groepswoningbouw in plaats van enkel eengezinswoningen zoals voorzien in het ontwerp).
- In het Gemeentelijk Ruimtelijk Structuurplan (GRS) (voorlopig goedgekeurd door de gemeenteraad op 4/12/2007) wordt het betreffende woonuitbreidingsgebied (Kapellenblok) bestempeld als 'niet te ontwikkelen'.
- In de richtlijnen van de omzendbrief RO/2002/03 van de minister van 25/10/2002 wordt gesteld dat de ontwikkeling van een woonuitbreidingsgebied zonder woonbehoeftestudie inbreidingsgericht en/of kernversterkend moet zijn. Aan deze voorwaarde is niet voldaan aangezien het gebied niet aansluit bij de stadskern van Herentals.
- De aanvraag wordt door verschillende instanties ongunstig geadviseerd of voldoet niet aan de voorwaarden die in het advies worden gesteld.

Het eigendom dat verkaveld wordt, is gelegen aan een reeds bestaande weg. Deze weg moet nog worden uitgerust met gas, elektriciteit en TV-distributie en een strook grond binnen de voorgestelde rooilijn moet worden ingelijfd bij het openbaar domein.

Het verkavelingsplan voorziet in een gratis grondafstand (oppervlakte 136 m²) in functie van de realisatie van een rooilijnbreedte van 12 m.

In de rechtspraak wordt voorzien dat vooraleer een definitieve uitspraak kan worden gedaan over een verkavelingsontwerp, het wegtracé eerst aan de gemeenteraad moet worden voorgelegd, ook als het ontwerp ongunstig geadviseerd werd door het college.

De gemeenteraad heeft twee mogelijkheden :

1. ofwel géén besluit nemen over de zaak van de wegen,
2. ofwel het wegtracé weigeren.

In de rechtspraak wordt eveneens voorzien dat het uitsluitend aan de gemeenteraad toekomt om een wegtracé goed te keuren.

5. Als de gemeenteraad beslist om géén besluit te nemen over de wegen, dan kan de aanvrager nog in beroep gaan en zal de provinciegouverneur, via de bestendige deputatie of de bevoegde minister, de gemeenteraad laten samenroepen om alsnog een besluit te nemen over de zaak van de wegen.
6. Als de gemeenteraad besluit het tracé of de zaak der wegen niet goed te keuren, dan kunnen noch het college, noch de gewestelijke stedenbouwkundige ambtenaar, noch de bestendige deputatie, noch de bevoegde minister zich in de plaats van de gemeenteraad stellen om de zaak der wegen goed te keuren. Deze verkavelingsaanvraag kan dan door niemand, op een wettige manier, goedgekeurd worden. Bij niet-goedkeuring of weigering van het wegtracé heeft het bijgevolg voor de aanvrager géén zin meer om nog in beroep

te gaan.

Als de gemeenteraad momenteel géén besluit neemt over de zaak van de wegen, zal de raad, in geval van beroep door de aanvrager, toch nog een uitspraak moeten doen over de wegen.

Vermits het verkavelingsontwerp in strijd is met de geldende wetgeving voor woonuitbreidingsgebieden en het volgens het voorlopig goedgekeurd GRS niet de bedoeling is het betreffend gebied te ontwikkelen, is het eerder aangewezen het wegtracé te weigeren.

BESLUIT

De gemeenteraad neemt kennis van het verkavelingsontwerp (dossiernummer V2008/009) ingediend door de heer Marc Van Tichelen voor het verkavelen van 4 percelen voor vrijstaande eengezinshuizen te Herentals, Rozenstraat, afdeling 1, sectie B, perceelsnummer 717.

Vermits het verkavelingsontwerp in strijd is met de geldende wetgeving voor woonuitbreidingsgebieden, vermits het volgens het voorlopig goedgekeurd GRS niet de bedoeling is het betreffend gebied te ontwikkelen, vermits het college het ontwerp op 16 februari 2009 ongunstig geadviseerd heeft, beslist de gemeenteraad om het wegtracé te weigeren.

Onthouden zich bij de stemming: Liedts, Paulis, Marcipont, Vervoort, Geypens en Heylen.

009 Gewestelijk ruimtelijk uitvoeringsplan “specifiek regionaal watergebonden bedrijventerrein Heirenbroek”: advies

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Het ontwerp van het gewestelijk ruimtelijk uitvoeringsplan specifiek regionaal watergebonden bedrijventerrein “Heirenbroek” werd op 28/11/2008 door de Vlaamse Regering voorlopig vastgesteld.

Het ontwerp wordt aan een openbaar onderzoek onderworpen van 12/1/2009 tot en met 12/3/2009.

De gemeenteraad bezorgt haar advies aan Vlaamse Commissie voor Ruimtelijke Ordening uiterlijk op 12/3/2009.

Openbaar onderzoek

Openbaar onderzoek wordt georganiseerd van 12/1/2009 tot en met 12/3/2009.

Adviezen

- Advies van technische dienst van 29/1/2009 is gunstig
- Advies van milieudienst van 18/02/2009 is gunstig
- Advies van Gecoro van 28/1/2009 is voorwaardelijk gunstig

Juridische grond

Wetgeving

- Het terrein ligt grotendeels in agrarisch gebied en voor een beperkt deel in een gebied voor KMO en ambachtelijke bedrijven volgens het geldende gewestplan Herentals – Mol KB 28/07/1978.
- Het decreet betreffende de ruimtelijke ordening, gecoördineerd op 22/10/1996 en latere wijzigingen.
- Het decreet van 18/5/1999 over de organisatie van de ruimtelijke ordening en latere wijzigingen.
- Het decreet van 18/7/2003 over het integraal waterbeleid (o.a. de watertoets).

Argumentatie

Het ontwerp van het gewestelijk ruimtelijk uitvoeringsplan specifiek regionaal watergebonden bedrijventerrein “Heirenbroek” werd op 28/11/2008 door de Vlaamse Regering voorlopig vastgesteld.

Het ontwerp wordt aan een openbaar onderzoek onderworpen van 12/1/2009 tot en met 12/3/2009.

Het dossier ligt gedurende deze periode ter inzage op het gemeentehuis en wordt eveneens bekendgemaakt door aanplakking van de affiches van het openbaar onderzoek.

Bezwaren en opmerkingen kunnen ingediend worden op het gemeentehuis - afgifte tegen ontvangstbewijs - of bij de Vlaamse Commissie voor Ruimtelijke Ordening - per aangete-

kende brief op het adres Vlaamse Commissie voor Ruimtelijke Ordening, Koning Albert II-laan 19 bus 11 te 1210 Brussel. Bezwaren en opmerkingen die worden ingediend op het gemeentehuis moeten uiterlijk de derde werkdag na het openbaar onderzoek bezorgd worden aan de Vlaamse commissie voor ruimtelijke Ordening.

De gemeenteraad bezorgt haar (eventueel) advies aan Vlacoro uiterlijk op 12/3/2009.

De gemeentelijke stedenbouwkundige dienst geeft volgend advies:

1. Inzake de buffering

Gelet op het feit dat dit ENA-industriegebied grenst aan het kleinstedelijk gebied (dicht bevolkte woonwijken) moet er extra aandacht aan voldoende buffering komen:

- a) een buffer van 100 meter ten opzichte van de oostelijke en zuidoostelijke woonwijken
- b) de spie grond tussen de Kalmoesstraat en het Albertkanaal volledig inkleuren als buffer, want het dichtst gelegen bij het kernwoongebied.
- c) ook een volledige doortrekking van de buffer op de zuidelijke grens van het plangebied: nu is er op een zone totaal geen buffer voorzien tussen het regionale bedrijventerrein en de aanliggende percelen langsheen de Lange Eerselsstraat.
- d) het inschrijven van een verordenende maatvoering op het plan waar de buffer ingetekend is. Nu wordt nergens verordenend bepaald hoe breed de buffer effectief moet zijn, noch op het verordenend plan, noch in de stedenbouwkundige voorschriften, noch in de toelichting.
- e) bepalen dat de buffer voorafgaandelijk aan de verkoop van de industriepercelen door de ontwikkelaar moet ingericht en aangelegd worden, en niet mee kan verkocht worden aan de bedrijven.

2. Inzake het type bedrijven dat er kan komen

In artikel 1 de lijst van niet toegelaten activiteiten uitbreiden met de lijst van vervuulende, milieu-belastende en buurthinderende activiteiten die opgenomen zijn in het gemeenteraadsbesluit van 7/10/2003 en het collegebesluit van 27/5/2008. Tevens het uitsluiten van Seveso-bedrijven op deze locatie.

In de toelichting opnemen (p.32) dat bij de beoordeling van de aanvraag voor een stedenbouwkundige vergunning ook zal rekening gehouden worden met deze lijst van niet toegelaten en niet wenselijke activiteiten.

3. Inzake het watergebonden karakter van de bedrijven

In artikel 1 wordt bepaald dat minimaal 30 % van de bedrijven watergebonden moeten zijn, voor de rest kunnen regionale bedrijven. Deze bepaling is voor ons cruciaal omdat we daarmee willen uitsluiten dat het overgrote deel van dit terrein door de Dienst voor de Scheepvaart gebruikt gaat worden voor een overslagterminal zoals in Meerhout, met veel burenoverlast en verkeerscongestie.

In de toelichting wordt dit percentage dan echter weer afgezwakt, en komen passages voor waar enkel nog over watergebonden bedrijven wordt gepraat, niet meer over "gewone" regionale bedrijven.

De gemeente stelt tot haar spijt vast dat er nog steeds elementen niet opgenomen zijn uit de reeds eerder verleende adviezen van de gemeenteraad van 7/10/2003 en van het college van burgemeester en schepenen van 27/5/2008. Daarom worden hieronder de standpunten geformuleerd waarvoor volgens onze mening, het document nog dient aangepast te worden:

- De allereerste prioriteit, vóór het inkleuren van bijkomende industrieterreinen, dient het maximaal ruimtelijk gebruik van de bestaande industriegronden te zijn. De maatregelen die de stuurgroep voorstelt ter bestrijding van leegstand en onbebouwde percelen op de bestaande industrieterreinen dienen prioritair en op korte termijn uitgevoerd te worden.
- Een voldoende grote bufferzone met de aangrenzende woongebieden St.-Janneke en Krakelaarsveld-Lange Eerselsstraat. Het betreft hier een wijk van honderden woningen, waar nu nog volop gebouwd wordt door de Kleine Landeigendom. Deze wijk zal deel uitmaken van het nog af te bakenen kleinstedelijk kerngebied. De afbakening van bijkomende industriegronden vlak naast een kleinstedelijk gebied is uitzonderlijk. De woonkwaliteit in deze wijk moet dan ook de allereerste bekommernis zijn en blijven. Vandaar een ruime bufferzone, duidelijk breder dan de decretaal voorgeschreven afstanden. Gelet op het feit dat dit ENA-industriegebied grenst aan het kleinstedelijk gebied (dicht bevolkte woonwijken) moet er extra aandacht aan voldoende buffering komen, door volgende maatregelen te treffen:

- a) een buffer van 100 meter ten opzichte van de oostelijke en zuidoostelijke woonwijken
 - b) de spie grond tussen de Kalmoesstraat en het Albertkanaal volledig inkleuren als buffer, want het dichtst gelegen bij het kernwoongebied.
 - c) een volledige doortrekking van de buffer op de zuidelijke grens van het plangebied, zeker daar waar totaal geen buffer voorzien tussen het regionale bedrijventerrein en de aanliggende percelen langsheen de Lange Eerselsstraat.
 - d) het inschrijven van een verordenende maatvoering op het plan waar de buffer ingetekend is. Nu wordt nergens verordenend bepaald hoe breed de buffer effectief moet zijn, noch op het verordenend plan, noch in de stedenbouwkundige voorschriften, noch in de toelichting. In de toelichting is enkel opgenomen dat de breedte van de buffer kan variëren tussen 30 en 100 m, wat toch een zeer ruime marge is.
 - e) bepalen dat de buffer voorafgaandelijk aan de verkoop van de industriepercelen door de ontwikkelaar moet ingericht en aangelegd worden, en niet mee kan verkocht worden aan de bedrijven.
 - f) momenteel wordt de bufferstrook deels voorzien op private eigendommen van woningen die gelegen zijn langsheen de Lange Eerselsstraat. De vraag dient hier gesteld te worden of de inrichting van een bufferzone realistisch is, gezien onze vraag om de volledige buffer te realiseren voordat het terrein ontwikkeld wordt.
- In het gewestelijke RUP moeten meerdere beperkingen opgenomen worden naar het soort industriële activiteit dat op Heirenbroek kan komen: geen Seveso-bedrijven, geen buurthinderende activiteiten, gelet op de nabijheid van het kleinstedelijk gebied.

Ter verduidelijking:

BESTEMMING: zijn uitgesloten:

A; Bedrijven die uit het oogpunt van rust en hygiëne onverenigbaar zijn met het wonen. De bedrijven mogen evenwel niet als vervuילend of milieubelastend kunnen worden bestempeld.

Volgende bedrijven zijn ondermeer uitgesloten:

Sectie A: landbouw, jacht en bosbouw

Sectie B: visserij

Sectie C: winning van delfstoffen

Sectie D: industrie:

productie en verwerking van vlees en vleesproducten

verwerking en conservering van vis en vervaardiging van visproducten

vervaardiging van plantaardige en dierlijke oliën en vetten

zuivelnijverheid

maalderijen en vervaardiging van zetmeel en zetmeelproducten

vervaardigen van diervoeders

looien en bereiden van leer

vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen

chemische nijverheid

rubbernijverheid

metallurgie

recuperatie van recycleerbaar afval

Sectie E: productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en water

Sectie G: groot- en kleinhandel, reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen met uitzondering (wel toegelaten) van:

onderhoud en reparatie van auto's

reparatie van motorrijwielen

kleinhandel in motorbrandstoffen

reparatie van consumentenartikelen

Sectie H: hotels en restaurants

Sectie F: financiële instellingen;

Ook de inplanting van een containerterminal op dit terrein is niet wenselijk.

B. Administratieve gebouwen, toonzalen, (1/3 van de vloeroppervlakte van de bedrijfsgebouwen, met uitsluiting van burelen en sociale inrichtingen, met een maximum van 100 m² bedrijf), sociale inrichtingen, parkeerplaatsen en benzine-/dieselpompen als

annex van de bedrijven.

C. Ruimte voor huisvesting (1 woongebied/perceel) van bewakingspersoneel van de bedrijven. Onder bewakingspersoneel wordt verstaan:

- de conciërge of bewaking voor grote bedrijven
- lid van het kaderpersoneel, de eigenaar of uitbater voor familiale of kleinere bedrijven.

De ruimte voor huisvesting moet een geïntegreerd geheel uitmaken van het bedrijf. De afzonderlijke inplanting van een bedrijfswoning wordt niet toegestaan.

- In artikel 1 wordt bepaald dat minimaal 30 % van de bedrijven watergebonden moeten zijn, voor de rest kunnen regionale bedrijven. Met 30 % kan de gemeente leven. Voor de stad is het cruciaal dat het overgrote deel van dit terrein door de Dienst voor de Scheepvaart niet gebruikt gaat worden voor een overslagterminal zoals in Meerhout, zodat veel burenoverlast en verkeerscongestie uitgesloten wordt. In de toelichting wordt dit percentage dan echter weer afgezwakt, en komen passages voor waar enkel nog over watergebonden bedrijven wordt gepraat, niet meer over "gewone" regionale bedrijven. Op p. 31 in de toelichting zou de passage " Overige regionale bedrijven toegelaten met ten minste 30 % watergebonden bedrijvigheid *waarbij uit de inrichtingsstudie een maximale invulling voor watergebondenheid kan blijken en dient te worden nagestreefd.*" moeten aangepast worden aan deze bemerkingen. De laatste passage van deze pagina – betreffende Seveso-inrichtingen - moet geschrapt worden zoals hoger al aangehaald. Op p. 32 van de toelichting moeten eveneens volgende passages aangepast worden, daar deze in tegenspraak zijn met de mogelijkheid om 70 % niet-watergebonden bedrijven mogelijk te maken:
 - a. alinea 2 : "Niet-watergebonden activiteiten, kleinhandel en autonome kantoren worden niet toegelaten".
 - b. alinea 8: "Kantoren en toonzalen zijn slechts toegelaten voor zover deze activiteiten gekoppeld zijn aan de bovengenoemde watergebonden bedrijven."
- Op p. 30/28 staat aangegeven dat het BPA woonwagenerpark Heirenbroek moet opgeheven worden voor een aantal artikelen. Dit mag echter niet impliceren dat de ontsluiting van het woonwagenterrein wijzigt of dat hier onvoldoende gebufferd wordt.
- Verder zijn er over de stedenbouwkundige voorschriften nog volgende bedenkingen te melden:
 - a) op p. 2 van de voorschriften wordt aangegeven dat de hoogte van de bedrijven en de afstanden tot de perceelsgrenzen worden gemeten vanaf het huidig niveau van het zuidelijk jaagpad op de linkeroever van het Albertkanaal, op het moment van inwerkingtreding van dit plan. Hiervoor dienen de metingen te gebeuren en doorgegeven door het gewest en opgenomen in het RUP, zodat hier later geen discussies over kunnen komen.
 - b) Volgens het GRUP dient bij een eventuele stedenbouwkundige aanvraag voor het terrein een inrichtingsstudie gevoegd te worden. Dit is bij de volledigverklaring van een stedenbouwkundige aanvraag geen verplichting en dus volgens onze mening niet afdwingbaar.
 - c) De reliëfwerking dient volgens de voorschriften van het GRUP in de inrichtingsstudie opgenomen te worden. Gezien de enorme hoogteverschillen die op het terrein aanwezig zijn, is het voor de stad van belang dat hierover al een inzicht kan gegeven worden in het GRUP zelf.
 - d) In de voorschriften met betrekking tot de buffer staat onvoldoende beschreven dat deze effectief geluidswerend ingericht dient te worden, dat deze dient aanwezig te zijn voordat het eerste nieuwe bedrijf op het terrein gebouwd wordt.
 - e) Het verbreden van de waterloop heeft een grote impact op de wijziging van infrastructuur zoals de spoorlijn die hier momenteel gelegen is. Eventuele wijzigingen in het tracé van de spoorweg kunnen ook een impact hebben op de bufferzone die zich tussen de woningen van de Kalmoesstraat en het kanaal bevinden. Hiermee dient rekening gehouden te worden in het RUP en duidelijkheid gegeven worden met het RUP.

Beoordeling adviezen

Het advies van de technische dienst van 29/01/2009 is gunstig.

Het advies van de milieudienst van 18/02/2009 is stilzwijgend gunstig.

Het advies van de Gecoro van 28/01/2009 is voorwaardelijk gunstig:

- afwatering van het terrein moet onderzocht worden in combinatie met de Sint-Jansloop;
- bufferstrook overal doortrekken en de invulling van de buffer moet beter omschreven worden;
- duidelijkheid omtrent ligging/verlegging van de spoorlijn;
- bepaalde activiteiten uitsluiten: lijst van gemeenteraadsbeslissing waarbij vooral Seveso-inrichtingen moeten worden uitgesloten;
- ontsluiting naar Lierseweg: herinrichting van kruispunt onderzoeken;
- geen ontsluiting naar Rietbroek (linkse pijl op grafisch plan);
- buffer ligt gedeeltelijk op tuinen van de woningen van Lange Eerselsstraat;
- realiseren van een retentiebekken op industriegebied koppelen aan dit project, vraag aan stadsbestuur om retentiebekken te realiseren vóór de uitvoering van het ENA.

Advies

Gunstig, wanneer voormelde opmerkingen worden gerespecteerd.

De gemeenteraad sluit zich aan bij deze argumentatie van de gemeentelijke stedenbouwkundige dienst en bij de verleende adviezen.

BESLUIT

De gemeenteraad verleent volgend advies over het gewestelijk ruimtelijk uitvoeringsplan "specifiek regionaal watergebonden bedrijventerrein Heirenbroek":

"De gemeente stelt tot haar spijt vast dat er nog steeds elementen niet opgenomen zijn uit de reeds eerder verleende adviezen van de gemeenteraad van 7/10/2003 en van het college van burgemeester en schepenen van 27/5/2008. Daarom worden hieronder de standpunten geformuleerd waarvoor volgens onze mening, het document nog dient aangepast te worden:

- De allereerste prioriteit, vóór het inkleuren van bijkomende industrieterreinen, dient het maximaal ruimtelijk gebruik van de bestaande industriegronden te zijn. De maatregelen die de stuurgroep voorstelt ter bestrijding van leegstand en onbebouwde percelen op de bestaande industrieterreinen dienen prioritair en op korte termijn uitgevoerd te worden.
- Een voldoende grote bufferzone met de aangrenzende woongebieden St.-Janneke en Krakelaarsveld-Lange Eerselsstraat. Het betreft hier een wijk van honderden woningen, waar nu nog volop gebouwd wordt door de Kleine Landeigendom. Deze wijk zal deel uitmaken van het nog af te bakenen kleinstedelijk kerngebied. De afbakening van bijkomende industriegronden vlak naast een kleinstedelijk gebied is uitzonderlijk. De woonkwaliteit in deze wijk moet dan ook de allereerste bekommernis zijn en blijven. Vandaar een ruime bufferzone, duidelijk breder dan de decretaal voorgeschreven afstanden. Gelet op het feit dat dit ENA-industriegebied grenst aan het kleinstedelijk gebied (dicht bevolkte woonwijken) moet er extra aandacht aan voldoende buffering komen, door volgende maatregelen te treffen:
 - a) een buffer van 100 meter ten opzichte van de oostelijke en zuidoostelijke woonwijken
 - b) de spie grond tussen de Kalmoesstraat en het Albertkanaal volledig inkleuren als buffer, want het dichtst gelegen bij het kernwoongebied.
 - c) een volledige doortrekking van de buffer op de zuidelijke grens van het plangebied, zeker daar waar totaal geen buffer voorzien tussen het regionale bedrijventerrein en de aanliggende percelen langsheen de Lange Eerselsstraat.
 - d) het inschrijven van een verordenende maatvoering op het plan waar de buffer ingetekend is. Nu wordt nergens verordenend bepaald hoe breed de buffer effectief moet zijn, noch op het verordenend plan, noch in de stedenbouwkundige voorschriften, noch in de toelichting. In de toelichting is enkel opgenomen dat de breedte van de buffer kan variëren tussen 30 en 100m, wat toch een zeer ruime marge is.
 - e) bepalen dat de buffer voorafgaandelijk aan de verkoop van de industriepercelen door de ontwikkelaar moet ingericht en aangelegd worden, en niet mee kan verkocht worden aan de bedrijven.
 - f) momenteel wordt de bufferstrook deels voorzien op private eigendommen van woningen die gelegen zijn langsheen de Lange Eerselsstraat. De vraag dient hier gesteld te worden of de inrichting van een bufferzone realistisch is, gezien onze vraag om de volledige buffer te realiseren voordat het terrein ontwikkeld wordt.
- In het gewestelijke RUP moeten meerdere beperkingen opgenomen worden naar het

soort industriële activiteit dat op Heirenbroek kan komen: geen Seveso-bedrijven, geen buurthinderende activiteiten, gelet op de nabijheid van het kleinstedelijk gebied.

In artikel 1 de lijst van niet toegelaten activiteiten uitbreiden met de lijst van vervuilende, milieu-belastende en buurthinderende activiteiten die opgenomen zijn in het gemeenteraadsbesluit van 7/10/2003 en het collegebesluit van 27/5/2008. Tevens het uitsluiten van Seveso-bedrijven op deze locatie.

In de toelichting opnemen (p.32) dat bij de beoordeling van de aanvraag voor een stedenbouwkundige vergunning ook zal rekening gehouden worden met deze lijst van niet toegelaten en niet wenselijke activiteiten.

Ter verduidelijking:

BESTEMMING: zijn uitgesloten:

A. Bedrijven die uit het oogpunt van rust en hygiëne onverenigbaar zijn met het wonen. De bedrijven mogen evenwel niet als vervuilend of milieubelastend kunnen worden bestempeld.

Volgende bedrijven zijn ondermeer uitgesloten:

Sectie A: landbouw, jacht en bosbouw

Sectie B: visserij

Sectie C: winning van delfstoffen

Sectie D: industrie:

productie en verwerking van vlees en vleesproducten

verwerking en conservering van vis en vervaardiging van visproducten

vervaardiging van plantaardige en dierlijke oliën en vetten

zuivelnijverheid

maalderijen en vervaardiging van zetmeel en zetmeelproducten

vervaardigen van diervoeders

looien en bereiden van leer

vervaardiging van cokes, geraffineerde aardolieproducten en splijt- en kweekstoffen

chemische nijverheid

rubbernijverheid

metallurgie

recuperatie van recycleerbaar afval

Sectie E: productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en water

Sectie G: groot- en kleinhandel, reparatie van auto's en huishoudelijke artikelen met uitzondering (wel toegelaten) van:

onderhoud en reparatie van auto's

reparatie van motorrijwielen

kleinhandel in motorbrandstoffen

reparatie van consumentenartikelen

Sectie H: hotels en restaurants

Sectie F: financiële instellingen;

Ook de inplanting van een containerterminal op dit terrein is niet wenselijk.

B. Administratieve gebouwen, toonzalen, (1/3 van de vloeroppervlakte van de bedrijfsgebouwen, met uitsluiting van burelen en sociale inrichtingen, met een maximum van 100 m² bedrijf), sociale inrichtingen, parkeerplaatsen en benzine-/dieselpompen als annex van de bedrijven.

C. Ruimte voor huisvesting (1 woongebied/perceel) van bewakingspersoneel van de bedrijven. Onder bewakingspersoneel wordt verstaan:

- de conciërge of bewaking voor grote bedrijven

- lid van het kaderpersoneel, de eigenaar of uitbater voor familiale of kleinere bedrijven.

De ruimte voor huisvesting moet een geïntegreerd geheel uitmaken van het bedrijf. De afzonderlijke inplanting van een bedrijfswoning wordt niet toegestaan.

- In artikel 1 wordt bepaald dat minimaal 30 % van de bedrijven watergebonden moeten zijn, voor de rest kunnen regionale bedrijven. Met 30 % kan de gemeente leven. Voor de stad is het cruciaal dat het overgrote deel van dit terrein door de Dienst voor de Scheepvaart niet gebruikt gaat worden voor een overslagterminal zoals in Meerhout, zodat veel

burenoverlast en verkeerscongestie uitgesloten wordt. In de toelichting wordt dit percentage dan echter weer afgezwakt, en komen passages voor waar enkel nog over watergebonden bedrijven wordt gepraat, niet meer over "gewone" regionale bedrijven. Op p. 31 in de toelichting zou de passage " Overige regionale bedrijven toegelaten met ten minste 30% watergebonden bedrijvigheid *waarbij uit de inrichtingsstudie een maximale invulling voor watergebondenheid kan blijken en dient te worden nagestreefd.*" moeten aangepast worden aan deze bemerkingen. De laatste passage van deze pagina – betreffende Seveso-inrichtingen - moet geschrapt worden zoals hoger al aangehaald.

Op p. 32 van de toelichting moeten eveneens volgende passages aangepast worden, daar deze in tegenspraak zijn met de mogelijkheid om 70 % niet-watergebonden bedrijven mogelijk te maken:

- c. alinea 2 : "Niet-watergebonden activiteiten, kleinhandel en autonome kantoren worden niet toegelaten".
- d. alinea 8: "Kantoren en toonzalen zijn slechts toegelaten voor zover deze activiteiten gekoppeld zijn aan de bovengenoemde watergebonden bedrijven."
- Op p. 30/28 staat aangegeven dat het BPA woonwagenvak Heirenbroek moet opgeheven worden voor een aantal artikelen. Dit mag echter niet impliceren dat de ontsluiting van het woonwagenterrein wijzigt of dat hier onvoldoende gebufferd wordt.
- Verder zijn er over de stedenbouwkundige voorschriften nog volgende bedenkingen te melden:
 - a) op p. 2 van de voorschriften wordt aangegeven dat de hoogte van de bedrijven en de afstanden tot de perceelsgrenzen worden gemeten vanaf het huidig niveau van het zuidelijk jaagpad op de linkeroever van het Albertkanaal, op het moment van inwerkingtreding van dit plan. Hiervoor dienen de metingen te gebeuren en doorgegeven door het gewest en opgenomen in het RUP, zodat hier later geen discussies over kunnen komen.
 - b) Volgens het GRUP dient bij een eventuele stedenbouwkundige aanvraag voor het terrein een inrichtingsstudie gevoegd te worden. Dit is bij de volledigverklaring van een stedenbouwkundige aanvraag geen verplichting en dus volgens onze mening niet afdwingbaar.
 - c) De reliëfwerking dient volgens de voorschriften van het GRUP in de inrichtingsstudie opgenomen te worden. Gezien de enorme hoogteverschillen die op het terrein aanwezig zijn, is het voor de stad van belang dat hierover al een inzicht kan gegeven worden in het GRUP zelf.
 - d) In de voorschriften met betrekking tot de buffer staat onvoldoende beschreven dat deze effectief geluidswerend ingericht dient te worden, dat deze dient aanwezig te zijn voordat het eerste nieuwe bedrijf op het terrein gebouwd wordt.
 - e) Het verbreden van de waterloop heeft een grote impact op de wijziging van infrastructuur zoals de spoorlijn die hier momenteel gelegen is. Eventuele wijzigingen in het tracé van de spoorweg kunnen ook een impact hebben op de bufferzone die zich tussen de woningen van de Kalmoesstraat en het kanaal bevinden. Hiermee dient rekening gehouden te worden in het RUP en duidelijkheid gegeven worden met het RUP.

Stemt tegen: Paulis.

Onthouden zich bij de stemming: Liedts, Marcipont, Schaut, Vanhencxthoven, Vervoort, Vermeulen, Geypens, Heylen, Rombouts en Van den Eynden.

010 Milieujaarprogramma 2009

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Op 4/3/2008 besliste de gemeenteraad om de samenwerkingsovereenkomst 2008-2013 met het Vlaamse gewest te ondertekenen op het basisniveau en het onderscheidingsniveau. Voor 1/4/2009 moeten de gemeenten een milieujaarprogramma 2009 indienen.

Argumentatie

De milieudienst maakte een ontwerp op voor het milieujaarprogramma 2009. Dit milieujaar-

programma is, evenals de vorige, een uitwerking van het milieubeleidsplan 2005-2009. Het bevat de rapportage van de acties van 2008 en de summiere planning van de acties voor 2009.

De projecten voor 2009 werden op de gemeenteraad van 2/12/2008 goedgekeurd. Deze moesten ingediend worden voor 1/1/2009.

BESLUIT

De gemeenteraad keurt het milieujaarprogramma 2009 goed.

Stemmen tegen: Schaut, Vanhencxthoven en Vermeulen.

Onthouden zich bij de stemming: Liedts, Paulis, Marcipont, Vervoort, Geypens en Heylen.

011 Rechtspositieregeling

MOTIVERING

Context, relevante voorgeschiedenis en fasen

Het besluit rechtspositieregeling van 7/12/2007 geeft in eerste instantie uitvoering aan artikel 116§1 van het gemeentedecreet van 15/7/2005. Het bevat bepalingen over de personeelsformatie, de rechtspositie en het mandaatstelsel. Daarnaast bevat het besluit (in uitvoering van artikel 42 van de OCMW-wet) enkele bepalingen over de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van het OCMW.

Het besluit trad in werking op 1/1/2008 met uitzondering van het artikel 122 en 124 (salarisschalen gemeentesecretaris en financieel beheerder) en de artikelen 219, 220 en 223,7° (salarisschalen OCMW-secretaris en -ontvanger en ont koppeling van hun verloning van de gemeentelijke decretale graden) die uitwerking hebben vanaf 1/1/2007.

De gemeenteraden hebben de volle bevoegdheid om de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel te regelen maar ze moeten die bevoegdheid uitoefenen met respect voor de minimale voorwaarden die de Vlaamse Regering heeft gesteld; De gemeenten hebben tot 1/1/2009 de tijd om de rechtspositieregelingen van hun personeel in overeenstemming te brengen met het besluit rechtspositieregeling en de strijdigheden met het besluit op te heffen.

Op 25/11/2008 heeft het schepencollege het ontwerp van de technische werkgroep besproken en over een aantal knelpunten gediscussieerd.

Op 8/12/2008 heeft de toezichthoudende overheid zijn vooradvies gegeven over de teksten.

Op 5/1/2009 heeft het schepencollege kennisgenomen van de aangepaste teksten.

Op 12/1/2009 werd de rechtspositieregeling voor het eerst geagendeerd op het onderhandelingscomité tussen de lokale overheden en de representatieve vakorganisaties. Daar werden afspraken gemaakt voor de technische besprekingen op 27/1/2009 en 30/1/2009.

Op 3/2/2009, 12/2/2009 en 16/2/2009 werd de rechtspositieregeling besproken op het onderhandelingscomité tussen de lokale overheden en de representatieve vakorganisaties. Er is een protocol van akkoord voor de drie vakorganisaties, zij het met opmerkingen.

Op 19/2/2009 adviseerde het managementteam gunstig over het ontwerp rechtspositieregeling.

Op 19/2/2009 werd het ontwerp rechtspositieregeling voorgesteld aan de gemeenteraad in verenigde commissies.

Op 2/3/2009 vond het overlegcomité stad - OCMW over de rechtspositieregeling plaats.

Op 2/3/2009 besprak de raad voor maatschappelijk welzijn van het OCMW van Herentals het ontwerp van rechtspositieregeling.

Adviezen

Op 19/2/2009 adviseerde het managementteam gunstig over het ontwerp rechtspositieregeling.

Op 2/3/2009 besliste de raad voor maatschappelijk welzijn van het OCMW van Herentals het ontwerp van rechtspositieregeling gunstig te adviseren met dien verstande dat door het OCMW en haar gezondheidsinstellingen nog een specifieke rechtspositieregeling voor het personeel moet worden vastgesteld.

Juridische grond

Gemeentedecreet van 15/7/2005

Besluit rechtspositieregeling van 7/12/2007

Visum ontvanger

Geen visumverplichting

Contacten met de heren Leo Brouns (financiën) en Vincent Merckx (personeel) van het Administratief Toezicht in Antwerpen hebben uitgewezen dat het Administratief Toezicht van oordeel is dat er geen visumverplichting bestaat voor het dossier rond de rechtspositieregeling. De effectieve verbintenis met het individuele personeelslid wordt immers op een ander ogenblik aangegaan als bij het vaststellen van de rechtspositieregeling door de gemeenteraad.

In geen enkel van de circa 50 dossiers over de rechtspositieregeling die al zijn ingediend, zou er een visum van de ontvanger / financieel beheerder zitten.

De gouverneur heeft geen enkel dossier op basis van dit element geschorst.

Argumentatie

3. Doel van de rechtspositieregeling

De rechtspositieregeling voor Herentals is samengesteld met het streven naar het behoud van de huidige regelingen en naar vereenvoudiging van procedures.

Bij de overurenregeling behouden we de huidige regelingen, tenzij het besluit rechtspositieregeling ze onmogelijk maakt. De nieuwe regelingen moeten nog geconcretiseerd worden in het arbeidsreglement zodat de toepassing ervan duidelijk is.

7. Opmerkingen van vakorganisaties

De drie representatieve vakorganisaties hebben opmerkingen bij het ontslag na een ongunstige evaluatie. VSOA legt daarbij een andere klemtoon: zij vinden dat een evaluatie nooit kan gekoppeld worden aan ontslag.

Het bestuur kiest er voor een ontslag van een statutaire werknemer mogelijk te maken na een ongunstige periodieke evaluatie en een rehabilitatieperiode van zes maanden die afgesloten wordt met opnieuw een ongunstige evaluatie. De werkgever moet voldoende instrumenten ter beschikking hebben om te kunnen optreden in de gevallen dat dit noodzakelijk is. In de praktijk blijkt immers dat de tuchtregeling vaak ontoereikend is om op te treden tegen moeilijk functionerende werknemers. De rehabilitatieperiode die nu ingeschreven staat, gaat uit van een positieve benadering van moeilijk functionerende werknemers en biedt daarom voldoende garanties op begeleiding naar een gunstige evaluatie zodat ontslag kan vermeden worden. Indien het voor de moeilijk functionerende werknemer onmogelijk is zich te richten naar de verwachtingen die de werkgever herhaaldelijk heeft gesteld, dan kan ontslag daarvan het gevolg zijn.

Het ACOD maakt ook een opmerking bij het niet in aanmerking nemen van schaalanciënniteit bij beschikbaarheid. De schaalanciënniteit bij beschikbaarheid wordt wel in aanmerking genomen, zoals blijkt uit de tabel als bijlage 6.

BESLUIT

De gemeenteraad keurt het ontwerp van rechtspositieregeling voor de stad Herentals goed.

TITEL I. TOEPASSINGSGBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

Afdeling I. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op:

1. het personeel van de gemeente, zowel dat in statutair dienstverband als dat in contractueel dienstverband, tenzij met gebruik van de definities in de punten 3° tot en met 8° van artikel 2 een specifieke personeelscategorie bedoeld wordt;
8. De gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente, tenzij anders bepaald.

Afdeling II. Algemene bepalingen

Artikel 2

Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:

1. het gemeentedecreet, hier afgekort als GD: het gemeentedecreet van 15 juli 2005;
2. BVR: het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschap-

- pelijk welzijn;
3. de werknemer: zowel de statutaire werknemer als de contractuele werknemer;
 4. de statutaire werknemer: zowel de statutaire werknemer als de statutaire werknemer op proef;
 5. de statutaire werknemer: elke werknemer dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband, ook genoemd "in vast verband benoemd" in afdeling 2 van het koninklijk besluit 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;
 6. de statutaire werknemer op proef: elke werknemer die bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
 7. de contractuele werknemer: elke werknemer die in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
 8. de contractuele werknemer op proef: de contractuele werknemer in de proeftijd;
 9. graad: benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een specifieke functie;
 10. functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;
 11. competenties: de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie.

TITEL II. DE LOOPBAAN

HOOFDSTUK I - DE INDELING VAN DE GRADEN EN DE PROCEDURES VOOR DE VERVULLING VAN DE BETREKKINGEN

Artikel 3

§1. Elke betrekking van de personeelsformatie wordt vastgesteld in een stelsel van graden. Per graad wordt het aantal betrekkingen uitgedrukt in voltijdse equivalenten. De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau.

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

1. niveau A: ofwel een masterdiploma, ofwel een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld werd met universitair onderwijs;
2. niveau B: ofwel een bachelordiploma, ofwel een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
3. niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs;
4. niveau D: geen diplomavereiste, tenzij anders bepaald in de bijzondere wervings- en bevorderingsvoorwaarden in bijlage 1;
5. niveau E: geen diplomavereiste.

Per niveau worden de graden hiërarchisch gerangschikt in rangen. Elke rang wordt aangeduid met twee letters. De hoofdletter geeft het niveau aan, de kleine letter situeert de rang in dat niveau. De rangen geven het relatieve gewicht van de betrekkingen binnen het niveau weer.

§ 2. Het college is aanstellende overheid voor het gewone gemeentepersoneel.

De gemeenteraad is aanstellende overheid voor de leden van het managementteam, de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente.

Artikel 4

§ 1. Met behoud van de toepassing van de specifieke regels per procedure, wordt een vacante betrekking, ongeacht haar rangindeling, vervuld op een van de volgende manieren:

1. door een aanwervingsprocedure;
2. door een bevorderingsprocedure;
3. door de procedure van interne personeelsmobiliteit;
4. door een combinatie van de procedures, vermeld in punt 1° en 2°, 1° en 3°, 2° en 3° of in punt 1°, 2°, 3°.

Bij de aanwervingsprocedure worden tegelijk personen extern aan het gemeentebestuur en werknemers van het gemeentebestuur uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor de betrekking.

Bij de bevorderingsprocedure en bij de procedure van interne personeelsmobiliteit worden alleen leden van het gemeentepersoneel uitgenodigd om zich voor de vacante betrekking kandidaat te stellen.

De aanstellende overheid, bepaalt bij de vacantverklaring van de betrekking volgens welke procedure of procedures ze vervuld wordt.

§ 2. Het college van burgemeester en schepenen verklaart de betrekking open.

In afwijking van het eerste lid verklaart de gemeenteraad de betrekkingen open van gemeentesecretaris en financieel beheerder en van de betrekkingen bestemd voor leden van het managementteam

HOOFDSTUK II – DE AANWERVING

Afdeling I. De algemene toelatingsvoorwaarden en de algemene aanwervingsvoorwaarden

Artikel 5

§ 1. Om toegang te hebben tot een functie bij het gemeentebestuur, 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. De lichamelijke geschiktheid wordt vastgesteld door de arbeidsarts.

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 aan het schepencollege. Dat beschikt bij haar beoordeling van de kandidaturen over een appreciatiebevoegdheid. Ze zal bij eventuele ongunstige vermeldingen die informatie toetsen aan de gedragsvereisten van de betrekking (dienstbelang) en aan de overheidscontext (waardigheid van de openbare functie) en zich voor de toelating van de kandidaten laten leiden door redelijkheid en evenredigheid. De aanstellende overheid kan daarbij rekening houden met het tewerkstellingsverband. Voor de tewerkstelling in een werkgelegenheidsmaatregel van een hogere overheid kan ze als uitgangspunt hanteren dat die tewerkstelling ook een kans op reclassering en herintegratie kan bieden. Zo hoeft de vermelding van een veroordeling niet noodzakelijk te leiden tot de uitsluiting van een kandidaat.

De voorwaarde over de burgerlijke en politieke rechten, vermeld in punt 2°, is daarentegen wel imperatief en betekent dat een kandidaat niet op strafrechtelijke grond uit zijn burgerlijke en politieke rechten mag ontzet zijn. Voor kandidaten die de Belgische nationaliteit niet hebben, houdt de bepaling in dat ze in het land waarvan ze de nationaliteit hebben, niet op strafrechtelijke grond uit de burgerlijke en politieke rechten ontzet mogen zijn.

De medische geschiktheid van de kandidaat, vermeld in punt 3, moet in overeenstemming met artikel 26 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststaan voor de effectieve tewerkstelling bij de gemeente.

§ 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 gemeentebestuur:

- gemeentesecretaris;
- financieel beheerder;
- stedenbouwkundig ambtenaar.

Voor de overige statutaire functies moeten de kandidaten onderdaan zijn van een land van de Europese Unie en de Europese Economische Unie of van de Zwitserse Bondsstaat.

De volgende contractuele 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 gemeentebestuur:

- gemeentesecretaris;
- financieel beheerder;
- stedenbouwkundig ambtenaar

De contractuele functies waarvoor de Belgische nationaliteit niet vereist is, zijn toegankelijk voor kandidaten die tot het wettige verblijf in België zijn toegelaten en een algemene toegang hebben tot de arbeidsmarkt.

Artikel 6

§ 1. Om in aanmerking te komen voor aanwerving, moeten de kandidaten:

1. voldoen aan de vereiste over de taalkennis opgelegd door de wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966. De taalvereisten dienen strikt nageleefd te worden. Als een kandidaat zijn/haar diploma niet in het Nederlandstalig onderwijs heeft behaald, is enkel SELOR bevoegd om de taalkennis vast te stellen. Voor de functies waarvoor geen diplomavereiste wordt vastgesteld, wordt de taalkennis tijdens de selectieprocedure beoordeeld in het reguliere examen.
2. slagen voor de selectieprocedure.

§ 2. De werknemer die tewerkgesteld is in een deeltijdse functie nadat hij geslaagd is voor selectieproeven, is vrijgesteld van nieuwe selectieproeven wanneer de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of wanneer de functie voltijds wordt.

In afwijking van § 1 punt 2, kan een kandidaat die eerder heeft deelgenomen aan een gelijkwaardige selectieprocedure voor een functie in dezelfde graad als de vacante functie, gedeeltelijk of volledig vrijgesteld worden van de deelname aan de nieuwe selectie, als hij daarvoor al slaagde of geschikt bevonden werd. Voor de nieuwe selectie gelden in dat geval de resultaten die de kandidaat behaalde voor de eerder afgelegde overeenstemmende proeven.

De kandidaat vraagt de vrijstelling aan. Het college van burgemeester en schepenen beslist over de vrijstelling en deelt ze schriftelijk mee aan de kandidaat en aan de selectiecommissie. Voor betrekkingen die voorbestemd zijn voor leden van het managementteam beslist de raad over de vrijstelling.

Artikel 7

Naast het beantwoorden aan de voorwaarden in artikel 6, moeten de kandidaten ook:

1. voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is voor de functies in de graden van: A1a, B1, C1 en D1 voor zover er een diploma of getuigschrift gevraagd wordt.
2. voldoen aan de diplomavereiste die geldt voor het niveau waarin de functie gesitueerd is en minimaal drie jaar relevante beroepservaring hebben voor functies in de graden A5a, A4a, B4 en C4 en D4 voor zover er een diploma of getuigschrift gevraagd wordt.

Alleen de diploma's die per niveau vermeld worden in bijlage I, van het BVR, en de buitenlandse diploma's die daarmee gelijkgesteld werden, komen bij aanwerving in aanmerking.

Afdeling II. De specifieke aanwervingsvoorwaarden

Artikel 8

De specifieke voorwaarden per graad worden opgenomen in bijlage 1 van deze rechtspositieregeling.

Artikel 9

In uitzonderlijke gevallen kan de aanstellende overheid bij de vacantverklaring van een betrekking van niveau A, B, C of D beslissen om de diplomavereiste die als regel geldt voor dat niveau te schrappen voor zover er een diploma gevraagd wordt. Die schrapping kan, op voorwaarde dat:

1. de functie noch op basis van de functiebeschrijving, noch krachtens een reglementering van de hogere overheid een specifiek diploma vergt, en het algemene capaciteitsniveau en het potentieel van de kandidaten belangrijker zijn dan een diploma;
2. het wegvallen van de diplomavereiste gecompenseerd wordt door een vereiste inzake relevante beroepservaring;
3. de kandidaten slagen voor een specifieke selectieprocedure die naast een of meer functiegerichte competentietests ook een niveau- of capaciteitstest bevat. Voor de niveau- of capaciteitstest wordt de selectie door een erkend extern selectiebureau uitgevoerd.

De beslissing om geen diplomavereiste op te leggen, moet steunen op objectieve criteria, als:

- a) gegevens van de regionale overheid over schaarste op de arbeidsmarkt om bepaalde betrekkingen te vervullen;
- b) cijfergegevens die de ondervertegenwoordiging in de plaatselijke tewerkstelling aantonen van bepaalde, in de tewerkstellingsmaatregelen van de hogere overheden genoemde kansengroepen in relatie tot regionale indicatoren over de aanwezigheid van die kansengroepen in de werkloosheid;

c) bepaalde functiespecifieke criteria.

Afdeling III. De aanwervingsprocedure

Artikel 10

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

De vacatures worden ten minste via één persorgaan of tijdschrift bekendgemaakt.

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

§ 2. de aanstellende overheid kiest de 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. VDAB;
5. de gemeentelijke website;
6. zelf geproduceerde media (affiches, folders, bericht voor lichtkrant);
7. de plaatselijke radio of een regionale televisiezender;

Het vacaturebericht voor het persorgaan of tijdschrift bevat ten minste:

1. de functiebenaming en het brutojaarsalaris;
2. de vermelding of de betrekking in statutair dan wel in contractueel dienstverband vervuld wordt;
3. de vermelding of de betrekking voltijds dan wel deeltijds vervuld wordt;
4. een beknopte weergave van de functievereisten op een wijze dat de kandidaten kunnen oordelen of ze in aanmerking komen;
5. de wijze waarop de kandidaturen worden ingediend en de uiterste datum voor de indiening ervan.
6. de vermelding dat een wervingsreserve wordt vastgesteld en de duur daarvan;
7. de vermelding van het contactpunt voor meer informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure

Bij het gebruik van een vluchtig medium, als vermeld in § 2, eerste lid, punten 6 en 7 bevat het vacaturebericht ten minste:

1. de naam van de betrekking;
2. de vermelding of de betrekking in statutair dan wel in contractueel dienstverband vervuld wordt;
3. de vermelding van het contactpunt voor nadere informatie over de functie, de arbeidsvoorwaarden en de selectieprocedure.

§ 3. De bepalingen van § 1 en § 2, zijn niet van toepassing als de aanstellende overheid bij de vacantverklaring beslist een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de vacature.

De bepalingen van § 1 en § 2, zijn evenmin van toepassing als de wekelijkse prestaties van een deeltijdse betrekking in de personeelsformatie uitgebreid worden of als die betrekking omgezet wordt in een voltijdse betrekking. Als er meerdere werknemers deeltijds werken in een betrekking van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die werknemers voor de vervulling van de extra uren en maakt het zijn keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

Artikel 11

Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen, verlopen minstens vijftien 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 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 of van het mailbericht geldt als datum van verzending.

Artikel 12

Aan elke aanwerving gaat een selectieprocedure vooraf.

Artikel 13

§ 1. Tenzij anders bepaald, moeten de kandidaten voor de deelname aan de selectieprocedure voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden, de selectie uitgezonderd. Ze leveren het bewijs daartoe aan de voorwaarden vastgesteld in § 2, 3 en 4.

§ 2. De aanstellende overheid kan bij de vacantverklaring bepalen dat, in afwijking van § 1 laatstejaarscholieren of studenten toegelaten worden tot de selectieprocedure als ze met hun kandidatuur een studiebewijs voorleggen en een verklaring dat ze binnen een termijn van maximum vijf maanden zullen deelnemen aan de eindexamens voor het behalen van hun diploma. Ze leveren het bewijs dat ze aan de diplomavereiste voldoen uiterlijk op de datum van hun aanstelling bij de gemeente.

§ 3. De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan alle aanwervingsvoorwaarden, de selectie uitgezonderd, voor de aanstelling en binnen de opgelegde termijn.

Het college van burgemeester en schepenen beoordeelt de geldigheid van de voorgelegde bewijzen. Op basis van die beoordeling wordt beslist welke kandidaten worden geweigerd. De kandidaten die geweigerd worden, worden daarvan schriftelijk op de hoogte gebracht met vermelding van de reden voor de weigering.

Voor de deelname aan de selectieprocedure volstaat een kopie of een gewoon afschrift voor de bewijzen, vermeld in § 3

§ 4. In afwijking van § 1 worden kandidaten die aan alle aanwervingsvoorwaarden voldoen behalve aan de voorwaarde van een aanvullende opleiding, tot de selectieprocedure toegelaten, als de aanwervingsvoorwaarden bepalen dat ze het attest of getuigschrift van de aanvullende opleiding voor de afloop van de proeftijd moeten behalen.

HOOFDSTUK III. - DE SELECTIEPROCEDURE

Afdeling I. Algemene regels voor de selecties

Artikel 14

Elke selectie wordt uitgevoerd op basis van selectiecriteria en met behulp van een of meer selectietechnieken.

De selectiecriteria en de selectietechnieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving. Voor functies van dezelfde graad zijn de selectietechnieken gelijkwaardig ongeacht of er gekozen wordt voor aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit.

Artikel 15

§ 1. De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie.

Voor de samenstelling van de selectiecommissies gelden de volgende algemene regels:

1. de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen;
2. elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden;
3. ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen gemeentebestuur. Van het minimum aantal externe leden kan uitzonderlijk worden afgeweken vanwege de specificiteit van de functies en op voorwaarde van uitdrukkelijke motivering;
4. de selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht;
5. de leden van de gemeenteraad en van het college van burgemeester en schepenen kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen gemeentebestuur;
6. bij afloop van de selectie-activiteiten beraadslaagt de selectiecommissie bij eenvoudige meerderheid over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten.
7. Het eindresultaat is: geschikt voor de functie of niet geschikt voor de functie. De selectiecommissie motiveert het eindresultaat van de diverse proeven.

§ 2. Onder deskundig wordt verstaan dat de leden van de selectiecommissie over de specifieke deskundigheden moeten beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria.

Met toepassing van het eerste lid komen in aanmerking voor deelname aan een selectiecommissie:

1. deskundigen in de personeelsselectie;

2. personen extern aan de gemeente, die daartoe wegens hun professionele activiteit en specialisatie geschikt bevonden worden;
3. werknemers van andere overheden, de toezichthoudende overheid uitgezonderd, en, binnen de grenzen van het toegelaten aantal interne commissieleden, werknemers van het eigen bestuur, met een graad die minstens van gelijke rang is als de vacante functie.

§ 3. Psychotechnische proeven en persoonlijkheidstests worden afgenomen door een selectiebureau of door een persoon die daartoe bevoegd is en erkend is in overeenstemming met het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsmarktbemiddeling in het Vlaamse Gewest en het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juni 2000 ter uitvoering van dat decreet.

Artikel 16

De leden van de selectiecommissies respecteren de volgende gedragsregels en wettelijke voorschriften bij selecties:

1. onafhankelijkheid;
2. onpartijdigheid;
3. non-discriminatie op grond van zogenaamd ras of huidskleur, nationaliteit of etnische achtergrond, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, gezondheidstoestand, voorkomen, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, politieke overtuiging, zoals bepaald in de non-discriminatiewetgeving;
4. respect voor de vertrouwelijkheid van de gegevens van de kandidaten en voor hun private levenssfeer;
5. geheimhouding van de vragen en, als dat van toepassing is, respect voor de anonimiteit van de proeven;
6. verbod op belangenvermenging; Bij familieverband tot in de tweede graad tussen een lid van de selectiecommissie en een kandidaat, mag het lid van de selectiecommissie niet zetelen.

Artikel 17

De selectiecommissies worden in hun taak bijgestaan door een secretaris die niet deelneemt aan de eigenlijke selectie-activiteiten en aan de beoordeling van de kandidaten.

Het college van burgemeester en schepenen wijst nominatief de leden van de selectiecommissie aan.

Artikel 18

De selectieprocedures toetsen de bekwaamheid of geschiktheid van de kandidaten en resulteren in een opsomming van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten. De meest geschikte kandidaat wordt gekozen op basis van een volledige vergelijking van de titels en verdiensten van alle kandidaten en een uitdrukkelijke motivering in overeenstemming met de bepalingen van de Wet betreffende de uitdrukkelijke motivering van bestuurshandelingen van 29 juli 1991.

Artikel 19

De algemene regels voor de selectietechnieken zijn dat er voor alle functies minstens twee selectietechnieken worden gebruikt. Specifiek geldt het volgende:

1. voor functies van niveau D en E bevat de selectie altijd een praktische proef afgestemd op de functie;
2. voor lijnfuncties van niveau A, B, C en D bevat de selectie altijd een psychotechnische proef in verband met de managements- en leiderschapscapaciteiten op het niveau van de functie.

Afdeling II. Het verloop van de selectie

Artikel 20

Het college van burgemeester en schepenen stelt de selectieprocedure vast voor de aanvang ervan en zorgt voor de organisatie van de selecties.

Artikel 21

§ 1. Binnen de grenzen van de algemene bepalingen in afdeling I, bepaalt de aanstellende overheid:

1. de selectiecriteria;
2. de keuze van de selectietechniek(en);
3. het verloop van de selectie, met inbegrip van de timing;
4. het minimale resultaat om als geslaagd beschouwd te worden bij de afsluiting van de

selectieprocedure en, in voorkomend geval, het minimale resultaat om toegelaten te worden tot een volgende stap in de selectieprocedure;

5. de aard van de selectieprocedure, te weten een bekwaamheidsonderzoek.

§ 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.

Voor de toepassing van artikel 9, punt 3 behelst de selectieprocedure, naast één of meer functiegerichte competentietests, ook een niveau- of capaciteitstest, die onderzoekt of de kandidaten in staat zijn te functioneren op het niveau waarin de functie is gesitueerd. De kandidaten moeten zowel voor de niveau- of capaciteitstest als voor de functiegerichte competentietest(s) slagen.

Artikel 22

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

De kandidaten worden ten minste zeven kalenderdagen op voorhand geïnformeerd over de plaats waar en dag en uur waarop de eerste selectieproef wordt afgenomen. Die mededeling gebeurt met behulp van brief, e-mail, fax of sms volgens de keuze van het communicatiemiddel die de kandidaat vooraf heeft meegedeeld.

Artikel 23

De selectiecommissie maakt voor elke selectietechniek een verslag op. Het verslag vermeldt per kandidaat het resultaat.

De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een gemotiveerd eindverslag op met vermelding van de deelresultaten van de kandidaten en van hun eindresultaat.

Artikel 24

De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 26 maart 2004 betreffende de openbaarheid van bestuur.

Afdeling III. Wervingsreserves

Artikel 25

§ 1. Na elke selectie kan er een wervingsreserve voor de betreffende functie of graad worden aangelegd voor de duur van drie jaar. De geldigheidsduur is verlengbaar voor zover de maximale geldigheidsduur van de wervingsreserve de termijn van vijf jaar niet overschrijdt.

De duur van de wervingsreserve vangt aan vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum van het eindrapport van de selectie.

De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van een betrekking of een wervingsreserve wordt aangelegd en bepaalt de geldigheidsduur ervan.

§ 2. Alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten die niet onmiddellijk worden aangesteld, worden in de wervingsreserve opgenomen.

Artikel 26

De aanstellende overheid kan geen nieuwe aanwervingsprocedure organiseren zolang er voor dezelfde functie of graad nog kandidaten opgenomen zijn in een daarvoor nog geldige wervingsreserve.

Artikel 27

Bij elke selectie worden alle geslaagde of geschikt bevonden kandidaten geraadpleegd om de vacature te vervullen. Onder de kandidaten die binnen de vooraf vastgestelde termijn te kennen geven dat ze de betrekking willen aanvaarden, wordt een kandidaat gekozen op basis van een vergelijking van de titels en verdiensten voor die betrekking.

Kandidaten die niet gekozen worden, behouden hun plaats op de wervingsreserve voor de volledige duur ervan, tenzij ze zelf te kennen geven van elke aanstelling af te zien.

Bij een derde weigering van een aangeboden betrekking wordt de kandidaat automatisch in de wervingsreserve geschrapt.

Afdeling IV. Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente

Artikel 28

De gemeenteraad stelt de functiebeschrijving vast voor de functies van gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente.

Artikel 29

Als de functie van gemeentesecretaris of financieel beheerder door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

Artikel 30

De selectie wordt uitgevoerd op basis van de selectiecriteria en met behulp van verschillende selectietechnieken. De selectiecriteria en selectietechnieken zijn afgestemd op de functiebeschrijving.

Artikel 31

De selectietechnieken voor de functie van gemeentesecretaris bevatten in elk geval een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. Deze test moet door een extern erkend selectiebureau gedaan worden.

De selectietechnieken voor de functie van financieel beheerder bevatten in elk geval een proef die het financieel-economisch inzicht van de kandidaten toetst.

HOOFDSTUK IV. - SPECIFIEKE BEPALINGEN VOOR DE AANWERVING in de betrekkingen die ingesteld werden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheid en in sommige tijdelijke betrekkingen

Afdeling I. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor aanwerving in sommige betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden

Artikel 32

Voor de gesco's met uitzondering van de gesco's bedoeld in artikel 33 en 34 geldt de reguliere aanwervings- en selectieprocedure.

Voor alle andere contractuele betrekkingen die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen van de hogere overheden kan volgende afwijkende regeling worden toegepast:

1. In afwijking van artikel 10 worden de vacatures voor die betrekkingen ook bekendgemaakt via de VDAB of via andere organisaties voor de begeleiding van werkzoekenden; het vacaturebericht bevat de algemene en specifieke voorwaarden en het functieprofiel.
2. De VDAB of de andere organisaties maken een lijst op van beschikbare kandidaten die aan de algemene toelatingsvoorwaarden voldoen en aan het functieprofiel beantwoorden, en bezorgt die lijst van kandidaten aan het gemeentebestuur.
3. Het college van burgemeester en schepenen nodigt alle kandidaten op de lijst uit voor deelname aan de selectieprocedure.
4. De selectie toetst de bekwaamheid van de kandidaten voor de functie. Ze wordt uitgevoerd door een selectiecommissie, die samengesteld is uit ten minste twee deskundigen van het eigen bestuur.

De selectie bestaat uit:

- a) eventueel, een proef die de technische vaardigheden of de communicatievaardigheden toetst op het niveau van de functie;
- b) een proef (interview of test) die de motivatie, de belangstelling en de inzetbaarheid bij de overheid van de kandidaten peilt.

De selectiecommissie maakt een verslag op met betrekking tot de geschiktheid of ongeschiktheid van elke kandidaat. Na de selectie leveren de geschikt bevonden kandidaten de bewijsstukken dat ze voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en zo nodig, aan de specifieke voorwaarden.

Afdeling II. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor vervangers

Artikel 33

Voor de tijdelijke vervanging van afwezige werknemers als vermeld in artikel 104, § 2, 2°, GD, kan volgende afwijkende regeling toegepast worden:

1. De kandidaten worden geput uit een lopende wervingsreserve voor de functie.
2. Al de kandidaten worden voor de vervanging geraadpleegd tegen de voorwaarde dat ze op korte termijn beschikbaar zijn, waarmee bedoeld wordt dat ze uiterlijk binnen acht kalenderdagen moeten te kennen geven of ze bereid zijn de tijdelijke functie te aanvaar-

den binnen een door het college van burgemeester en schepenen bepaalde termijn of binnen een overeen te komen korte termijn.

3. De keuze wordt gemaakt op basis van een vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten in het licht van het competentieprofiel voor de vervangingsopdracht.

Als er geen wervingsreserve is, of als de kandidaten van de wervingsreserve zijn uitgeput, geldt volgende procedure:

1. De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de algemene en de specifieke aanwervingsvoorwaarden;
2. De oproep tot kandidaten wordt, met vermelding van de voorwaarden bekendgemaakt via de VDAB en in voorkomend geval, via het bestaande sollicitantenbestand voor de functie.
3. De kandidaten bezorgen binnen de termijn die de aanstellende overheid bepaalt, een brief met CV;
4. De selectie bestaat uit een gestructureerd interview op basis van het CV.
5. De selectie gebeurt door een selectiecommissie, die samengesteld is uit ten minste twee deskundigen van het eigen bestuur. De selectiecommissie maakt een verslag op met betrekking tot de geschiktheid of ongeschiktheid van elke kandidaat.

Afdeling III. De aanwervingsprocedure en de selectieprocedure voor de aanwerving in contractuele betrekkingen, al dan niet in een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid, waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is.

Artikel 34

Voor de aanwerving en selectie in contractuele betrekkingen, al dan niet in een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid, waarvan de tewerkstellingsduur tot maximaal een of twee jaar beperkt is, kan volgende afwijkende regeling toegepast worden:

1. De kandidaten worden geput uit een lopende wervingsreserve voor de functie.
2. Al de kandidaten worden geraadpleegd tegen de voorwaarde dat ze op korte termijn beschikbaar zijn, waarmee bedoeld wordt dat ze uiterlijk binnen acht kalenderdagen moeten te kennen geven of ze bereid zijn de tijdelijke functie te aanvaarden binnen een door het college van burgemeester en schepenen bepaalde termijn of binnen een overeen te komen korte termijn. De keuze wordt gemaakt op basis van een vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten in het licht van het competentieprofiel voor de tijdelijke opdracht.

Als er geen wervingsreserve is, of als de kandidaten van de wervingsreserve zijn uitgeput, geldt volgende procedure:

1. De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de algemene en de specifieke aanwervingsvoorwaarden.
2. De oproep tot kandidaten wordt, met vermelding van de voorwaarden bekendgemaakt via de VDAB en, in voorkomende geval, via het bestaande sollicitantenbestand
3. De kandidaten bezorgen binnen de termijn die de aanstellende overheid bepaalt, een brief met CV.
4. De selectie bestaat uit een gestructureerd interview op basis van het CV
5. De selectie gebeurt door een selectiecommissie, die samengesteld is als volgt: ten minste twee deskundigen van het eigen bestuur. De selectiecommissie maakt een verslag op met betrekking tot de geschiktheid of ongeschiktheid van elke kandidaat.

HOOFDSTUK V - DE AANWERFING VAN PERSONEN MET EEN ARBEIDSHANDICAP

Artikel 35

Ten minste 2 % van het totale aantal betrekkingen binnen het bestuur wordt vervuld door personen met een arbeidshandicap die aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

1. ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, voorheen het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
2. ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding als personen met een handicap;
3. ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming, die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
4. ze zijn in het bezit zijn van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het

- verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
5. ze zijn slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66 %, uitgereikt door het Fonds voor Arbeidsongevallen, door het Fonds voor Beroepsziekten of door de administratieve gezondheidsdienst in het kader van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
 6. ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

Artikel 36

De aanstellende overheid doet zoveel mogelijk een oproep aan erkende kandidaten die aan de voorwaarden van artikel 35 voldoen via de VDAB en onderzoekt in samenwerking met de VDAB welke kandidaten voor aanwerving in aanmerking komen.

Artikel 37

De kandidaten moeten voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden bepaald in artikel 5, 6 en 7 evenals aan de eventuele specifieke voorwaarden.

Bij de toepassing van de selectieproeven worden de hinderpalen die verbonden zijn met de handicap, door redelijke aanpassingen verholpen.

De personen met een arbeidshandicap die solliciteren, worden onderworpen aan een aangepaste, functiegerichte selectieprocedure.

HOOFDSTUK VI - DE INDIENSTTREDING

Artikel 38

de aanstellende overheid bepaalt de datum van indiensttreding van de geselecteerde werknemer.

Het college van burgemeester en schepenen bepaalt de concrete datum van indiensttreding in onderling akkoord met de werknemer, als de geselecteerde werknemer wegens een opzeggingstermijn bij een andere werkgever of wegens een andere geldige reden niet onmiddellijk in dienst kan treden.

Behalve in het geval van overmacht, wordt een kandidaat die niet in dienst treedt op de vastgestelde datum, geacht definitief aan zijn aanstelling te verzaken.

Artikel 39

In overeenstemming met artikel 77 van het GD leggen de gemeentesecretaris en de financieel beheerder voor ze hun ambt opnemen tijdens een openbare vergadering van de gemeenteraad de volgende eed af in handen van de voorzitter: 'Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen.' De weigering tot eedaflegging staat gelijk met verzaking van de aanstelling.

Artikel 40

De werknemer legt bij zijn indiensttreding de volgende eed af: 'Ik zweer de verplichtingen van mijn ambt trouw na te komen.' De weigering tot eedaflegging staat gelijk met verzaking van de aanstelling.

HOOFDSTUK VII - DE PROEFTIJD met het oog op de vaste aanstelling in statutair of contractueel verband

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 41

De proeftijd beoogt de integratie van de op proef aangestelde statutaire werknemer in het gemeentebestuur en de inwerking in zijn functie en stelt het college van burgemeester en schepenen in staat de geschiktheid van de werknemer voor de functie te verifiëren.

De leidinggevende van de op proef aangestelde werknemer maakt onder de eindverantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris de concrete afspraken voor de actieve inwerking van de werknemer in zijn functie en zijn integratie in de gemeentelijke diensten.

Afdeling II. De statutaire werknemer op proef

Artikel 42

De statutaire werknemer op proef krijgt de informatie en de vorming die nodig is voor de uitoefening van de functie waarin hij is aangesteld.

De afspraken voor de inwerking van de werknemer en de evaluatiecriteria die van toepas-

sing zijn voor de beoordeling van de proeftijd, worden schriftelijk aan de werknemer meege-
deeld.

Artikel 43

§ 1. De duur van de proeftijd is 12 maanden voor al het personeel, inclusief voor de gemeen-
tesecretaris en de financieel beheerder .

§ 2. Voor de berekening van de duur van de proeftijd worden in aanmerking genomen:

1. elke periode waarin de op proef aangestelde werknemer effectief prestaties heeft verricht;
2. de afwezigheden in het kader van het jaarlijks vakantieverlof en voor deelname aan vormingsactiviteiten.

De proeftijd wordt verlengd als het totale aantal afwezigheden, met uitzondering van die
vermeld in § 2, punt 2, meer is dan 15 dagen. In dat geval wordt de proeftijd verlengd met de
totale duur van de afwezigheden.

§ 3. Als de voorwaarden bepalen dat de kandidaten tijdens de proefperiode een attest of
getuigschrift kunnen behalen, kan de proeftijd worden verlengd met de oorspronkelijke
termijn, met een maximum dat bepaald is in de bijzondere voorwaarden, rekening houdend
met de normale studieduur die nodig is om die akte te behalen.

Artikel 44

De diensten die een kandidaat ononderbroken tot de datum van zijn statutaire aanstelling op
proef in tijdelijk verband heeft vervuld in dezelfde functie als de functie waarin hij aangesteld
wordt, worden in aanmerking genomen voor de proeftijd, op voorwaarde dat de werknemer
daarvoor een gunstig evaluatieresultaat heeft gekregen.

Artikel 45

De statutaire werknemer op proef wordt geëvalueerd door twee leidinggevenden, waaronder
ook de rechtstreekse leidinggevende, tenzij de werknemer slechts één leidinggevende heeft.

Artikel 46

Met de statutaire werknemer op proef wordt tussentijds minstens één functioneringsgesprek
gehouden, zoals omschreven in artikel 59.

Artikel 47

Na een evaluatiegesprek stellen de evaluatoren de eindevaluatie vast in een kwalitatief
beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat op afdoende wijze onderbouwt. Dit
evaluatiegesprek vindt plaats tijdens de laatste maand van de proeftijd.

Artikel 48

Het resultaat van de eindevaluatie van de proeftijd is ofwel gunstig ofwel ongunstig.

De statutaire werknemer op proef die na het verstrijken van de proeftijd op grond van het
ongunstige resultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling
in statutair verband, wordt ontslagen. Het ontslag wordt gegeven in overeenstemming met de
bepalingen van artikel 168.

Artikel. 49

Na afloop van de proeftijd behoudt de statutaire werknemer op proef zijn hoedanigheid van
op proef aangestelde werknemer, tot de aanstellende overheid beslist over de vaste aan-
stelling of het ontslag.

Afdeling III: Evaluatie van de contractuele werknemer op proef

Artikel 50

Voor zover dat verenigbaar is met de Arbeidsovereenkomstenwet of met specifieke wettelijke
voorschriften voor de aanstelling van werknemers in een tewerkstellingsmaatregel wordt de
contractuele werknemer tijdens de proeftijd ingewerkt en begeleid op dezelfde wijze als de
statutaire werknemer op proef en heeft de contractuele werknemer aanspraak op dezelfde
vorming.

Artikel 51

Het eventuele ontslag van de contractuele werknemer op proef na ongunstige proeftijd,
wordt door de aanstellende overheid gegeven in overeenstemming met de voorschriften van
de Arbeidsovereenkomstenwet of, in voorkomend geval, andere, specifieke wettelijke voor-
schriften voor het ontslag.

Afdeling IV. De vaste aanstelling in statutair verband

Artikel 52

De statutaire werknemer op proef wordt aangesteld in statutair verband, op voorwaarde dat

hij:

1. voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden en aan de aanwervingsvoorwaarden die voor de functie van toepassing zijn;
2. de proeftijd heeft afgesloten met een gunstig resultaat voor de evaluatie.
3. De werknemer wordt aangesteld in statutair verband in de functie waarin hij op proef werd aangesteld. De vaste aanstelling gebeurt uiterlijk binnen een termijn van drie maanden na afloop van de proeftijd en gaat in op de datum waarop de proeftijd effectief verstreken is.

HOOFDSTUK VIII - DE EVALUATIE TIJDENS DE LOOPBAAN

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 53

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de evaluatie van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder.

Artikel 54

De werknemers zijn tijdens hun loopbaan onderworpen aan de evaluatie, zoals vermeld in artikel 113, GD: "De evaluatie is de procedure waarbij een oordeel wordt geformuleerd over de manier waarop een werknemer functioneert."

De volgende categorieën van werknemers zijn evenwel niet aan de evaluatie onderworpen:

1. contractuele werknemers in betrekkingen ingesteld ter uitvoering van een tewerkstellingsmaatregel van de hogere overheid, met een vastgestelde tewerkstellingsduur van maximum twee jaar;
2. jobstudenten;
3. contractuele vervangers als vermeld in artikel 104, § 2, 2°, GD, als de vervanging in totaal niet langer duurt dan twee jaar.

Artikel 55

De werknemers van de gemeente worden geëvalueerd op ambtelijk niveau.

Onverminderd de regeling van de gevolgen van de evaluatie in afdeling IV, onderafdeling II, neemt de gemeentesecretaris naar aanleiding van de evaluatie in voorkomend geval de passende maatregelen met het oog op het verbeteren van de wijze waarop de betrokken werknemer functioneert.

Artikel 56

De gemeentesecretaris zorgt voor de interne organisatie van de evaluaties binnen de bepaalde termijnen. De evaluatieprocedure wordt ingedeeld in twee fasen:

- de eerste fase heeft betrekking op het eigenlijke evalueren en resulteert in het evaluatieverslag van de werknemer.
- de tweede fase heeft betrekking op eventuele beroepen tegen de ongunstige evaluatie en op de gevolgen van de evaluatie. Ze loopt af bij de beslissing over het gevolg van de evaluatie.

Na de afloop van elke evaluatieperiode wordt de eerste fase uiterlijk afgerond binnen een termijn van drie maanden volgend op de maand waarin de evaluatieperiode afloopt.

Artikel 57

De evaluatoren leggen de evaluatie vast in een kwalitatief beschrijvend evaluatieverslag dat het evaluatieresultaat op afdoende wijze onderbouwt.

Artikel 58

De werknemers worden geïnformeerd over alle aspecten van het evaluatiestelsel en over de evaluatiecriteria die op hen van toepassing zijn.

Artikel 59

§ 1. De werknemer krijgt tussentijds feedback over zijn manier van functioneren.

De feedback neemt de vorm aan van een nota en/of een functioneringsgesprek met de werknemer. Voor de werknemer waarvoor een negatieve evaluatie dreigt, moet er minstens één functioneringsgesprek gevoerd worden.

Onder functioneringsgesprek wordt verstaan: een gesprek tussen de rechtstreekse leidinggevende en de werknemer met het oog op het optimaal functioneren van de werknemer en de optimale kwaliteit van de dienstverlening. Zowel de werknemer als zijn leidinggevende brengen te bespreken punten aan. Het gesprek vindt plaats als de helft van de evaluatieperiode verstreken is.

Bijkomende functioneringsgesprekken vinden plaats op vraag van de werknemer of van zijn leidinggevende.

Het functioneringsgesprek resulteert in een afsprakennota over bepaalde aandachtspunten. De afsprakennota kan een onderdeel zijn van het verslag van het functioneringsgesprek. Zowel de werknemer als zijn leidinggevende ondertekenen de afsprakennota en krijgen er een exemplaar van. Zo de werknemer weigert te tekenen, wordt het verslag aangetekend opgestuurd.

§ 2. Concrete feiten en gedragingen die een weerslag kunnen hebben op de evaluatie van een werknemer kunnen aanleiding geven tot een nota die aan de werknemer wordt voorgelegd en die toegevoegd wordt aan zijn evaluatiedossier.

Afdeling II. De duur van de evaluatieperiode en de evaluatiecriteria

Artikel 60

De werknemer die aan de periodieke evaluatie onderworpen is, wordt tweejaarlijks geëvalueerd.

De werknemer wordt na afloop van de evaluatieperiode geëvalueerd als het tijdens die evaluatieperiode ten minste vier maanden prestaties verricht heeft.

De evaluatie van de werknemer die binnen die evaluatieperiode de minimale duur van de prestaties niet heeft bereikt, wordt uitgesteld. De werknemer wordt pas geëvalueerd na de dienstherovating op het ogenblik dat de minimale prestatie termijn vermeld in het tweede lid, werd bereikt. De werknemer behoudt tot dan het resultaat van de vorige evaluatieperiode.

Artikel 61

De evaluatie heeft betrekking op de periode die volgt op de vorige evaluatieperiode.

Artikel 62

De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde evaluatiecriteria. De evaluatiecriteria sluiten aan bij de functiebeschrijvingen en bij de doelstellingen van het gemeentebestuur en worden in een besluit van het schepencollege bepaald.

Bij de vaststelling van de evaluatiecriteria voor de evaluatie van personen met een arbeids handicap wordt zo nodig rekening gehouden met de handicap.

Afdeling III. De evaluatoren en het verloop van de evaluatie

Artikel 63

§ 1. De werknemer wordt geëvalueerd door twee leidinggevers, meer bepaald een eerste evaluator en een tweede evaluator, waarvan de eerste evaluator de rechtstreekse leidinggevende is. Als de werknemer slechts één leidinggevende heeft, wordt hij door één evaluator geëvalueerd.

De gemeentesecretaris wijst de evaluatoren voor de verschillende diensten van de gemeente aan. Hij zorgt voor de opleiding van de evaluatoren en waakt over de eenduidige toepassing van het evaluatiestelsel binnen de diensten.

§ 2. Elke evaluator moet een opleiding evaluatie volgen.

Artikel 64

§ 1. De evaluatie gaat gepaard met een evaluatiegesprek tussen de eerste evaluator en de werknemer. De tweede evaluator is bij het evaluatiegesprek aanwezig als de werknemer of de eerste evaluator daar uitdrukkelijk om verzoekt.

De eerste evaluator stelt zijn bevindingen met vermelding van het evaluatieresultaat vast in een evaluatieverslag, als vermeld in artikel 57 vóór het gesprek plaatsvindt.

§ 2. De werknemer ontvangt het vooraf opgestelde en door de evaluatoren ondertekende evaluatieverslag aan het einde van het gesprek en ondertekent het voor kennisname.

§ 3. De werknemer kan opmerkingen bij zijn evaluatieverslag formuleren. In dat geval bezorgt de werknemer het ondertekende evaluatieverslag met opmerkingen terug aan zijn eerste evaluator binnen acht kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag. Als de werknemer dit nalaat, wordt hij geacht akkoord te gaan met het evaluatieverslag.

De eerste evaluator noteert op het evaluatieverslag

- de datum dat de werknemer zijn opmerkingen schriftelijk indient
- dat de werknemer opmerkingen heeft bij zijn evaluatieverslag.

De opmerkingen worden aan het evaluatieverslag toegevoegd en maken er deel van uit. Het evaluatieverslag is nu definitief.

De werknemer en de tweede evaluator, als die er is, ontvangt een kopie van het definitieve evaluatieverslag.

§ 4. Het evaluatieverslag van de werknemer wordt opgenomen in het individuele personeelsdossier.

De werknemer heeft het recht zijn persoonlijk evaluatiedossier te raadplegen en krijgt er op zijn verzoek een afschrift van.

Afdeling IV. De evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie

Onderafdeling I. De evaluatieresultaten

Artikel 65

Het evaluatieresultaat is gunstig of ongunstig.

De eerste en de tweede evaluator streven naar een consensus over de eindconclusie van de evaluatie en over het voorstel van evaluatiegevolg.

Als twee evaluatoren niet tot overeenstemming komen over het evaluatieresultaat of over het evaluatiegevolg, wordt het meest ongunstige resultaat behouden.

Onderafdeling II. De gevolgen van de evaluatie

Artikel 66

De evaluatoren formuleren op basis van het door de werknemer ondertekende evaluatieverslag een voorstel van evaluatiegevolg aan de gemeentesecretaris.

Artikel 67

§ 1. De werknemer met een gunstig evaluatieresultaat die de vereiste schaalanciënniteit heeft, krijgt de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan.

De werknemer met een ongunstig evaluatieresultaat heeft geen recht op de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan, ook al heeft hij de vereiste schaalanciënniteit. De werknemer krijgt die salarisschaal pas als hij een volgende evaluatieperiode afsluit met een gunstig evaluatieresultaat.

§ 2. De werknemer met een evaluatieresultaat dat ongunstig is, kan ontslagen of herplaatst worden.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid is slechts mogelijk als na de passende maatregelen in artikel 55, waaronder eventueel vorming op maat van de werknemer voor de verbetering van de wijze van functioneren, uit een tussentijdse evaluatie manifest blijkt dat de werknemer nog steeds niet voldoet. De tussentijdse evaluatie wordt uitgevoerd na een termijn van een half jaar volgend op de kennisgeving aan de werknemer van het ongunstige evaluatieresultaat. Ze verloopt volgens dezelfde procedure als de periodieke evaluatie.

Artikel 68

§ 1. Met uitzondering van het ontslag wegens beroepsongeschiktheid beslist de gemeentesecretaris over het gevolg van de evaluatie. Hij baseert zijn beslissing op het voorstel van de evaluatoren. De gemeentesecretaris formuleert zelf het gewenste gevolg voor de werknemers van wie hij evaluator is, en baseert zijn beslissing daarop.

De werknemer en zijn evaluatoren worden van die beslissing op de hoogte gebracht uiterlijk binnen een termijn van veertig kalenderdagen te rekenen vanaf de uiterste datum waarop de eerste fase van de evaluatie, vermeld in artikel 56, afloopt.

De gemeentesecretaris kan geen beslissing nemen over een negatief gevolg van de evaluatie, noch een voorstel formuleren tot ontslag van de werknemer vooraleer het beroep tegen de ongunstige evaluatie is afgehandeld en hij beslist heeft om de evaluatie al dan niet aan te passen.

§ 2. De gemeentesecretaris formuleert het gemotiveerde voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid op basis van het evaluatieverslag van de tussentijdse evaluatie, vermeld in artikel 67, § 2.

De werknemer en zijn evaluatoren worden daarvan op de hoogte gebracht uiterlijk binnen een termijn van vijftien kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van de kennisgeving van het evaluatieverslag van de tussentijdse evaluatie aan de werknemer.

§ 3. De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. De aanstellende overheid hoort de werknemer vooraf. De aanstellende overheid beslist over het ontslag uiterlijk binnen een termijn van vijfenveertig kalenderdagen volgend op de kennisgeving aan de werknemer van het voorstel tot ontslag.

Het ontslag van de statutaire werknemer verloopt volgens de regels in artikel 169.

Afdeling V. Het beroep tegen de ongunstige evaluatie

Onderafdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 69

De werknemer kan hoger beroep aantekenen tegen de evaluatie met het evaluatieresultaat ongunstig.

Artikel 70

Het beroep wordt ingediend bij een beroepsinstantie. De naam en het adres van de contactpersoon van de beroepsinstantie wordt aan de werknemers meegedeeld.

De uiterlijke termijn voor de indiening van het beroep is dertig kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van de kopie van het definitieve evaluatieverslag.

Het beroep wordt schriftelijk ingediend. De werknemer krijgt een gedateerde ontvangstmelding van zijn beroep.

Onderafdeling II. Samenstelling van de beroepsinstantie

Artikel 71

§ 1. Leden van de raad en van het college van burgemeester en schepenen, de gemeentesecretaris en de evaluatoren van de werknemer die beroep aantekent, mogen geen deel uitmaken van de beroepsinstantie.

De beroepsinstantie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht. Aanverwanten tot in de tweede graad van de persoon die beroep aantekent, worden geweerd.

Voor elke behandeling van een beroep bestaat de beroepsinstantie minimaal uit drie leden.

§ 2. Onverminderd het minimumaantal leden vastgesteld in § 1, derde lid, bestaat de beroepsinstantie uit:

1. vaste leden:
2. minstens één werknemer van niveau A met expertise in personeelsevaluatie en de procedure van de evaluatie en minstens één vervanger die optreedt als die werknemer zelf als evaluator betrokken is bij de beroepsprocedure.
3. wisselende leden: minstens één werknemer met bevoegdheid om te evalueren die van een hogere of gelijke rang is dan de werknemer die geëvalueerd wordt, en/of minstens één externe deskundige.
4. een secretaris-notulist die niet deelneemt aan de besprekingen en aan de eindbeoordeling over het beroep.

De leden van de beroepsinstantie worden bij name aangesteld door het college van burgemeester en schepenen.

De beroepsinstantie wijst in haar midden een voorzitter aan.

Onderafdeling III. De werking van de beroepsinstantie

Artikel 72

De beroepsinstantie moet over een eenvoudige meerderheid beschikken voor de behandeling van een beroep. De voorzitter leidt de werkzaamheden van de beroepsinstantie.

De beroepsinstantie onderzoekt het beroep en hoort de evaluator en de werknemer.

De werknemer en de evaluator worden gehoord binnen een termijn van 30 kalenderdagen, te rekenen vanaf de ontvangstmelding van het beroep, vermeld in artikel 70 derde lid.

Artikel 73

De werknemer en de evaluator worden gelijktijdig gehoord in een tegensprekelijke hoorzitting onder leiding van de voorzitter van de beroepsinstantie. De werknemer kan zich laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze. De werknemer wordt als laatste gehoord in zijn verdediging.

Van de hoorzitting wordt ter zitting of binnen 7 kalenderdagen een verslag gemaakt. Het verslag geeft de standpunten van de evaluator en van de werknemer weer. De secretaris van de beroepsinstantie en de werknemer ondertekenen het verslag. Het verslag maakt deel uit van het beroepsdossier.

Artikel 74

§ 1. De beroepsinstantie beraadslaagt over haar bevindingen en formuleert eenparig een gemotiveerd advies aan de gemeentesecretaris tot bevestiging of tot aanpassing van de evaluatie en het evaluatieresultaat.

Als er geen eenparig gemotiveerd advies tot stand komt, worden de verschillende standpunten weergegeven en ter stemming aan de leden van de beroepsinstantie voorgelegd. Alle leden, behalve de secretaris-notulist zijn daarbij stemgerechtigd. De stemming is geheim. Het meerderheidsstandpunt bepaalt het gemotiveerd advies. Als er geen meerderheid is, is het evaluatieresultaat gunstig.

§ 2. Het gemotiveerd advies wordt schriftelijk aan de gemeentesecretaris bezorgd binnen een termijn van uiterlijk zestig kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van de ontvangstmelding van het hoger beroep aan de klager. De gemeentesecretaris tekent het

advies voor ontvangst.

Onderafdeling IV. Beslissing in beroep van de gemeentesecretaris

Artikel 75

Binnen een termijn van vijftien kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het gemotiveerde advies van de beroepsinstantie beslist de gemeentesecretaris over de bevestiging of de aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat en deelt hij zijn gemotiveerde beslissing mee aan de werknemer, aan de voorzitter van de beroepsinstantie en aan de evaluator. De kennisgeving gebeurt schriftelijk.

Bij bevestiging van de bestaande evaluatie wordt de bevestigingsbeslissing voor kennisneming door de werknemer en door de evaluator ondertekend binnen een termijn van tien kalenderdagen. De beslissing maakt deel uit van het evaluatiedossier.

Bij aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat wordt de aangepaste evaluatie voor kennisneming door de werknemer en door de evaluator ondertekend binnen een termijn van tien kalenderdagen.

De aangepaste evaluatie komt in de plaats van de eerdere evaluatie die het voorwerp was van het beroep en vervangt de eerdere evaluatie in het evaluatiedossier en in het personeelsdossier.

Artikel 76

Als de beroepsinstantie in een beroep als vermeld in artikel 69 geen advies formuleert binnen de termijn vastgesteld in artikel 74, § 2, dan is het evaluatieresultaat gunstig en past de gemeentesecretaris de evaluatie en het evaluatieresultaat in die zin aan.

Als de gemeentesecretaris geen beslissing neemt over de bevestiging of aanpassing van de evaluatie en van het evaluatieresultaat binnen de termijn vastgesteld in artikel 75, dan is het evaluatieresultaat gunstig.

Afdeling VI. Specifieke bepalingen voor de evaluatie van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente

Onderafdeling I. De evaluatie tijdens de proeftijd

Artikel 77

Met toepassing van artikel 115, tweede lid, GD, worden de gemeentesecretaris en de financieel beheerder op proef geëvalueerd door een bijzondere gemeenteraadscommissie, samengesteld overeenkomstig artikel 39, § 3, GD.

Die commissie wordt voorgezeten door de voorzitter van de gemeenteraad.

De evaluatie heeft plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in het personeelsbeleid, en op basis van een verslag van het college van burgemeester en schepenen.

De regels voor de opmaak van het verslag van het college van burgemeester en schepenen voor het voorbereidend rapport van de externe deskundigen die van toepassing zijn op de evaluatie tijdens de loopbaan, zijn ook van toepassing op de evaluatie van de proeftijd.

Bij staking van stemmen wordt de betrokken werknemer geacht te voldoen.

Artikel 78

De gemeentesecretaris en de financieel beheerder krijgen tussentijds terugkoppeling over hun manier van functioneren, zoals bepaald in artikel 88.

Artikel 79

Als de proeftijd van de gemeentesecretaris en van de financieel beheerder voor de helft verstreken is, wordt een tussentijds evaluatiegesprek gevoerd:

1. tussen de gemeentesecretaris en het college van burgemeester en schepenen;
2. tussen de financieel beheerder van de gemeente enerzijds en het college van burgemeester en schepenen en de gemeentesecretaris anderzijds;

In het tussentijdse evaluatiegesprek wordt een stand van zaken opgemaakt over de mate waarin de inwerking van de functiehouder in zijn functie vordert en hij voldoet aan de functievereisten. Zo nodig worden schriftelijke bijsturingen afgesproken. Het tussentijdse evaluatiegesprek heeft de waarde van een formeel communicatiemoment en komt niet in de plaats van de eindevaluatie van de proeftijd.

Artikel 80

Ten laatste een maand voor het einde van de proeftijd vindt de eindevaluatie van de proeftijd plaats door de gemeenteraadscommissie vermeld in artikel 77.

De deskundigen leveren het evaluatierapport over de proeftijd, vermeld in artikel 77, en het

college van burgemeester en schepenen levert het verslag vermeld in artikel 77, in bij de voorzitter van de gemeenteraadscommissie die de eindevaluatie uitspreekt binnen de termijn vastgesteld in het huishoudelijke reglement van de gemeenteraadscommissie.

Artikel 81

Het resultaat van de eindevaluatie van de proeftijd is gunstig of ongunstig.

De gemeentesecretaris en de financieel beheerder op proef die na het verstrijken van de proeftijd op grond van het ongunstige eindresultaat van de eindevaluatie niet in aanmerking komt voor de vaste aanstelling in statutair verband wordt door de gemeenteraad ontslagen.

Artikel 82

Na afloop van de proeftijd behouden de gemeentesecretaris en de financieel beheerder op proef hun hoedanigheid van op proef aangestelde werknemer, tot de gemeenteraad beslist over de vaste aanstelling in statutair verband of het ontslag.

De gemeenteraad neemt zijn beslissing tot ontslag uiterlijk binnen twee maanden na de eindevaluatie van de gemeenteraadscommissie.

Het ontslag wordt gegeven in overeenstemming met de bepalingen van artikel 168.

Onderafdeling II. De evaluatie tijdens de loopbaan

Artikel 83

De gemeentesecretaris en de financieel beheerder worden geëvalueerd door een bijzondere gemeenteraadscommissie, samengesteld overeenkomstig artikel 39, § 3, GD.

Die commissie wordt voorgezeten door de voorzitter van de gemeenteraad.

De evaluatie heeft plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in het personeelsbeleid, en op basis van een verslag van het college van burgemeester en schepenen.

Artikel 84

De gemeentesecretaris en de financieel beheerder worden tweejaarlijks geëvalueerd.

Artikel 60, tweede en derde lid, over de minimale prestatieperiode is van toepassing op de gemeentesecretaris en de financieel beheerder.

De evaluatie heeft betrekking op de periode die volgt op de vorige evaluatieperiode.

Artikel 85

§ 1. De evaluatie wordt uitgevoerd op basis van vooraf vastgestelde evaluatiecriteria.

De evaluatiecriteria worden vastgesteld voor:

1. de gemeentesecretaris: na overleg van de functiehouder met het college van burgemeester en schepenen;
2. de financieel beheerder van de gemeente: na overleg van de functiehouder met de gemeentesecretaris en het college van burgemeester en schepenen.

Na het overleg bespreekt het college van burgemeester en schepenen de voorgestelde evaluatiecriteria met de externe deskundigen in het personeelsbeleid die verantwoordelijk zijn voor het voorbereidend rapport voor de evaluatie en stuurt het die zo nodig bij.

§ 2. De evaluatiecriteria worden in een apart raadsbesluit bepaald.

Artikel 86

§ 1. De onafhankelijkheid waarmee de secretaris de taken vermeld in artikel 86 en 162 GD uitvoert, mag niet het voorwerp zijn van evaluatie. De mate waarin hij zich inzet voor de uitvoering van die taken is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

§ 2. De onafhankelijkheid waarmee de financieel beheerder de taken vermeld in artikel 94, 162, 165, en 166, GD uitvoert, mag niet het voorwerp zijn van evaluatie. De mate waarin hij zich inzet voor de uitvoering van die taken is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

Artikel 87

Het voorbereidend rapport van de externe deskundigen bevat per evaluatiecriterium de relevante informatie, die ingewonnen wordt met behulp van:

- 1° een vragenlijst gericht aan de medewerkers van de functiehouder, de leden van het managementteam over de wijze van functioneren van de functiehouder;
- 2° een vragenlijst gericht aan de leden van het college van burgemeester en schepenen waarin hun feedback gevraagd wordt over de wijze van functioneren van de functiehouder;
- 3° een evaluatiegesprek met de functiehouder, gebaseerd op de evaluatiecriteria, op het resultaat van de feedbackvragenlijst en op de bestaande resultaatverbintenissen of afspraken met het college.

De vragenlijst vermeld in punt 1° en 2° heeft betrekking op de vastgestelde evaluatiecriteria en wordt anoniem ingevuld. De resultaten worden verwerkt tot conclusies over de evaluatiecriteria. De ingevulde vragenlijsten maken geen deel uit van het evaluatiedossier.

De conclusies van de vragenlijst in 1° en van het evaluatiegesprek worden per evaluatiecriterium verwerkt in het voorbereidend rapport. De conclusies van de vragenlijst in 2° en van het evaluatiegesprek worden per evaluatiecriterium verwerkt in het verslag van het college.

Artikel 88

De gemeentesecretaris en de financieel beheerder krijgen tussentijds feedback over hun manier van functioneren.

De feedback neemt de vorm aan van een functioneringsgesprek met de functiehouders. Voor de werknemer waarvoor een negatieve evaluatie dreigt, moet er minstens één functioneringsgesprek gevoerd worden.

1. de gemeentesecretaris: na overleg van de functiehouders met het college van burgemeester en schepenen;
2. de financieel beheerder van de gemeente: na overleg van de functiehouders met de gemeentesecretaris en het college van burgemeester en schepenen.

Onder functioneringsgesprek wordt verstaan: een tweegesprek tussen het college en de functiehouders met het oog op het optimaal functioneren van de werknemer en de optimale kwaliteit van de dienstverlening. Zowel de functiehouders als het college brengen te bespreken punten aan. Het gesprek vindt plaats als de helft van de evaluatieperiode verstreken is.

Bijkomende functioneringsgesprekken kunnen plaats vinden op vraag van de functiehouders of van het college. Als feiten of gedragingen van de functiehouders die een negatieve weerslag kunnen hebben op de evaluatie daar aanleiding toe geven, nodigt het college de functiehouders in elk geval uit voor een functioneringsgesprek.

Het functioneringsgesprek resulteert in schriftelijke afspraken over bepaalde aandachtspunten. De functiehouders en het college ondertekenen de afspraken en krijgen er een exemplaar van. Als de functiehouders weigert te ondertekenen, worden de afspraken aangetekend opgestuurd.

Onderafdeling III. De evaluatieresultaten en de gevolgen van de evaluatie

Artikel 89

Het evaluatieresultaat is gunstig of ongunstig

Artikel 90

De gemeentesecretaris en de financieel beheerder met een evaluatieresultaat dat ongunstig is, wordt ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.

Het ontslag is alleen mogelijk als uit een tussentijdse evaluatie na een periode van ten minste een half jaar die volgt op de kennisgeving van het ongunstige evaluatieresultaat aan de functiehouders, manifest blijkt dat hij nog steeds niet voldoet.

De gemeenteraad beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid. Hij hoort de betrokkene vooraf.

Het ontslag van de statutaire functiehouders verloopt volgens de regels, vermeld in artikel 169.

HOOFDSTUK IX - HET VORMINGSREGLEMENT

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 91

§ 1. De werknemers hebben recht op informatie en vorming zowel met betrekking tot aspecten die nuttig zijn voor de uitoefening van de functie als om te kunnen voldoen aan de bevorderingsvereisten.

§ 2. De werknemers houden zich op de hoogte van de ontwikkelingen en de nieuwe inzichten in de materies waarmee zij beroepshalve belast zijn.

§ 3. De vorming is een plicht als ze noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een dienst, of als ze een onderdeel uitmaakt van een herstructurering of reorganisatie van een afdeling of een implementatie van nieuwe werkmethodes en infrastructuur.

Artikel 92

Voor de uitvoering van het vormingsrecht en de vormingsplicht vermeld in artikel 91, wordt onder vorming verstaan: elk begeleid en gestructureerd leertraject, ongeacht of dat intern of

extern aan het bestuur georganiseerd wordt, ongeacht de duur ervan en ongeacht of het individueel dan wel in groepsverband georganiseerd wordt.

De vormingsverantwoordelijke zorgt in samenwerking met de gemeentesecretaris voor de concrete invulling van het vormingsrecht en van de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften.

Artikel 93

Als er meerdere werknemers in aanmerking komen voor een bepaalde vormingsactiviteit en een gelijktijdige deelname vanwege het dienstbelang niet mogelijk is, kan de gemeentesecretaris, naar gelang van het geval, op basis van een van de volgende criteria voorrang geven:

1. aan de werknemer met een rechtstreeks functioneel belang bij de opleiding, zoals blijkt uit zijn functiebeschrijving, persoonlijke doelstellingen of planning;
2. aan de werknemer van wie uit de evaluatie blijkt dat hij baat heeft bij de vormingsactiviteit;
3. aan de werknemer van wie uit de evaluatie blijkt dat hij een bijzondere verdienste heeft op het domein van de vormingsactiviteit;
4. aan de werknemer die zich in het kader van een taakverdeling specialiseert in de materie;
5. aan de werknemer met de laagste anciënniteit die zich nog in de fase bevindt van kennisverwerving of de verwerving van vaardigheden met betrekking tot de functie;
6. aan werknemers van een bepaalde dienst om functionele redenen.

Afdeling II. De vormingsplicht.

Artikel 94

De werknemer op proef neemt deel aan een leertraject dat zijn integratie in het bestuur en zijn inwerking in de functie bevordert.

Het leertraject bestaat uit:

1. een introductiepakket over de werking van het gemeentebestuur;
2. kennismaking met de wetgeving / procedures / technieken die eigen zijn aan de functie en aan de dienst waarvan de functie deel uitmaakt;
3. kennismaking met de rechtspositieregeling;
4. deontologie.

Artikel 95

De werknemer kan verplicht worden om vorming te volgen:

1. om kennis te nemen van nieuwe wetgeving en nieuwe inzichten met betrekking tot zijn functie of dienst;
2. om vertrouwd te worden met nieuwe informaticatoepassingen;
3. na een procedure van interne personeelsmobiliteit, herplaatsing of bevordering, om zich in te werken in de nieuwe functie;
4. om vertrouwd te worden met het gebruik van nieuwe materialen;
5. als de vorming een onderdeel is van een verbeterplan voor de werking van de dienst;
6. om het individueel functioneren op het vlak van kennis of vaardigheden te verbeteren;
7. om in aanmerking te komen voor een bevordering, in overeenstemming met de specifieke bevorderingsvoorwaarden.

Artikel 96

Met behoud van de toepassing van de gevolgen van de evaluatie wordt vorming aangeboden die afgestemd is op de vastgestelde behoeften aan de werknemer met een ongunstige evaluatie tijdens de loopbaan.

Artikel 97

De verplichting om aan vormingsactiviteiten deel te nemen gaat uit van de gemeentesecretaris. De gemeentesecretaris kan de bevoegdheid voor vorming delegeren.

De werknemers kunnen van de verplichting tot deelname aan de opgelegde vormingsactiviteit vrijgesteld worden als daar ernstige redenen voor zijn, andere dan overmacht. De werknemer 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 gemeentesecretaris. De gemeentesecretaris beslist over de eventuele vrijstelling.

Artikel 98

De werknemer krijgt voor alle interne of externe vormingsactiviteiten waaraan het deelneemt op uitdrukkelijk verzoek van de gemeentesecretaris, dienstvrijstelling en de periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Als de opgelegde vormingsactiviteit buiten de werkuren doorgaat, krijgt de werknemer daarvoor een volledige compensatie, dit wil zeggen voor de vormings- en verplaatsingsstijd. De compensatie wordt genomen in afspraak met de leidinggevende, rekening houdend met het dienstbelang.

Voor langdurige opleidingen waaraan een examen is gekoppeld, krijgt de werknemer 1 dag studieverlof per 10 vormingsuren, met een maximum van 5 dagen per kalenderjaar én op voorwaarde dat hij deelneemt aan de examens.

Artikel 99

Het bestuur draagt 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 eventuele parkeerkosten, en de maaltijdkosten indien die niet zijn inbegrepen in de inschrijvingsprijs van de vorming. De maaltijdkosten worden vergoed tot een maximum van 12,50 euro.

De werknemer dient daartoe de bewijsstukken van de gemaakte kosten in.

De regeling die geldt voor dienstverplaatsingen is van toepassing op de verplaatsingen voor vorming.

Afdeling III. Het vormingsrecht

Artikel 100

De werknemer die wil deelnemen aan een vormingsactiviteit vraagt daartoe toestemming aan de gemeentesecretaris via zijn diensthoofd. De werknemer motiveert zijn aanvraag.

Het diensthoofd stelt schriftelijk vast of hij al dan niet met de aanvraag en de motivering instemt. Als het diensthoofd instemt met de vormingsaanvraag, bezorgt hij de vormingsaanvraag onmiddellijk aan de gemeentesecretaris.

De gemeentesecretaris toetst de aanvraag aan de vastgestelde vormingsbehoeften, de planning en de beschikbare middelen. Hij overlegt daarover zo nodig met de leidinggevende en de werknemer.

De gemeentesecretaris beslist over de toestemming of de weigering. Hij motiveert zijn beslissing.

Artikel 101

§ 1 De toestemming voor deelname aan een vormingsactiviteit kan geweigerd worden op grond van de volgende algemene criteria:

1. het dienstbelang, meer bepaald de minimale personeelsaanwezigheid die vereist is voor een goede werking van de dienst op het tijdstip dat de vormingsactiviteit doorgaat;
2. het gebrek aan inhoudelijke relevantie of meerwaarde van de aanvraag voor het bestuur of voor de werknemer in kwestie;
3. praktische bezwaren zoals de prioriteiten in het vormingsplan, de bestaande voorrangregels of een te hoge prijs.

Als de vorming om een van deze redenen geweigerd wordt, kan in overleg met het diensthoofd en de werknemer een geschikt alternatief aangeboden worden.

Artikel 102

De werknemer die om een ernstige reden niet kan deelnemen aan een aangevraagde en toegestane vormingsactiviteit, deelt dat zonder uitstel voor de aanvang van de vormingsactiviteit mee aan zijn leidinggevende en aan de vormingsverantwoordelijke. De leidinggevende of de vormingsverantwoordelijke kan een andere werknemer in de mogelijkheid stellen om de vorming te volgen.

Artikel 103

De werknemer die aan een extern georganiseerde vormingsactiviteit deelneemt, geeft na afloop daarvan aan de vormingsverantwoordelijke een aanwezigheidsattest.

Artikel 104

De mate waarin de werknemer na deelname aan vormingsactiviteiten in zijn dagelijks werk toepassing maakt van de geleerde vaardigheden of van de verworven kennis, is een element in zijn evaluatie.

Naar gelang van de aard van de vormingsactiviteit moet de werknemer bovendien deelnemen aan een proef als de vormingsactiviteit daarmee afsluit.

Artikel 105

De werknemer die op eigen initiatief deelneemt aan toegestane interne of externe vormings-

activiteiten krijgt daarvoor dienstvrijstelling, op voorwaarde dat dit door het dienstbelang verantwoord is. De periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Als de toegestane vormingsactiviteit buiten de werkuren doorgaat, krijgt de werknemer daarvoor een gedeeltelijke of volledige compensatie. De secretaris beslist hierover. De compensatie wordt genomen in afspraak met de leidinggevende, rekening houdend met het dienstbelang en de omvang van de uren van de vormingsactiviteit.

Artikel 106

Over de terugbetaling van de kosten voor deelname aan niet-opgelegde maar wel toegestane vorming neemt de secretaris een gemotiveerd besluit.

HOOFDSTUK X - DE ADMINISTRATIEVE ANCIËNNITEITEN

Artikel 107

§ 1. Met administratieve anciënniteiten worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor het verloop van de loopbaan.

De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op de werknemer:

1. graadanciënniteit;
2. niveauanciënniteit;
3. dienstanciënniteit;
4. schaalanciënniteit.

De graad-, niveau-, en dienstanciënniteit bestaan uit de werkelijke diensten die bij een overheid werden gepresteerd.

§ 2. Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op het salaris of die, wat de statutaire werknemer betreft, bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

De periodes van verlof of afwezigheid die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit worden weergegeven in een tabel als bijlage bij dit reglement.

Artikel 108

De administratieve anciënniteiten worden uitgedrukt in jaren en volle kalendermaanden. Ze nemen een aanvang op de eerste dag van een maand. Als de diensten geen aanvang hebben genomen op de eerste dag van een maand of geen einde hebben genomen op de laatste dag van een maand, worden de gedeelten van maanden weggelaten. Bij de berekening van de administratieve anciënniteiten wordt geen pro rata regeling toegepast op basis van deeltijdse tewerkstelling.

Artikel 109

De graadanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling op proef in een bepaalde graad of een daarmee vergelijkbare graad.

De niveauanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten bij een overheid sinds de datum van de aanstelling op proef in één of meer graden van een bepaald niveau of van een daarmee vergelijkbaar niveau.

De dienstanciënniteit bestaat uit de werkelijke diensten die gepresteerd zijn bij een overheid.

Artikel 110

De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij de gemeente in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling op proef in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die krachtens de rechtspositieregeling recht geven op een salaris geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit.

De periodes van onbezoldigde afwezigheid die in aanmerking komen voor de toekenning van schaalanciënniteit zijn vermeld als bijlage bij dit besluit.

De schaalanciënniteit die voor die periodes van onbezoldigde afwezigheid wordt toegekend, mag in het totaal niet meer belopen dan een jaar over de hele loopbaan.

Artikel 111

§ 1. Onder overheid in artikel 107, § 1 en 109 wordt verstaan:

1. de provincies, de gemeenten en de OCMW's van België, en de instellingen die eronder ressorteren;
2. de diensten en instellingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en van de gewesten;
3. de diensten en instellingen van de Europese Unie;
4. de diensten en instellingen van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese

Economische Ruimte;

5. de lokale overheden van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Economische Ruimte.

§ 2. De diensten die gepresteerd werden bij een andere overheid dan de gemeente, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de administratieve anciënniteiten, met uitzondering van de schaalanciënniteit.

Die administratieve anciënniteiten worden in aanmerking genomen op basis van een vergelijking van die diensten met de algemene en de specifieke voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin de werknemer aangesteld wordt.

De werknemer levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die bij een andere overheid gepresteerd werden. Als bewijsstukken worden aanvaard:

1. attesten van de vroegere werkgever of van de pensioendienst die bevestigen dat een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en hoelang, en die weergeven wat die functie concreet inhield;
2. de functiebeschrijving van de vroeger uitgeoefende functie;
3. evaluaties over de uitoefening van de vroegere functie;
4. zo nodig, attesten of getuigschriften van aanvullende vorming voor de functie.

Artikel 112

Aan de werknemer met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt graad-anciënniteit, niveauanciënniteit en dienstanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt aangesteld en als de functie is openverklaard als knelpuntberoep.

Die administratieve anciënniteiten worden toegekend op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin de werknemer aangesteld wordt.

De werknemer levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die in de privésector of als zelfstandige gepresteerd werden. Als bewijs wordt aanvaard: attesten van de vroegere werkgever of bewijsstukken die bevestigen dat een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en hoelang, en die weergeven wat die functie concreet inhield.

Artikel 113

§1. In afwijking van artikel 110, eerste lid, en artikel 111, § 2, wordt aan de werknemer met beroepservaring bij een overheid ook schaalanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt aangesteld. De schaalanciënniteit is onbeperkt voor beroepservaring in de overheid.

§2. In afwijking van artikel 110, eerste lid, en artikel 111, § 2, wordt aan de werknemer met beroepservaring in de privésector of als zelfstandige ook schaalanciënniteit toegekend als die beroepservaring relevant is voor de functie waarin de werknemer wordt aangesteld en als de functie werd openverklaard als knelpuntberoep. De schaalanciënniteit waarvan sprake in §1 en §2 is onbeperkt voor de beroepservaring in de privésector of als zelfstandige als de functie werd openverklaard als knelpuntberoep.

§3. De schaalanciënniteit waarvan sprake in §1 en §2 wordt toegekend op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin de werknemer aangesteld wordt. De werknemer levert zelf de bewijsstukken voor de diensten die bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige gepresteerd werden. Als bewijs worden aanvaard: attesten van de vroegere werkgever of bewijsstukken die bevestigen dat en hoelang een werknemer een bepaalde functie heeft uitgeoefend en die weergeven wat dat inhield.

HOOFDSTUK XI - DE FUNCTIONELE LOOPBAAN

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 114

De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met een en dezelfde graad verbonden zijn.

Bij elke aanstelling in een graad krijgt de werknemer de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders bepaald.

Afdeling II. De functionele loopbanen per niveau

Niveau A

Artikel 115

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau A:

1. voor de graden van rang Av: A1a-A2a-A3a:
 - 1) van A1a naar A2a na 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en een gunstig evaluatieresultaat;
 - 2) van A2a naar A3a na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en een gunstig evaluatieresultaat;
2. voor de graden van rang Ax: A4a-A4b:
van A4a naar A4b na 9 jaar schaalanciënniteit in A4a en een gunstig evaluatieresultaat;
3. voor de graden van rang Ay: A5a-A5b
van A5a naar A5b na 9 jaar schaalanciënniteit in A5a en een gunstig evaluatieresultaat;

Niveau B

Artikel 116

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau B:

1. voor de graden van rang Bv: B1-B2-B3:
 - a) van B1 naar B2 na 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - b) van B2 naar B3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en een gunstig evaluatieresultaat;
2. voor de graad van rang Bx: B4-B5
van B4 naar B5 na 9 jaar schaalanciënniteit in B4 en een gunstig evaluatieresultaat.

Niveau C

Artikel 117

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen zijn voor het niveau C:

1. voor een graad van rang Cv: C1-C2-C3:
 - a) van C1 naar C2 na 4 jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - b) van C2 naar C3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en een gunstig evaluatieresultaat;
2. voor de kinderverzorgsters: C1-C2:
van C1 naar C2 na 9 jaar schaalanciënniteit in C1 en een gunstig evaluatieresultaat;
3. voor de graad van rang Cx: C4-C5:
van C4 naar C5 na 9 jaar schaalanciënniteit in C4 en een gunstig evaluatieresultaat.

Niveau D

Artikel 118

De functionele loopbanen en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor het niveau D zijn:

1. voor een graad van rang Dv: D1-D2-D3
 - a) van D1 naar D2 na 4 jaar schaalanciënniteit in D1 en een gunstig evaluatieresultaat;
 - b) van D2 naar D3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en een gunstig evaluatieresultaat;
2. voor de graad van rang Dx: D4-D5
van D4 naar D5 na 9 jaar schaalanciënniteit in D4 en een gunstig evaluatieresultaat

Niveau E

Artikel 119

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor het niveau E zijn, voor de graad van rang Ev: E1-E2-E3:

1. van E1 naar E2 na 4 jaar schaalanciënniteit in E1, en een gunstig evaluatieresultaat;
2. van E2 naar E3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2, en een gunstig evaluatieresultaat.

HOOFDSTUK XII. DE BEVORDERING

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 120

De bevordering is de aanstelling van een werknemer in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en rangschikking van de graden in de

personeelsformatie.

Artikel 121

§ 1. Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van de personeelsformatie.

§ 2. Voor de deelname aan een bevorderingsprocedure komen de volgende werknemers in aanmerking:

1. de statutaire werknemers die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
2. de contractuele werknemers die aan de bevorderingsvoorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
 - a) ze zijn na 1 januari 2008 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in hoofdstuk II en ze hebben de proeftijd beëindigd;
 - b) ze zijn voor 1 januari 2008 aangesteld na een externe bekendmaking van de vacature en een gelijkwaardige selectieprocedure als van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen.

§3. In afwijking van §2,2 kan het bestuur bij het opwaarderen van contractuele betrekkingen van niveau E naar niveau D een selectieprocedure inzetten. De toegang tot deze selectieprocedure zal zich beperken tot de interne contractanten in het niveau E.

§ 4. De aanstellende overheid brengt de werknemers van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling met behulp van:

- e-mail;
- interne post;
- affiche op de werkplaatsen;
- brief.
- intranet

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 kalenderdagen. De gemeentesecretaris 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.

Artikel 122

Het college van burgemeester en schepenen beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.

Alleen kandidaten die voldoen aan de voorwaarden, worden toegelaten tot de selectieprocedure. Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten er schriftelijk van op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn, met vermelding van de reden daarvoor.

Artikel 123

Om voor bevordering in aanmerking te komen moeten de kandidaten:

1. een minimale graad- en/of niveauanciënniteit hebben;
2. een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste periodieke evaluatie;
3. als de functie een beschermde titel behelst of een gespecialiseerde functie is, het diploma of een van de diploma's hebben die gelden bij aanwerving;
4. slagen voor een selectieprocedure
5. voldoen aan eventuele specifieke bevorderingsvoorwaarden (zoals bepaald in bijlage 1)

Afdeling II. De selectie

Artikel 124

De algemene bepalingen vastgesteld in artikel 14 tot en met 24 over de selectieprocedure bij aanwerving, zijn van overeenkomstige toepassing op de selecties in het kader van een bevorderingsprocedure.

Artikel 125

§1. In afwijking van artikel 123, punt 4, wordt de werknemer die al geslaagd is voor een schriftelijk of praktisch onderdeel van de selectie voor een functie van dezelfde graad als de functie waarvoor hij solliciteert, vrijgesteld van datzelfde onderdeel als hij opnieuw deelneemt aan de selectieprocedure. De werknemer behoudt voor dat onderdeel zijn eerder behaalde resultaat.

§2. Zo de werknemer wordt bevorderd tot de betrekking die hij zonder onderbreking heeft waargenomen, dan worden de ten voorlopigen titel verstrekte diensten in aanmerking genomen, zo voor de vaststelling van de wedde (inclusief schaalanciënniteit) als voor de ranginneming, zonder evenwel te kunnen teruggaan tot voor de datum waarop de betrokkene alle vereiste statutaire voorwaarden vervulde om tot de graad benoemd te worden.

Artikel 126

De voor het bevorderingsexamen geslaagde kandidaten behouden vijf jaar het voordeel van hun uitslag.'

Afdeling III. De algemene bevorderingsvoorwaarden per niveau en per rang.

Artikel 127

Niveau A

1. voor een graad van rang Ay, schalen A5a-A5b (tweede hogere graad, lijnfunctie, staf-functie of expertfunctie):
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau A
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn.
2. voor een graad van rang Ax, schalen A4a-A4b (eerste hogere graad, lijnfunctie, staf-functie of expertfunctie):
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau A
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn .
3. voor een graad van rang Av, schalen A1a-A3a (basisgraad)
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau B en/of C
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn .

Artikel 128

Niveau B

1. voor een graad van rang Bx, schalen B4-B5 (hogere graad, lijnfunctie):
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau B en/of C
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn
2. voor een graad van rang Bv, schalen B1-B3 (basisgraad):
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau C
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn.

Artikel 129

Niveau C

1. voor een graad van rang Cx, schalen C4-C5 (lijnfunctie, staffunctie of expertfunctie)
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau C
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn.
2. voor een graad van rang Cv, schalen C1-C3 :
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau D
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn.

Artikel 130

Niveau D:

1. voor een graad van rang Dx, schalen D4-D5 (technische hogere rang):
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau D
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn.
2. voor een graad van rang Dv, schalen D1-D3:
 - minimum 3 jaar graadanciënniteit in een functie van niveau E
 - de laatste evaluatie moet gunstig zijn.

Afdeling IV. Specifieke bevorderingsvoorwaarden per graad

Artikel 131

De specifieke bevorderingsvoorwaarden worden opgenomen in bijlage 1.

HOOFDSTUK XIII - DE VERVULLING VAN EEN VACATURE DOOR INTERNE PERSONEELSMOBILITEIT

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 132

§ 1. Onder interne personeelsmobiliteit voor de vervulling van een vacature wordt verstaan: de heraanstelling van een werknemer 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 werknemers in aanmerking:

1. de statutaire werknemers die aan de voorwaarden voldoen, ongeacht hun administratieve toestand;
2. de contractuele werknemers die aan de voorwaarden voldoen, als ze aan een van de volgende criteria beantwoorden:
 - a) ze zijn na 1 januari 2008 aangesteld na een aanwervings- en selectieprocedure als vermeld in de artikelen 14 tot en met 19 en ze hebben de proeftijd beëindigd;
 - b) ze zijn voor 1 januari 2008 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 gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente.

§ 3. Het college van burgemeester en schepenen beoordeelt de geldigheid van de ingediende kandidaturen.

Alleen kandidaten die voldoen aan de voorwaarden, worden toegelaten tot de selectieprocedure. Voor de aanvang van de selectieprocedure worden de kandidaten die niet tot de selectieprocedure worden toegelaten er schriftelijk van op de hoogte gebracht dat ze geweigerd zijn, met vermelding van de reden daarvoor.

Artikel 133

De aanstellende overheid beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk, maar definitief

De bepalingen over de proeftijd zijn niet van toepassing na een procedure van interne personeelsmobiliteit.

Afdeling II. De voorwaarden en de procedures voor de interne personeelsmobiliteit

Artikel 134

De kandidaten moeten ten minste:

1. een minimale graadanciënniteit van twee jaar hebben;
2. een gunstig evaluatieresultaat gekregen hebben voor de laatste evaluatie;
3. voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving;
4. zo nodig, voldoen aan de specifieke wervingsvoorwaarden voor de functie.

Artikel 135

De aanstellende overheid brengt de werknemers van de interne vacature op de hoogte en doet een oproep tot kandidaatstelling met behulp van:

- e-mail;
- intranet;
- interne post;
- affiche op de werkplaatsen;
- brief.

Werknemers die door hun werkomstandigheden geen toegang hebben tot mail of intranet of er slechts onregelmatig toegang toe hebben, worden op de hoogte gebracht met behulp van een persoonlijke brief en/of affiche op de werkplaatsen. Werknemers die vanwege hun afwezigheid geen kennis kunnen nemen van de vacature binnen de termijn nodig voor de indiening van de kandidaturen, worden per post op de hoogte gebracht van de vacature.

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 kalenderdagen. De gemeentesecretaris 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.

Artikel 136

De vacature kan vervuld worden door functiewijziging of door graadverandering.

Bij functiewijziging komen de kandidaten in aanmerking die in dezelfde graad zijn aangesteld als de graad van de vacante functie.

Bij graadverandering komen de kandidaten in aanmerking die een andere graad bekleden van dezelfde rang, waaraan dezelfde salarisschalen en dezelfde functionele loopbaan verbonden zijn.

Artikel 137

§ 1. Als de functie vervuld wordt door functiewijziging, dan worden de kandidaten onderworpen aan een selectieprocedure die bestaat uit:

1. een gestructureerd interview, gebaseerd op:
 - a) de selectiecriteria, afgeleid van de functiebeschrijving voor de vacante functie;
 - b) een vooraf door de kandidaten ingevuld CV-formulier;
 - c) de laatste evaluatie van de kandidaat.
2. naargelang van de aard van de functie, ofwel:
 - a) een psychotechnische proef;
 - b) een of meer specifieke vaardigheidstests, al dan niet met behulp van een assessment;
 - c) een praktische proef;
 - d) een schriftelijke proef, afgestemd op de functie.

De aanstellende overheid bepaalt de keuze uit de mogelijkheden in punt 2.

§2. De selectiecommissie wordt samengesteld volgens de regels vastgesteld in artikel 15 en functioneert in overeenstemming met de bepalingen van artikel 16 en 17.

De selectiecommissie formuleert op basis van het interview een conclusie over de geschiktheid of de ongeschiktheid van de kandidaten in een gemotiveerd verslag en stelt een rangorde van geschikt bevonden kandidaten voor.

Artikel 138

§ 1. Als de functie vervuld wordt door graadverandering, dan worden de kandidaten onderworpen aan een selectieprocedure die bestaat uit:

1. een gestructureerd interview, gebaseerd op:
 - a) de selectiecriteria, afgeleid van de functiebeschrijving voor de vacante functie;
 - b) een vooraf door de kandidaten ingevuld CV-formulier;
 - c) de laatste evaluatie van de kandidaat.
2. naargelang van de aard van de functie, ofwel:
 - a) een psychotechnische proef;
 - b) een of meer specifieke vaardigheidstests, al dan niet met behulp van een assessment;
 - c) een praktische proef;
 - d) een schriftelijke proef, afgestemd op de functie.

De aanstellende overheid bepaalt de keuze uit de mogelijkheden in punt 2.

§2. De selectiecommissie wordt samengesteld volgens de regels vastgesteld in artikel 15 en functioneert in overeenstemming met de bepalingen van artikel 16 en 17.

De selectiecommissie formuleert op basis van het interview een conclusie over de geschiktheid of de ongeschiktheid van de kandidaten in een gemotiveerd verslag en stelt een rang-

orde van geschikt bevonden kandidaten voor.

Artikel 139

De werknemer behoudt na de heraanstelling in een andere functie, ongeacht of die tot dezelfde of tot een andere graad behoort, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in de functionele loopbaan van zijn vorige functie.

De graadanciënniteit wordt na een graadverandering vastgesteld op basis van een vergelijking van de diensten in de vorige graad met de voorwaarden en met het functieprofiel van de functie waarin de werknemer aangesteld wordt op een wijze als bepaald in artikel 111.

TITEL III. HET MANDAATSTELSEL, HET OPDRACHTHOUDERSCHAP EN DE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE

HOOFDSTUK I - HET MANDAATSTELSEL

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 140

§ 1. Het mandaatstelsel, vermeld in artikel 105, § 4, GD, houdt in dat een werknemer voor een vooraf bepaalde periode belast wordt met de uitoefening van een bepaalde functie.

Alleen een vacante functie kan bij mandaat vervuld worden.

§ 2. De volgende functies worden bij mandaat vervuld:

1. gemeentesecretaris;
2. financieel beheerder;
3. de volgende lijnfuncties van niveau A: directeur (A5a – A5b);

Artikel 141

De mandaatperiode duurt:

- voor de functies van gemeentesecretaris en financieel beheerder: 7 jaar
- voor de functie van directeur: 5 jaar

Het mandaat in een functie, vermeld in artikel 140 § 2, punt 1° tot en met punt 3° is onbeperkt verlengbaar met dezelfde duur als de duur van de eerste mandaatperiode.

Afdeling II. De toegang tot de mandaatfuncties en de selectie

Artikel 142

De kandidaten moeten slagen voor de selectieproeven voor de mandaatfunctie, ongeacht de wijze waarop de vacature vervuld wordt.

Artikel 143

De artikelen 14 tot en met 24 over de selectieprocedure zijn van overeenkomstige toepassing op de selectie voor een mandaatfunctie. De specifieke test van managements- en leiderschapscapaciteiten voor de functie van gemeentesecretaris en de proef over het financieel-economisch inzicht voor de financieel beheerder, bedoeld in artikel 31, maken in ieder geval deel uit van de selectie.

Afdeling III. Dienstverband, proeftijd, verloning en functionele loopbaan van de mandaathouder

Artikel 144

§ 1. De geselecteerde kandidaat wordt in statutair dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een statutaire werknemer van het bestuur is.

De geselecteerde kandidaat wordt in contractueel dienstverband aangesteld in de mandaatfunctie als hij een contractuele werknemer van het bestuur is of als hij extern is aan het bestuur.

§ 2. De proeftijd voor de mandaatfuncties is:

1. voor mandaathouders die in statutair dienstverband aangesteld worden in een mandaatfunctie: 12 maanden;
2. voor mandaathouders die in contractueel dienstverband aangesteld worden in een mandaatfunctie: 12 maanden, voor zover dat verenigbaar is met de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Voor de evaluatie tijdens de proeftijd gelden de volgende bepalingen:

1. voor een mandaat in een decretale graad: de artikelen 77 tot en met 82.
2. voor een mandaat in een niet-decretale graad: de artikelen 41 tot en met 51.

De mandaathouder die ongunstig geëvalueerd wordt bij de eindevaluatie van de proeftijd wordt van zijn mandaat ontheven.

Artikel 145

De mandaathouder in de functie van gemeentesecretaris of financieel beheerder krijgt de salarisschaal die overeenstemt met die functie.

De mandaathouder in een andere functie dan die van gemeentesecretaris of financieel beheerder, krijgt de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de functie die hij bij mandaat uitoefent, tenzij hij met toepassing van artikel 113 schaalanciënniteit toegekend krijgt. In dat geval wordt hij ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.

Hij heeft recht op de functionele loopbaan onder dezelfde voorwaarden als de werknemers die niet in een mandaatfunctie aangesteld zijn.

Afdeling IV. De evaluatie, de verlenging en de beëindiging van het mandaat

Artikel 146

Artikel 84, 85, 86, 87 en 88 zijn van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van de mandaathouder in de functie van gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente.

Artikel 54 tot en met 66 en artikel 67 en 68, met uitzondering van het ontslag, zijn van overeenkomstige toepassing op de evaluatie van een mandaathouder in een niet-decretale graad.

Artikel 147

§ 1. Drie maanden vóór de afloop van een mandaatperiode, krijgt de mandaathouder een eindevaluatie over de afgelopen mandaatperiode, waarbij rekening wordt gehouden met de evaluaties tijdens het mandaat.

De aanstelling van de mandaathouder die een gunstig evaluatieresultaat kreeg voor de eindevaluatie van de afgelopen mandaatperiode, wordt verlengd. Bij de verlenging zijn de procedures voor bekendmaking en selectie niet van toepassing.

De beslissing tot verlenging wordt genomen voor de afloop van de mandaatperiode. De verlenging gaat in op de dag volgend op de datum van afloop van de vorige mandaatperiode.

§ 2. De mandaathouder die het evaluatieresultaat ongunstig krijgt bij een periodieke evaluatie of bij de eindevaluatie van de mandaatperiode, wordt van zijn mandaat ontheven.

Artikel 148

Bij de beëindiging of de afloop van het mandaat keert de statutaire werknemer terug naar de graad waarin hij statutair was en, indien mogelijk, naar zijn vorige functie.

De contractuele werknemer die van het mandaat wordt ontheven of waarvan de mandaatperiode afloopt, wordt uit de mandaatfunctie ontslagen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten

Artikel 149

Als een mandaathouder met toepassing van artikel 148, eerste lid, terugkeert naar zijn vorige graad, gelden de volgende principes:

1° de schaalanciënniteit die verworven werd in de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan van de mandaatfunctie, wordt overgedragen naar de opeenvolgende salarisschalen van de functionele loopbaan die de werknemer voor het begin van zijn mandaat had;

2° de evaluatie die de werknemer kreeg voor de aanvang van het mandaat, blijft behouden.

Artikel 150

Met behoud van de toepassing van de ontheffing van het mandaat na een ongunstige evaluatie, vermeld in van artikel 147, § 2, wordt een mandaathouder in statutair verband in de volgende gevallen van het mandaat ontheven voor de afloop van de mandaatperiode:

1° op eigen verzoek;

2° voor een mandaathouder in een andere functie dan de functie van gemeentesecretaris of financieel beheerder, wegens aanstelling in een andere functie binnen het bestuur na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure of een procedure van interne personeelsmobiliteit.

3° wegens herplaatsing in een functie van dezelfde rang als de mandaatfunctie afgeschaft wordt of wegens herplaatsing in een betrekking van een lagere graad als een bevoegde gezondheidsdienst de werknemer niet langer geschikt acht om zijn mandaatfunctie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt acht voor de uitoefening van een functie van een lagere graad;

4° wegens pensionering.

Voor de toepassing van de herplaatsing in punt 3° gelden dezelfde regels als vastgesteld voor de niet-mandaathouders.

HOOFDSTUK II - HET OPDRACHTHOUDERSCHAP

Artikel 151

Onder opdrachthouderschap wordt verstaan: de belasting van een werknemer in dienst met een in de tijd beperkte opdracht die zijn functie, naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten aanzienlijk verzwaart.

Het opdrachthouderschap kan alleen toegepast worden op functies in graden van niveau A, B en C en op werknemers die de proeftijd beëindigd hebben.

Artikel 152

De gemeentesecretaris brengt de werknemers die daartoe wegens de aard van hun functie in aanmerking komen, op de hoogte van de opdracht met het oog op de kandidaatstelling.

De mededeling bevat een inhoudelijke omschrijving van de opdracht en van de gevraagde competenties en vermeldt de uiterste termijn voor de indiening van de kandidaturen voor de opdracht.

De gemeentesecretaris toetst de ingediende kandidaturen aan de opdracht en aan de daarvoor geldende competentievereisten en beslist op basis van een vergelijking van de kandidaten over de toewijzing van de opdracht.

Onder werknemers die daartoe wegens de aard van hun functie in aanmerking komen, worden verstaan werknemers die nuttige terreinkennis hebben voor de opdracht, werknemers die ervaring hebben met projectmatig werken en die daartoe de nodige competenties hebben ontwikkeld.

Artikel 153

De opdrachthouder krijgt voor de duur van de opdracht een toelage als vastgesteld in artikel 219.

HOOFDSTUK III - DE WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE

Artikel 154

Dit hoofdstuk is met uitzondering van artikel 155, § 3, laatste lid niet van toepassing op de waarneming in de functies van gemeentesecretaris en financieel beheerder van de gemeente.

Artikel 155

§ 1. Een statutaire werknemer van een lagere graad wordt als waarnemend functiehouder aangesteld in een functie van een hogere graad, als de functiehouder van die functie tijdelijk afwezig is of als die functie definitief vacant is.

Onder lagere graad wordt elke graad verstaan die door bevordering rechtstreeks toegang geeft tot de waar te nemen functie. De waarnemer moet niet aan de bevorderingsvoorwaarden voor de waar te nemen functie voldoen.

Het college van burgemeester en schepenen en de gemeenteraad voor betrekkingen bestemd voor leden van het managementteam beslissen op voorstel van de gemeentesecretaris wie de hogere functie waarneemt.

§ 2. De waarneming van een hogere functie in een betrekking die definitief vacant is, mag ten hoogste zes maanden duren. Die termijn mag, als dat noodzakelijk is voor de goede werking van de dienst, verlengd worden op voorwaarde dat de procedure om de betrekking definitief te vervullen op het ogenblik van de verlenging ingezet is.

§ 3. De waarnemer van de hogere functie beschikt over alle prerogatieven die verbonden zijn met die functie.

De waarnemer van een hogere functie krijgt de toelage, vermeld in artikel 211.

Artikel 156

Een contractuele werknemer in dienst die niet meer in de proeftijd is en die met de waarneming instemt, komt voor de waarneming van een hogere functie in aanmerking onder dezelfde voorwaarden als de statutaire werknemer, met dien verstande dat:

1. de waarneming in een betrekking die niet definitief vacant is, nooit langer dan twee jaar mag duren;
2. aan de waarnemer voor de duur van de waarneming een salaris toegekend wordt in de salarisschaal die verbonden is met de hogere functie.

TITEL IV. DE AMBTSHALVE HERPLAATSING

HOOFDSTUK I - DE AMBTSHALVE HERPLAATSING VAN DE STATUTAIRE WERK-

NEMER IN EEN FUNCTIE VAN DEZELFDE RANG

Artikel 157

§ 1. De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang gebeurt op initiatief van de aanstellende overheid.

Ze houdt in dat de statutaire werknemer herplaatst wordt in een andere, passende functie van dezelfde graad of in een passende functie van een andere graad van dezelfde rang.

§ 2. De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing. Ze voert hierover vooraf een gesprek met de statutaire werknemer. De herplaatsing is niet tijdelijk, maar definitief.

De werknemer wordt ten minste acht kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden.

De betrokken werknemer die met toepassing van het eerste lid door de aanstellende overheid gehoord wordt, kan zijn persoonlijk standpunt naar aanleiding van de voorgestelde functie of functies schriftelijk meedelen.

Artikel 158

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wordt toegepast als de betrekking van een statutaire werknemer afgeschafte wordt en de werknemer zijn betrekking niet in overgangsregeling behoudt.

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang kan ook toegepast worden:

1. als een statutaire werknemer door de administratieve gezondheidsdienst of de arbeidsarts ongeschikt verklaard werd om zijn functie nog langer uit te oefenen, maar wel geschikt geacht wordt om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand;

2. als een statutaire werknemer een ongunstige evaluatie heeft gekregen.

Het alternatief van de herplaatsing na ongunstige evaluatie kan slechts toegepast worden als er een passende functie vacant is en als blijkt dat de evaluatie aantoonde dat de werknemer beschikt over competenties die in de andere functie beter tot hun recht kunnen komen.

Artikel 159

§ 1. De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde rang wegens afschaffing van de betrekking of na een ongunstige evaluatie is alleen mogelijk in een vacante functie.

De ambtshalve herplaatsing wegens afschaffing van de betrekking heeft voorrang op de vervulling van de vacature door een procedure van aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit.

§ 2. De werknemer behoudt na de ambtshalve herplaatsing de salarisschaal en de schaalanciënniteit die het verworven had in zijn vorige functie.

Als de werknemer herplaatst wordt in een functie van een andere graad, wordt graadanciënniteit toegekend in overeenstemming met de bepalingen van artikel 111.

HOOFDSTUK II - DE AMBTSHALVE HERPLAATSING VAN DE STATUTAIRE WERKNEMER IN EEN FUNCTIE VAN EEN LAGERE GRAAD

Artikel 160

§ 1. De statutaire werknemer kan op initiatief van het bestuur herplaatst worden in een functie van een lagere graad wanneer de administratieve gezondheidsdienst of de arbeidsarts de werknemer niet langer geschikt acht om zijn functie of een functie van dezelfde graad uit te oefenen, maar wel geschikt acht voor de uitoefening van een passende functie van een lagere graad.

§ 2. Een statutaire werknemer dat om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan worden aangesteld in een vacante passende functie van een lagere graad. Die vorm van herplaatsing kan slechts eenmaal tijdens de loopbaan toegekend worden.

§ 3. De aanstellende overheid beslist over de ambtshalve herplaatsing, vermeld in § 1 en § 2. Ze voert hierover vooraf een gesprek met de werknemer. De herplaatsing is niet tijdelijk, maar definitief.

De betrokken werknemer wordt ten minste tien kalenderdagen vooraf schriftelijk uitgenodigd voor het gesprek, vermeld in het eerste lid, en geïnformeerd over de passende functie of functies die voorgesteld worden.

De betrokken werknemer die met toepassing van het eerste lid door de aanstellende overheid gehoord wordt, kan zijn persoonlijk standpunt naar aanleiding van de voorgestelde

functie of functies schriftelijk meedelen.

Artikel 161

§ 1. Bij de herplaatsing om gezondheidsredenen vermeld in artikel 160, wordt voor de vaststelling van het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit met het oog op de billijkheid rekening gehouden met het salaris, de salarisschaal en de schaalanciënniteit die de werknemer verworven had in zijn vorige graad.

§ 2. Een statutair werknemer die op zijn verzoek herplaatst wordt in een functie van een lagere graad met toepassing van artikel 160, § 2 krijgt, binnen de functionele loopbaan die verbonden is met zijn nieuwe graad, de salarisschaal waarvan het maximumbedrag het kleinste verschil vertoont met het maximumbedrag van zijn vorige salarisschaal.

Als aan de vorige graad een functionele loopbaan verbonden was, wordt de schaalanciënniteit die de betrokken werknemer had opgebouwd in zijn salarisschaal overgedragen op de nieuwe salarisschaal.

HOOFDSTUK III - DE HERPLAATSING VAN DE CONTRACTUELE WERKNEMER

Artikel 162

De contractuele werknemer die na een bevordering bij afloop van de proeftijd niet in aanmerking komt voor aanstelling in de functie, wordt, als hij daarmee instemt, opnieuw aangesteld in zijn vorige functie.

Op voorwaarde dat de contractuele werknemer daarmee instemt en voor zover er met toepassing van artikel 104, 2° tot en met 6°, GD, in de contractuele betrekkingen van de personeelsformatie een passende functie van dezelfde rang vacant is, kan de herplaatsing om gezondheidsredenen en op eigen verzoek als vastgesteld voor de statutaire werknemers onder dezelfde voorwaarden toegepast worden op contractuele werknemers die de proeftijd voltooid hebben.

TITEL V. HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN STATUTAIR WERKNEMER EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

HOOFDSTUK I - HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN STATUTAIR WERKNEMER

Artikel 163

De statutaire werknemer kan zijn hoedanigheid van statutair werknemer verliezen naar aanleiding van:

1. de tuchtstraffen ontslag van ambtswege en afzetting;
2. de vervroegde pensionering om medische redenen of wegens invaliditeit, vermeld in de artikelen 258 en verder.

Naast de gevallen vermeld in punt 1 en 2, en overeenkomstig artikel 103 en 104, BVR, kan niemand de hoedanigheid van statutair werknemer verliezen, tenzij in de gevallen die bepaald zijn in artikel 164.

Artikel 164

Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair werknemer als:

1. de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;
2. de statutaire werknemer niet meer voldoet aan de voor zijn functie geldende nationaliteitsvereiste, of de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of zijn medische ongeschiktheid voor de functie behoorlijk werd vastgesteld door de bevoegde gezondheidsdienst, pas na uitputting van het ziektekrediet;
3. de statutaire werknemer zonder geldige reden de werkpost verlaat of na een toegelaten afwezigheid zonder geldige reden het werk niet hervat na meer dan tien dagen;
4. de statutaire werknemer zich in een toestand bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft.

De termijn, vermeld in punt 1, geldt niet in het geval van arglist of bedrog vanwege de statutaire werknemer.

Artikel 165

§ 1. In de gevallen vermeld in artikel 164 wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair werknemer zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

De werknemer van wie de aanstelling onregelmatig werd bevonden als vermeld in artikel 164, punt 1, na arglist of bedrog, wordt op staande voet ontslagen, ongeacht het tijdstip

waarop die onregelmatigheid werd vastgesteld.

In afwijking van het eerste lid, krijgt de statutaire werknemer van wie de onregelmatige aanstelling, vermeld in artikel 164, punt 1, niet te wijten is aan arglist of bedrog van zijn kant, een verbrekingsvergoeding.

Het bedrag van de verbrekingsvergoeding is gelijk aan het loon van drie maanden, als de statutaire werknemer op de datum dat het ontslag ingaat in het totaal geen vijf jaar dienst-anciënniteit bij een overheid heeft. Voor elke begonnen periode van vijf jaar dienst-anciënniteit bij een overheid wordt het bedrag verhoogd met het loon van drie maanden.

§ 2. Het college van burgemeester en schepenen en de gemeenteraad voor de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente en de leden van het managementteam stelt het verlies van de hoedanigheid van statutair werknemer vast en beslist tot ontslag van de betrokken werknemer. De werknemer wordt vooraf gehoord.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief betekend. De brief deelt de beslissing en de redenen ervoor mee en vermeldt de ingangsdatum van het ontslag. Het ontslag gaat niet in met terugwerkende kracht, maar gaat in op de datum vermeld in de ontslagbeslissing, en, als daarin geen datum vermeld wordt, op de dag van de beslissing zelf.

De statutaire werknemer wordt bij zijn ontslag geïnformeerd over alle verplichtingen van bestuur en werknemer die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

HOOFDSTUK II - DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING VAN DE STATUTAIRE WERKNEMER

Artikel 166

De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van de statutaire werknemer op proef:

1. het vrijwillige ontslag;
2. de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid naar aanleiding van het evaluatieresultaat ongunstig voor de eindevaluatie van de proeftijd.

Artikel 167

De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van de statutaire werknemer:

1. het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar, de vervroegde pensionering vanaf 60 jaar en de ambtshalve pensionering als gevolg van artikel 83 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen. Dit artikel bepaalt dat de statutaire werknemer dat 60 jaar geworden is en dat niet definitief ongeschikt werd verklaard, ambtshalve wordt gepensioneerd als het 365 kalenderdagen afwezig is geweest wegens ziekte, te rekenen van de leeftijd van 60 jaar;
2. het vrijwillige ontslag;
3. de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid naar aanleiding van een evaluatie met het evaluatieresultaat ongunstig.

Artikel 168

De statutaire werknemer dat vrijwillig ontslag neemt, stelt het college van burgemeester en schepenen daarvan schriftelijk in kennis. De gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente en de leden van het managementteam stellen de gemeenteraad daarvan schriftelijk in kennis.

Het college van burgemeester en schepenen, en in voorkomend geval, de gemeenteraad neemt kennis van het ontslag. De werknemer wordt schriftelijk op de hoogte gebracht van de kennisneming.

De datum waarop de statutaire werknemer de dienst effectief verlaat, wordt vastgesteld in onderling akkoord tussen de werknemer en het college van burgemeester en schepenen.

De vaste aanstelling in statutair verband bij een andere overheid wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag, behalve als een deeltijds werkende werknemer daarnaast ook deeltijds bij een andere overheid vast aangesteld wordt.

Artikel 169

De statutaire werknemer op proef die wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn van één maand, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag werd betekend.

Het ontslag wordt met een aangetekende brief, die de datum van uitwerking vermeldt,

betekend.

Artikel 170

§ 1. Het ontslag wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid van de statutaire werknemer wordt met een aangetekende brief betekend. Daarbij wordt de datum van uitwerking vermeld en wordt de werknemer geïnformeerd over alle verplichtingen van bestuur en werknemer die voortvloeien uit de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse andere bepalingen.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening van het ontslag.

§ 2. De statutaire werknemer die wordt ontslagen wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid heeft een opzeggingstermijn van drie maanden.

Artikel 171

De statutaire werknemer die ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid krijgt maximaal één dag per week of twee halve dagen per week dienstvrijstelling om te solliciteren. Dit geldt ook voor de ontslagen statutair werknemer op proef. De werknemer stelt zijn leidinggevende op voorhand in kennis van de afwezigheid.

Artikel 172

In onderling akkoord tussen het college van burgemeester en schepenen en de werknemer kan de opzeggingstermijn van de statutaire werknemer die ontslagen wordt wegens definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, worden ingekort.

TITEL VI. HET SALARIS

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 173

Het jaarsalaris van het personeel is vastgelegd in salarisschalen, die bestaan uit:

1. een minimumsalaris;
2. de salaristrappen, die het resultaat zijn van de periodieke verhogingen;
3. een maximumsalaris.

Artikel 174

Elke salarisschaal wordt aangeduid met één van de letters A, B, C, D, E, die overeenstemmen met de niveaus, vermeld in artikel 3, gevolgd door een cijfer en eventueel een kleine letter a of b.

Het eerste lid is niet van toepassing op de gemeentesecretaris en de financieel beheerder.

Artikel 175

De opsomming van de graden met de daaraan gekoppelde salarisschalen en functionele loopbanen wordt opgenomen in bijlage 2.

De uitgewerkte salarisschalen bevinden zich in bijlage 3.

De salarisschaal van de gemeentesecretaris is de hoogste salarisschaal binnen de gemeentelijke organisatie.

Artikel 176

De werknemer wordt bezoldigd in de salarisschaal die verbonden is aan zijn graad, zoals bepaald in bijlage 2. De werknemer ontvangt het salaris dat overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit. De geldelijke anciënniteit bestaat uit het aantal dienstjaren dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het salaris.

De werknemer die geen recht heeft op het meerekenen van vroegere diensten, ontvangt het beginsalaris van de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan die verbonden is aan zijn graad.

Het salaris van een deeltijds werknemer wordt vastgesteld in verhouding tot zijn prestaties.

De gemeentesecretaris stelt het individuele jaarsalaris van de werknemers vast.

HOOFDSTUK II - DE TOEKENNING VAN PERIODIEKE SALARISVERHOOGINGEN DOOR DE OPBOUW VAN GELDELIJKE ANCIËNNITEIT

Afdeling I. Diensten bij een overheid

Artikel 177

Voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen komen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking die de werknemer levert of heeft geleverd in dienst van:

1. de Belgische staat, de Europese Economische Ruimte, een lidstaat van de Europese

Economische Ruimte, een overheidsdienst in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, de internationale instellingen waarvan België of een van zijn gemeenschappen of gewesten lid is, de autonome overheidsbedrijven, de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de autonome gemeente- en provinciebedrijven, de agglomeraties van gemeenten, de federaties van gemeenten, de verenigingen van gemeenten, de interlokale samenwerkingsverbanden, de intercommunale diensten en instellingen van de openbare onderstand, de commissies van openbare onderstand, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de verenigingen, vermeld in hoofdstuk XII, XIIbis of XIIter van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, de openbare kassen van lening of andere openbare diensten, als titularis van een bezoldigde betrekking;

2. de gesubsidieerde vrije onderwijsinstellingen of de gesubsidieerde vrije centra voor leerlingenbegeleiding;
3. de publiekrechtelijke en vrije universiteiten als titularis van een bezoldigde betrekking;
4. een andere overheid.

Voor de toepassing van het eerste lid van onderhavig artikel moet worden verstaan onder:

1. werkelijke diensten: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris;
2. dienst van de staat: elke dienst zonder rechtspersoonlijkheid die ressorteert onder de wetgevende, de uitvoerende of de rechterlijke macht;
3. andere overheid:
 - a) elke dienst met rechtspersoonlijkheid die onder de uitvoerende macht ressorteert;
 - b) elke andere instelling naar Belgisch recht of naar het recht van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte die beantwoordt aan collectieve behoeften van algemeen of lokaal belang en waarbij in de oprichting of bijzondere leiding ervan het overwicht van de overheid tot uiting komt.

Afdeling II. Diensten in de privésector of als zelfstandige

Artikel 178

Beroepservaring in de privésector of als zelfstandige wordt volledig in aanmerking genomen voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen, op voorwaarde dat ze relevant is voor de uitoefening van de functie en dat die functie een knelpuntberoep is.

Bij de vacantverklaring van de functie bepaalt de aanstellende overheid of het om een knelpuntberoep gaat. Deze beslissing wordt gemotiveerd aan de hand van bijvoorbeeld regionale lijsten van de VDAB, lijsten van interim-kantoren en dergelijke meer.

De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van die ervaring met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin de werknemer aangesteld wordt.

De werknemer levert zelf de bewijsstukken van de beroepservaring.

De geldelijke anciënniteit die op die manier verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan.

Afdeling III. De valorisatie van de diensten

Artikel 179

§ 1. De diensten die in overeenstemming met artikel 177 tot en met 178 gepresteerd werden, worden vanaf 1 januari 2008 voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit meegerekend voor honderd procent, ongeacht of ze voltijds dan wel deeltijds gepresteerd werden.

Voor diensten gepresteerd voor 1 januari 2008 geldt de regeling die op dat ogenblik van toepassing was in de rechtspositieregeling.

§ 2. De geldelijke anciënniteit, verworven in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd. Ze is bovendien in actieve deeltijdse functies niet onderling cumuleerbaar voor de toekenning van de periodieke verhogingen.

Artikel 180

De gemeentesecretaris stelt de duur vast van de in aanmerking komende diensten die de werknemer in het onderwijs als interim of als tijdelijk werknemer heeft gepresteerd aan de hand van het attest, verstrekt door de bevoegde autoriteiten.

De diensten ongeacht of ze voltijds of deeltijds gepresteerd zijn, vermeld op het attest, die in

tienden zijn betaald, en die per schooljaar geen volledig jaar werkelijke diensten vertegenwoordigen, worden dag per dag samengeteld. Het totale aantal zo gewerkte dagen wordt vermenigvuldigd met 1,2. Het totaal van de rekenkundige bewerking wordt vervolgens gedeeld door 30. Het quotiënt geeft het aantal in aanmerking te nemen maanden. Met de rest wordt geen rekening gehouden.

De diensten, vermeld op hetzelfde attest, die bewijzen dat de werknemer een volledig schooljaar heeft gewerkt, gelden voor een totaal van driehonderd dagen en leveren één jaar in aanmerking te nemen diensten op.

Artikel 181

De diensten die in aanmerking komen, worden berekend per kalendermaand. De diensten die niet zijn begonnen op de eerste dag van een maand of geëindigd op de laatste dag van een maand, worden niet meegerekend.

HOOFDSTUK III - BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 182

Werknemers die na een onderbreking opnieuw in dienst komen, behouden hun destijds verworven geldelijke anciënniteit. Indien zij terug in dienst komen in dezelfde of gelijkaardige graad bij het bestuur, behouden zij hun totale geldelijke en schaalanciënniteit.

Artikel 183

De werknemer die met toepassing van artikel 113 schaalanciënniteit verwerft voor ervaring opgedaan bij een andere overheid, in de privésector of als zelfstandige, wordt met de toegekende schaalanciënniteit ingeschaald in de salarisschaal van de functionele loopbaan die overeenstemt met de toegekende schaalanciënniteit.

Artikel 184

§ 1. De werknemer die bevorderd wordt, krijgt in zijn nieuwe graad nooit een salaris dat lager is dan het salaris dat hij in zijn vorige graad zou hebben gekregen.

§ 2. De werknemer die bevorderd is, behoudt de verworven totale geldelijke anciënniteit. Deze bepaling geldt ook voor de werknemers die via externe werving een hogere graad of functie verwerven.

Artikel 185

Vanaf 1 januari 2006 heeft de werknemer die overgaat naar een graad van een hoger niveau na een aanwervings- of een bevorderingsprocedure ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100 %:

1. 620 euro bij bevordering naar niveau D;
2. 745 euro bij bevordering naar niveau C;
3. 870 euro bij bevordering naar niveau B;
4. 1.240 euro bij bevordering naar niveau A.

Als het jaarsalaris in de nieuwe graad niet ten minste het bedrag, vermeld in het eerste lid, hoger is dan het jaarsalaris dat de werknemer in zijn oude graad zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe graad verhoogd tot de minimale verhoging, vermeld in het eerste lid, bereikt wordt.

Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de graad waarnaar de werknemer overgaat. Daartoe wordt telkens zijn oude salarisschaal, met inbegrip van de periodieke verhogingen, maar zonder het verloop in de functionele loopbaan, vergeleken met de nieuwe salarisschaal, met inbegrip van de toepassing van de periodieke verhogingen en het verloop in de functionele loopbaan.

Artikel 186

De salarisschaal van de gemeentesecretaris wordt vastgesteld tussen het volgende minimum en maximum: 36.806,76 en 54.355,03 euro en wordt op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.

De salarisschaal van de financieel beheerder wordt vastgesteld tussen het volgende minimum en maximum: 34.673,04 en 51.203,65 euro en wordt op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.

Als het inwonersaantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan met toepassing van artikel 122 en 124, telkens eerste lid BVR, de salarisschalen werden vastgesteld, dan behouden de gemeentesecretaris en de financieel beheerder in dienst hun salarisschaal ten persoonlijke titel.

HOOFDSTUK IV - DE BETALING VAN HET SALARIS

Artikel 187

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 188

Het salaris wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding.

Voor de statutaire werknemer wordt het vooruitbetaald.

Het salaris van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

Artikel 189

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

Artikel 190

§ 1. Wanneer de indiensttreding in de loop van de maand gebeurt, krijgt de werknemer voor die maand zoveel dertigsten van de maandwedde als er nog dagen zijn, te rekenen van en met de dag van indiensttreding.

§ 2. Wanneer de maandwedde niet volledig verschuldigd is, wordt zij in dertigsten verdeeld en wordt het bedrag van de wedde bepaald aan de hand van de volgende bewerking:

1. bedraagt het werkelijk aantal te betalen dagen vijftien of minder, dan is het aantal verschuldigde dertigsten gelijk aan het werkelijk aantal te betalen dagen;
2. 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.

Met de verschuldigde dagen worden de dagen gelijkgesteld waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd maar waarvoor de wedde niettemin moet worden doorbetaald.

Artikel 191

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

TITEL VII. DE TOELAGEN, VERGOEDINGEN EN SOCIALE VOORDELEN

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 192

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder.

1. toelage: een geldelijk voordeel dat een werknemer ontvangt dat welbepaalde prestaties levert;
2. vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming ter compensatie van kosten die de werknemer werkelijk maakt;
3. sociale voordelen: alle voordelen in natura of in contanten die de gemeente aan de werknemers toekent;
4. gezondheidsindex: het prijsindexcijfer dat berekend wordt voor de toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen tegen 100 % worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
5. overloon: toeslag boven het gewone loon;
6. volledige prestaties: prestaties die achtendertig uur per week bedragen;
7. nachtprestaties: de prestaties geleverd tussen 22 en 6 uur;
8. prestaties op zaterdagen en zondagen: de prestaties geleverd op zaterdagen en zondagen tussen 0 en 24 uur;
9. prestaties op feestdagen: de prestaties geleverd op de reglementair vastgestelde feestdagen tussen 0 en 24 uur.

De feestdagen zijn de volgende: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1, 2, 11 en 15 november, 25 en 26 december.

Artikel 193

Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie worden terugbetaald.

Artikel 194

De materiële schade aan kleding, lichamelijke voorwerpen (bijvoorbeeld: bril, hoorapparaat,...), fiets, brom- of snorfiets die door een plotse gebeurtenis is veroorzaakt en is opgelopen tijdens de uitoefening van de dienst of op de weg van en naar het werk, kunnen aan de werknemer vergoed worden. Deze vergoeding wordt slechts uitgekeerd op voorwaarde dat de werknemer geen vordering tegenover derden kan doen gelden en slechts nadat de werknemer zijn rechtsmiddelen heeft uitgeput en geen vergoeding van derden kan verkrijgen, en op voorwaarde dat hem geen nalatigheid ten laste kan worden gelegd. De terugbetaling gebeurt door het college van burgemeester en schepenen op grond van gekweten facturen op naam van de werknemer en binnen de perken van het goedgekeurde begrotingskrediet.

Bij volledige vervanging van het voorwerp wordt slechts de waarde vergoed die een voorwerp heeft op het moment zelf, rekening houdend met de ouderdom ervan. De aangifte van dergelijk ongeval moet, binnen vijf werkdagen, langs hiërarchische weg via de personeelsdienst en met aanduiding van eventuele getuigen, overgemaakt worden aan het college van burgemeester en schepenen.

HOOFDSTUK II. DE VERPLICHTE TOELAGEN

Afdeling I. De haard- en standplaatstoelage

Artikel 195

§ 1. De werknemer heeft krachtens het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de haard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel recht op een haard- en standplaatstoelage indien aan onderstaande voorwaarden is voldaan.

§ 2. De gehuwde werknemer, de werknemer die samenleeft, of de alleenstaande werknemer van wie één of meer kinderen die recht geven op kinderbijslag deel uitmaken van het gezin, heeft recht op een haardtoelage van:

- 719,89 euro (100 %) wanneer het salaris 16.099,84 euro (100 %) niet overschrijdt;
- 359,95 euro (100 %) wanneer het salaris hoger is dan 16.099,84 euro (100 %), maar niet meer bedraagt dan 18.329,27 euro (100%).

§ 3. De werknemer die geen recht heeft op een haardtoelage, ontvangt een standplaatstoelage van:

- 359,95 euro (100 %) op voorwaarde dat het salaris niet hoger is dan 16.099,84 euro (100 %)
- 179,98 euro (100 %) wanneer het salaris hoger is dan 16.099,84 euro (100 %) maar niet meer bedraagt dan 18.329,27 euro (100 %).

§ 4. In het geval dat de twee echtgenoten of de twee personen die samenleven elk beantwoorden aan de voorwaarden om de haardtoelage te verkrijgen, wijzen ze in wederzijds akkoord diegene van de twee aan, aan wie de haardtoelage wordt uitbetaald. De standplaatstoelage wordt toegekend aan de werknemer die geen haardtoelage geniet.

§ 5. Als het recht op de haard- en standplaatstoelage in de loop van een maand wijzigt, wordt voor de gehele maand het voordeligste stelsel toegepast.

Artikel 196

De bezoldiging van de werknemer wiens salaris hoger is dan 16.099,84 euro (100 %), respectievelijk 18.329,27 euro (100 %) mag niet kleiner zijn dan in het geval het salaris gelijk zou zijn aan dat bedrag. In voorkomend geval wordt een gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage toegekend.

Onder "bezoldiging" wordt in het eerste lid begrepen: het salaris verhoogd met de volledige of gedeeltelijke haard- of standplaatstoelage, verminderd met de inhouding voor het wettelijk pensioen.

Afdeling II. Het vakantiegeld

Artikel 197

In deze afdeling wordt verstaan onder.

1. referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin vakantie wordt toegekend.
2. jaarsalaris: het salaris op jaarbasis of in voorkomend geval het wachtgeld of de uitkering uitbetaald in de plaats van een salaris, aangevuld met de eventuele haardtoelage of standplaatstoelage.

Artikel 198

De statutaire werknemer en de gesco-werknemer ontvangt jaarlijks een vakantiegeld krachtens het decreet van 8 mei 2002 houdende wijziging van verschillende bepalingen betreffende de hard- en standplaatstoelage en het vakantiegeld van het gemeente- en provinciepersoneel en het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

Artikel 199

De werknemer die contractueel is maar geen gesco en de statutaire werknemer op proef geniet vakantiegeld volgens de regeling van de privé-sector (KB 30 maart 1967 en latere wijzigingen).

Afdeling III. De eindejaarstoelage

Artikel 200

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, eventueel aangevuld met de hard- of standplaatstoelage of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

Artikel 201

De werknemer ontvangt jaarlijks een eindejaarstoelage.

Artikel 202

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte.

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

1. het forfaitaire gedeelte:
 - a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2006: 311,95 euro;
 - b) vanaf 2007 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 248,74 euro en latere verhogingen;
2. het veranderlijke gedeelte: 2,5 procent 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 werknemer 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 werknemer zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

Artikel 203

De werknemer ontvangt het volledige bedrag van de toelage, vermeld in artikel 202, als het als titularis van een betrekking met volledige prestaties het volledige salaris heeft ontvangen tijdens de hele duur van de referentieperiode.

Als de werknemer 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 werknemer tijdens de referentieperiode als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties met ouderschapsverlof, als vermeld in het K.B. van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van onderbreking van de beroepsloopbaan, was of met bevallingsverlof was met toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden gelijkgesteld met periodes waarvoor de werknemer het salaris volledig heeft ontvangen.

Artikel 204

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

HOOFDSTUK III - DE ONREGELMATIGE PRESTATIES

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

Artikel 205

Deze afdeling is niet van toepassing op:

1. de gemeentesecretaris en de financieel beheerder;
2. de werknemers van het niveau A.

Artikel 206

Naast de inhaalrust opgelegd door de arbeidstijdwetgeving krijgt de werknemer:

1. per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25 % van het uursalaris.
2. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een reglementaire feestdag: een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100 % van het uursalaris.
3. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25 % van het uursalaris.

Als berekeningsbasis voor de toeslag geldt het bruto uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

Artikel 207

De toeslag voor nachtprestaties is niet cumuleerbaar met de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of reglementaire feestdagen.

Afdeling II. De overuren

Artikel 208

Deze afdeling is niet van toepassing op:

1. de gemeentesecretaris en de financieel beheerder;
2. de werknemers die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen;

Artikel 209

§ 1. Onder overuren worden verstaan de uitzonderlijke prestaties die op verzoek van de rechtstreeks leidinggevende geleverd worden boven op de uren die op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis door de werknemer gepresteerd worden.

De werknemer die overuren presteert, krijgt compenserende inhaalrust binnen de termijn van 4 maanden. Deze compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

§ 2. Als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt aan de werknemer, met inbegrip van de werknemer van het niveau A, het uursalaris uitbetaald voor het saldo overuren.

De uren die bedoeld zijn in het eerste lid, zijn geen uren die worden opgespaard met glijdende uurregeling. De compensatie van de glijtijd wordt geregeld in het arbeidsreglement.

§ 3. Als de werknemer door omstandigheden buiten zijn wil om de gepresteerde overuren niet heeft kunnen compenseren binnen de gestelde termijn van vier maanden zoals bepaald in § 1, dan wordt er een extra toeslag toegekend voor alle niveau's behalve niveau A. Deze toeslag bedraagt:

1. 25 % per uur voor overuren op weekdays tussen 6 en 22 uur;
2. 25 % per uur voor overuren op weekdays tussen 22 en 6 uur;
3. 25 % per uur overuren op zaterdagen tussen 0 en 24 uur;
4. 25 % per uur overuren op zondagen en reglementaire feestdagen tussen 0 en 24 uur.

§ 4. De toeslag zoals vermeld in §3, 2, 3 en 4 kan niet worden gecumuleerd met de toeslagen van artikel 206. De toeslag voor overuren wordt enkel toegepast op de effectief gepresteerd overuren maar niet op de toeslagen vermeld in 1, 2; 3, 4..

Artikel 210

De werknemer die onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt om ter plaatse te komen om een dringend werk uit te voeren, ontvangt per oproep een verstoringstoelage. De verstoringstoelage bedraagt vier keer het uurloon.

Als berekeningsbasis voor het uurloon geldt het bruto-uursalaris, eventueel verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie of de gegarandeerde salarisverhoging na bevordering.

De verstoringstoelage kan niet gecumuleerd worden met de toeslag voor overuren, vermeld

in artikel 209. De toeslag voor overuren wordt enkel toegepast op de effectief gepresteerd overuren maar niet op de verstoringstoelage.

HOOFDSTUK IV - DE ANDERE TOELAGEN

Afdeling I. De toelage voor het waarnemen van een hogere functie

Artikel 211

Voor de toekenning van de toelage voor het waarnemen van een hogere functie overeenkomstig artikel 155 § 3 moet de waarneming van de hogere functie ten minste dertig opeenvolgende kalenderdagen beslaan.

De toelage is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de werknemer bij een bevordering in de waargenomen hogere functie zou ontvangen en het salaris dat de werknemer in zijn werkelijke functie ontvangt.

Artikel 212

In het salaris, vermeld in artikel 211 tweede lid, zijn inbegrepen:

1. de haard- of standplaatstoelage;
2. elke andere salaristoelage.

Afdeling II. De gevarentoelage

Artikel 213

Voor de gevarentoelage komen de werkzaamheden in aanmerking, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen.

Het uitvoerend orgaan van het bestuur somt in een afzonderlijke lijst de werkzaamheden op die aan die criteria beantwoorden en die in aanmerking komen voor de gevarentoelage.

Artikel 214

De werknemer die occasioneel een werk uitvoert dat opgenomen is in de lijst, ontvangt een gevarentoelage, waarvan het maximale bedrag bepaald wordt als volgt:

Aantal uren gevaarlijk werk per maand	Bedrag van de gevarentoelage
- minder dan 7 uur	1,10 euro per uur tegen 100 %
- van 7 tot 25 uur	1,20 euro per uur tegen 100 %
- meer dan 25 uur	1,25 per uur tegen 100 %

Artikel 215

Aan de werknemer die permanent werkzaamheden als vermeld in artikel 213 uitvoert, wordt een jaartoelage toegekend. Het bedrag van die jaartoelage is gelijk aan maximaal 10 % van de 13de salaristrap van salarisschaal E2 tegen 100 %.

Afdeling III. De permanentietoelage

Artikel 216

De gemeentesecretaris en de financieel beheerder komen niet in aanmerking voor een permanentietoelage.

Artikel 217

De werknemer die door de gemeentesecretaris wordt aangewezen om zich buiten de normale diensturen thuis beschikbaar te houden voor interventies ontvangt een permanentietoelage.

Artikel 218

Het bedrag van de toelage, vermeld in artikel 217, bedraagt 2,01 euro tegen 100 % voor elk uur dat werkelijk aan de permanentie wordt besteed. Dat bedrag is gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Afdeling IV. De toelage voor opdrachthouderschap

Artikel 219

De toelage voor het opdrachthouderschap is gelijk aan de toelage die de werknemer zou ontvangen als het een functie van de naast hogere graad, zoals vastgesteld in artikel 153, zou waarnemen. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

HOOFDSTUK V - DE VERGOEDING VOOR REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 220

Een dienstreis is de verplaatsing van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerder van de werknemer.

Met dienstreizen worden verplaatsingen gelijkgesteld die werknemers moeten maken: voor een medisch onderzoek bij de administratieve gezondheidsdienst of voor een raadpleging bij de arbeidsarts, voor deelname aan door het bestuur georganiseerde opgelegde of goedgekeurde vormingsactiviteiten, voor het afleggen van een proef als onderdeel van een loopbaanexamen in een andere plaats dan de administratieve standplaats of de werkelijke verblijfplaats, naar aanleiding van een arbeidsongeval of arbeidswegongeval.

Artikel 221

De gemeentesecretaris geeft toestemming voor dienstreizen.

Hij beslist welk vervoermiddel functioneel en financieel het meest verantwoord is.

Artikel 222

Reiskosten worden, samen met de bewijsstukken, ingediend met een standaardformulier voor de opgave van de dienstverplaatsing. Het formulier moet binnen een termijn van maximaal drie maanden na de dienstreis worden ingediend, binnen een kalenderjaar en binnen een periode waarvoor dezelfde vergoeding, zoals vermeld in artikel 223 geldt.

Afdeling II. De vergoeding voor reiskosten

Artikel 223

§ 1. De werknemer die voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruik maakt, heeft recht op een vergoeding van 0,3169 euro per kilometer (bedrag geldig van 1 juli 2008 tot 30 juni 2009 en te indexeren). Deze kilometervergoeding dekt alle kosten die gepaard gaan met het gebruik van het eigen motorvoertuig, met uitzondering van de parkeerkosten. Onder motorvoertuig wordt verstaan: een auto, motorfiets of bromfiets.

Het bestuur betaalt geen boetes voor verkeersovertredingen van werknemers.

Bij carpooling voor dienstreizen wordt de vergoeding voor de bestuurder verhoogd met 0,1452 euro (te indexeren) per kilometer. De meereizende werknemers hebben geen recht op een kilometervergoeding.

De werknemer heeft recht op de terugbetaling van eventuele parkeerkosten, mits de nodige bewijsstukken worden voorgelegd.

§ 2. De bedragen van de kilometervergoeding worden jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast aan het algemene indexcijfer van de consumptieprijzen door de van kracht zijnde bedragen te vermenigvuldigen met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het voorgaande jaar en de teller gelijk is aan het consumptie-indexcijfer van de maand mei van het lopende jaar.

Voor dienstreizen met het openbaar vervoer of per vliegtuig worden de reële kosten vergoed die de werknemer bewijst. Als de werknemer in eerste klasse reist, betaalt het zelf de supplementaire kosten daarvoor.

Artikel 224

De werknemer die een dienstreis met overnachting maakt, heeft recht op vergoeding van de kosten voor kamer en ontbijt, maaltijden en eventuele andere kosten. De werknemer dient voor al de gemaakte kosten de originele bewijsstukken in.

HOOFDSTUK VI - DE SOCIALE VOORDELEN

Afdeling I. De maaltijdcheques

Artikel 225

De werknemer heeft recht op maaltijdcheques. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 5 euro. De werkgeversbijdrage bedraagt 3,91 euro. Vanaf 1/1/2010 bedraagt de waarde van één maaltijdcheque 6 euro. De werkgeversbijdrage bedraagt 4,91 euro.

Bij onvolledige prestaties of prestaties die niet geleverd zijn gedurende het werkjaar, wordt het bedrag op jaarbasis, vermeld in het eerste lid, pro rata verminderd

Afdeling II. De hospitalisatieverzekering

Artikel 226

§ 1. Het bestuur sluit een collectieve hospitalisatieverzekering af voor zijn werknemers, exclusief de mandatarissen.

Het bestuur neemt de volledige premie ten laste voor:

- de statutaire werknemers
- de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

op voorwaarde dat ze op 1 januari van het dienstjaar minstens één jaar in dienst zijn en in

het laatste jaar minimum 11 maanden effectieve prestaties of daarmee gelijkgestelde prestaties hebben geleverd in dienst van het stadsbestuur.

§ 2. Het bestuur betaalt een jaarlijkse tussenkomst van 15 % op de te betalen hospitalisatiepremie aan elk gepensioneerde werknemer die een hospitalisatieverzekering heeft bij de verzekeringsmaatschappij waarbij het bestuur de collectieve hospitalisatieverzekering heeft afgesloten. Om deze premie te kunnen verkrijgen, moet het bewijs geleverd worden dat betrokkene de verzekeringspremie "verzorgingskosten bij hospitalisatie of ernstige ziekte" voor het lopende jaar heeft voldaan.

De werknemers die voor 1 januari 2002 op pensioen zijn gegaan, krijgen eveneens een tussenkomst van 15 % op de te betalen premie, ook als zij bij een andere verzekeringsmaatschappij een verzekering hebben afgesloten.

§ 3. Het bestuur betaalt geen premie voor de gezinsleden van de werknemer.

Afdeling III. De vergoeding van de kosten voor het woon- werkverkeer

Artikel 227

§ 1. Bij gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het abonnement of het vervoersbewijs (als dit voordeliger is dan een abonnement) van de werknemer volledig voor rekening van het gemeentebestuur genomen.

Als de werknemer in eerste klasse reist, betaalt hij zelf de supplementaire kosten daarvoor.

§ 2. Bij gebruik van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsingen van en naar het werk worden de kosten hiervoor volledig terugbetaald door het gemeentebestuur.

Artikel 228

§ 1. De werknemer die de verplaatsing woon-werkplaats en omgekeerd, met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel maakt, krijgt een vergoeding van 0,15 euro per effectief afgelegde kilometer per dag.

§ 2. Per werkdag worden maximaal 2 verplaatsingen aangerekend. Uitzonderingen hierop zijn:

- de verplaatsingen gemaakt door werknemers die onderbroken diensten presteren;
- de verplaatsingen gemaakt als gevolg van een plotse oproep.

Deze verplaatsingen worden eveneens in aanmerking genomen.

§ 3. Elke werknemer, die de verplaatsing woon-werkplaats en omgekeerd, met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel maakt, ontvangt een mobiliteitsformulier van de personeelsdienst. Op dit formulier duidt de werknemer per kwartaal de dagen aan waarop hij een verplaatsing met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel maakt. Het ingevulde mobiliteitsformulier moet op de personeelsdienst toekomen vóór de vijftiende van de maand volgend op het kwartaal. Wanneer het mobiliteitsformulier na 30 dagen volgend op het kwartaal wordt ingediend, vervalt het recht op de vergoeding voor de verplaatsing woon-werkplaats en omgekeerd, met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel voor deze periode.

Het mobiliteitsformulier is telkens voorzien van een verklaring op eer die ondertekend moet worden door de werknemer.

§ 4. Het bestuur bepaalt op basis van een routeplanner, waarbij het huisnummer kan ingegeven worden, het aantal kilometer tussen woon- en werkplaats. Dit aantal wordt vermeld op het mobiliteitsformulier. Het totaal aantal afgelegde kilometer per kwartaal wordt naar de hogere eenheid afgerond.

De woonplaats is de plaats waar de werknemer het merendeel van het jaar verblijft. De afstand woon-werkplaats wordt vanaf deze plaats berekend.

Wanneer de betrokken werknemer niet kan instemmen met de opgegeven reisweg en afstand, maakt hij zijn bezwaar, binnen de vijf werkdagen, over aan de personeelsdienst. Indien de werknemer en de personeelsdienst niet tot een vergelijk komen, maakt de personeelsdienst het dossier over aan de secretaris. De secretaris beslist hierover binnen de maand.

§ 5. In geval van misbruik vervalt het recht op een vergoeding voor de verplaatsing woon-werkplaats en omgekeerd, met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel voor een periode van twee jaar, onverminderd de toepassing van andere (tucht)sancties. Bij een tweede misbruik vervalt het recht op een vergoeding voor de verplaatsing woon-werkplaats en omgekeerd, met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel definitief.

§ 6. De vergoeding voor de verplaatsing woon-werkplaats en omgekeerd, met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel wordt per kwartaal uitbetaald. De personeelsdienst staat in voor de coördinatie.

§ 7. De cumulatie van een vergoeding voor een abonnement openbaar vervoer en een vergoeding voor de verplaatsing woon-werkplaats en omgekeerd, met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel, voor hetzelfde traject en tijdens dezelfde periode, is niet mogelijk.

§ 8. De combinatie van een vergoeding voor een abonnement openbaar vervoer en een vergoeding voor de verplaatsing woon-werkplaats en omgekeerd, met de fiets of met een ander niet-gemotoriseerd vervoermiddel, voor een voor- of natraject tijdens dezelfde periode, is wel mogelijk als de afgelegde afstand groter is dan 1 km.

Artikel 229

De werknemer die minstens 66 % arbeidsongeschikt is, ontvangt een vergoeding voor de verplaatsing van en naar het werk met de wagen. Die vergoeding is gelijk aan de kostprijs van een treinkaart tweede klasse over dezelfde afstand.

Afdeling IV. De begrafenisvergoeding

Artikel 230

Als een werknemer overlijdt, wordt aan de persoon of personen, vermeld in artikel 231, een begrafenisvergoeding toegekend. De begrafenisvergoeding bedraagt een twaalfde van het bedrag, vastgesteld met toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid, van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

Artikel 231

De begrafenisvergoeding wordt betaald aan de persoon of de personen die kosten voor de begrafenis hebben gedragen.

TITEL VIII. VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN

HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 232

§ 1. De statutaire werknemer bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

1. dienstactiviteit;
2. non-activiteit.

§ 2. De statutaire werknemer kan zich ook in een toestand van disponibiteit bevinden

§ 3. De statutaire werknemer is bij verlof of afwezigheid in dienstactiviteit, als de statutaire werknemer op dat ogenblik het recht op het salaris behoudt.

§ 4. De statutaire werknemer is in non-activiteit bij verlof of afwezigheid, als de statutaire werknemer op dat ogenblik geen recht heeft op zijn salaris, tenzij in de gevallen die op dwingende wijze anders bepaald zijn in deze titel of anders bepaald bij wet, decreet of besluit.

Artikel 233

De statutaire werknemer kan niet in disponibiteit wegens ambtsopheffing worden gesteld, of gehouden, na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar.

Artikel 234

Een werknemer, die zonder toestemming of zonder geldige reden afwezig is, bevindt zich in een toestand van non-activiteit.

Een werknemer, die afwezig is ten gevolge van de toepassing van een schorsing als tuchtstraf, of ten gevolge van een preventieve schorsing zoals bedoeld in artikel 131 tot en met 136 van het gemeentedecreet, bevindt zich in een toestand van dienstactiviteit.

Een werknemer die afwezig is in geval van overmacht bevindt zich in een toestand van dienstactiviteit.

De werknemer mag om uitleg verzocht worden over de aard en de omstandigheden van de overmacht. De werknemer mag de overmacht aantonen met alle gebruikelijke rechtsmiddelen, zoals documenten, attesten en eventueel getuigenverklaringen.

Artikel 235

De periode van deelname aan een georganiseerde werkonderbreking wordt gelijkgesteld met actieve dienst, behalve voor wat het recht op salaris betreft.

Artikel 236

Alle verloven worden toegekend door, of onder de verantwoordelijkheid van, de gemeente-

secretaris, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald in deze rechtspositieregeling.

Artikel 237

De werknemer wordt voor de vaststelling van zijn administratieve stand altijd geacht in actieve dienst te zijn, behoudens uitdrukkelijke bepalingen die hem hetzij van rechtswege, hetzij bij beslissing van de bevoegde overheid, in een andere administratieve stand plaatsen.

HOOFDSTUK II - DE JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN

Artikel 238

§ 1. De voltijds werkende werknemer heeft recht op 32 werkdagen betaalde vakantie voor een volledig dienstjaar. Daarnaast geniet de werknemer een bijkomend vakantieverlof:

- vanaf 10 jaar werkelijk gepresteerde diensten in de openbare lokale besturen van Herentals : + 1 werkdag = 33 vakantiedagen
- vanaf 20 jaar werkelijk gepresteerde diensten in de openbare lokale besturen van Herentals: + 1 werkdag = 34 vakantiedagen
- vanaf 25 jaar werkelijk gepresteerde diensten in de openbare lokale besturen van Herentals: + 1 werkdag = 35 vakantiedagen

De werknemer moet toegestaan worden om gedurende een aaneengesloten periode van minstens veertien kalenderdagen verlof te nemen.

De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van de werknemer. De vakantiedagen moeten vooraf worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeften van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegeedeeld aan de werknemer.

De aanvraag wordt ingediend bij de hiërarchische meerdere die door de gemeentesecretaris hiervoor werd aangeduid.

§ 2. In afwijking van § 1, tweede lid, kan de werknemer elk jaar maximum vier vakantiedagen opnemen zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om het verlof te weigeren.

Artikel 239

§ 1. Het vakantieverlof moet aangevraagd worden ten minste twee weken voor de aanvangsdatum zo het ten minste één week duurt, ten minste twee dagen vooraf als het minder dan één week bedraagt en één dag vooraf als het om één dag verlof gaat.

Niet tijdig aangevraagd verlof kan slechts toegestaan worden ingeval van bewezen onvoorziene omstandigheden. Het vakantieverlof moet per kalenderjaar ten minste één doorlopende periode van één week omvatten. Het moet genomen worden tijdens het kalenderjaar waarop het betrekking heeft.

§ 2. Het vakantieverlof kan, zelfs gedeeltelijk, niet overgedragen worden naar het volgend kalenderjaar.

Indien, omwille van een noodzaak voor de dienst, de werknemer verhinderd is zijn vakantieverlof of een gedeelte ervan te genieten tijdens het kalenderjaar, mag dit naar het volgend kalenderjaar overgedragen worden mits het diensthoofd dit verantwoordt en na beslissing van de secretaris

Dit overgedragen verlof moet wel voor 31 januari van dat jaar opgenomen worden, anders vervalt dit verlof.

§ 3. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijks vakantieverlof. Wanneer echter een ambtenaar in de loop van het jaar in dienst treedt, zijn ambt definitief neerlegt, in dienst genomen is om onvolledige prestaties te verrichten, of tijdens het jaar verloven of machtigingen verkrijgt om afwezig te zijn, opgesomd in de hiernavolgende lijst, wordt zijn vakantieverlof in evenredige mate verminderd:

1. de halftijdse vervroegde uitdiensttreding
2. de vrijwillige vierdagenweek
3. het verlof voor opdracht
4. loopbaanonderbreking
5. de afwezigheden waarbij de ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit is geplaatst.

Om de vermindering te berekenen van het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof wordt dezelfde berekeningswijze toegepast als deze voor het bepalen van het aantal ziektedagen.

De geldige formule is dus:

$$(32 \text{ dagen} - (32 \times Y)) / 260$$

Y is het totaal aantal afwezigheidsdagen gedurende de beschouwde twaalf maanden.

Indien het aldus berekende aantal vakantiedagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Artikel 240

Als een werknemer ziek wordt voor de aanvang van de vakantiedag of een periode van vakantiedagen, dan wordt de vakantie opgeschort en worden de ziektedagen aangerekend op het beschikbare ziektekrediet. Als een werknemer tijdens zijn vakantie in het ziekenhuis opgenomen wordt, dan wordt de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname.

HOOFDSTUK III - DE FEESTDAGEN

Artikel 241

§ 1. De werknemer heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en 25 december.

De werknemer heeft ook betaalde vakantie op 3 bijkomende feestdagen: 2 november, 15 november en 26 december.

§ 2. Werknemers die verplicht zijn op één van de dagen vermeld in de eerste paragraaf te werken, krijgen een inhaalverlof, gelijk aan de te verrichten prestaties. Dit inhaalverlof kan genomen worden onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks verlof.

§ 3. Wanneer één van de verlofdagen, bedoeld in § 1 samenvalt met de wekelijkse rustdagen, wordt een dag compensatieverlof verleend.

Werknemers die in een stelsel van verminderde tewerkstelling werken en deeltijds tewerkgestelde werknemers met een vast uurrooster, krijgen geen compensatieverlof voor de verlofdagen vermeld in § 1 indien één van die dagen valt op de inactiviteitsdag van hun arbeidstijdregeling.

§ 4. Deeltijds tewerkgestelde werknemers of werknemers die in een stelsel van verminderde tewerkstelling werken, met een variabel uurrooster hebben recht op alle verlofdagen, bedoeld in § 1, in evenredigheid met hun prestaties.

§ 5. In afwijking van §4 stelt het schepencollege jaarlijks de data vast waarop sommige of alle compensatiedagen voor feestdagen die met een zaterdag of een zondag samenvallen, moeten worden genomen. De werknemers die verplicht zijn op die data te werken, krijgen een inhaalverlof, gelijk aan de te verrichten prestaties, dat onder dezelfde omstandigheden als het jaarlijks vakantieverlof genomen kan worden.

§ 6. De verloven bedoeld in §1 worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Indien een werknemer op een feestdag om andere redenen met verlof is (bijvoorbeeld in opdracht voor verkiezingen, om te zetelen in een rechtbank of vakbondsverlof,...) of in beschikbaarheid of in non-activiteit is geplaatst, dan blijft het in zijn administratieve stand die bepaald wordt overeenkomstig het statuut of reglement dat op hem van toepassing is.

HOOFDSTUK IV - MOEDERSCHAPSVERLOF, VADERSCHAPSVERLOF, OPVANGVERLOF

Artikel 242

Het moederschapsverlof wordt toegekend aan de werknemer volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

De statutaire werknemer behoudt het recht op salaris tijdens het moederschapsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

Artikel 243

Voor de werknemer dat de andere ouder is, wordt een vaderschapsverlof ingesteld, om de opvang van het kind te verzekeren wanneer de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis opgenomen wordt.

In geval van overlijden van de moeder moet het vaderschapsverlof een zelfde duur hebben als het door de moeder niet opgebruikte moederschapsverlof.

In geval van hospitalisatie van de moeder kan de werknemer het vaderschapsverlof eveneens verkrijgen vanaf de achtste dag na de geboorte, op voorwaarde dat het kind het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof is gelijkgesteld met periodes van dienstactiviteit en wordt vergoed.

Artikel 244

§ 1. Een bezoldigd opvangverlof wordt toegestaan wanneer een kind beneden de acht jaar in een gezin wordt opgenomen met het oog op zijn adoptie. Dit verlof wordt bezoldigd en

gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de situatie die ontstaat ingevolge een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin van een minderjarige en pleegvoogdij gelijkgesteld met adoptie.

Het verlof bedraagt ten hoogste zes weken indien het kind de leeftijd van drie jaar nog niet bereikt heeft of ten hoogste vier weken indien het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar bereikt heeft.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind mindervalide is en aan de voorwaarden voldoet om kinderbijslag te genieten overeenkomstig artikel 47 van de gecoördineerde wetten betreffende de kinderbijslagen voor de loonarbeiders of artikel 26 van het KB van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen.

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

§ 2. 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.

Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind als lid van het gezin van de werknemer.

HOOFDSTUK V - HET ZIEKTEVERLOF

Artikel 245

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

Artikel 246

§ 1. De werknemer met ziekteverlof staat onder het toezicht van het geneeskundig controleorgaan dat wordt aangeduid door de werkgever.

§ 2. De werknemer moet het bestuur geen geneeskundig getuigschrift bezorgen voor een afwezigheid van slechts 1 werkdag. Van dit recht kan de werknemer maximaal 1 maal per kwartaal gebruik maken.

Artikel 247

Elke afwezigheid om reden van ziekte of verlenging van ziekte, moet onmiddellijk door de werknemer of een derde worden meegedeeld aan het hoofd van de dienst of zijn vervanger.

Indien de werknemer evenwel gebonden is aan een bijzondere uurindeling (sportdienst, bibliotheek en schoonmaakdienst), dan moet de mededeling uiterlijk een half uur voor aanvang van de dienstprestatie het hoofd van de dienst of zijn vervanger bereiken.

Vergt de ziekte een afwezigheid van meer dan vierentwintig uur, dan moet die bevestigd worden door een doktersattest. De personeelsdienst dient uiterlijk de tweede werkdag van de afwezigheid in kennis gesteld te worden van de duur van de vermoedelijke afwezigheid en eveneens of de werknemer de woonst al of niet mag verlaten.

Een afwezigheid van minder dan vierentwintig uur wegens een lichte ongesteldheid moet niet door een doktersattest bevestigd worden. De werknemer mag in dit geval zijn woonst niet verlaten.

Artikel 248

De wegens ziekte afwezige werknemer kan gecontroleerd worden door een door het stadsbestuur aangewezen controledienst belast met het geneeskundig toezicht.

Artikel 249

Voor het uitvoeren van een controle wordt de controledienst in kennis gesteld door de personeelsdienst op voorstel van het desbetreffende diensthoofd of op voorstel van de secretaris. De werknemer mag zich niet aan dit onderzoek onttrekken.

Artikel 250

Elke werknemer krijgt een boekje overhandigd met daarin 10 getuigschriften van werk- onbekwaamheid.

Elk getuigschrift omvat drie afscheurstroken A, B en C. Deze drie stroken worden bij ziekte of arbeidsongeval ingevuld door de behandelende geneesheer.

Strook C blijft in het boekje, strook B wordt bij controle voorgelegd aan de controlerende geneesheer en strook A dient binnen de eerste drie werkdagen van de afwezigheid volledig ingevuld aan de personeelsdienst bezorgd of verzonden te worden. Bij verzending geldt de

poststempel als datum.

Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overhandigd of verzonden dan kan aan de werknemer het recht ontzegd worden op loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

Artikel 251

Indien de zieke werknemer de woning mag verlaten moet hij de eerste drie werkdagen van zijn ziekte in de namiddag tussen 12.00 u en 19.00 u thuis blijven. Indien de werknemer om gegronde redenen toch niet thuis kan zijn, dient hij de personeelsdienst hiervan te verwittigen.

De werknemer die ertoe gemachtigd werd tijdens zijn ziekte de woning te verlaten, kan ertoe verplicht worden zich aan te bieden bij de controleur op de door deze aangeduide plaats. De verplaatsingskosten zijn ten kosten van de werkgever.

Indien de werknemer afwezig is tussen 12.00 u en 19.00 u en de personeelsdienst niet verwittigd heeft of zich niet aanbiedt, dan kan hij beschouwd worden als onwettig afwezig en kan het recht ontzegd worden op loon. Herhaling van de feiten kan leiden tot tuchtstraffen of andere sancties.

Indien de zieke werknemer weigert de afgevaardigde geneesheer te ontvangen of weigert zich te laten onderzoeken, wordt hij als niet-ziek erkend.

Artikel 252

De bovenvermelde richtlijnen gelden tevens voor elke verlenging van ziekteverlet, evenals bij hervalling in dezelfde ziekte. Bij hervalling binnen de 14 kalenderdagen volgend op het einde van een vorige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, moet op het medisch getuigschrift duidelijk vermeld staan of de nieuwe arbeidsongeschiktheid al dan niet te wijten is aan een andere ziekte. Komt deze vermelding niet voor op het medisch getuigschrift, dan zal vermoed worden dat de beide ongeschiktheden aan dezelfde ziekte te wijten zijn. In geen geval zal dit vermoeden teniet gedaan worden door een nieuw medisch attest dat aan de werkgever voorgelegd wordt na genezing.

Artikel 253

De controlegeneesheer maakt ter plaatse een verslag op waarvan één exemplaar aan de werknemer afgegeven wordt. Daarop vermeldt de controlegeneesheer ofwel dat hij akkoord gaat met de voorgeschreven periode van arbeidsongeschiktheid ofwel dat hij niet akkoord gaat met de voorgeschreven periode van arbeidsongeschiktheid.

In dit laatste geval zal de controlegeneesheer op het controleformulier het gedeelte van de "overlegprocedure" het document 2 genoemd, invullen. Indien de werknemer niet akkoord gaat met de controlegeneesheer, dient hij document 2 onmiddellijk aan zijn behandelende geneesheer te overhandigen, die contact kan opnemen met de controlegeneesheer om over de gerezen betwisting van gedachte te wisselen om tot een vergelijk te komen. Gebeurt dit niet, dan wordt verondersteld dat de behandelende geneesheer met het standpunt van de controlegeneesheer akkoord gaat en is het advies tot werkhervatting bindend. Een nieuw attest van de behandelende geneesheer wordt niet als contactname beschouwd en volstaat niet om het advies van de controlegeneesheer te ontkrachten.

Artikel 254

Indien de betwisting tussen behandelende geneesheer en de controlegeneesheer blijft bestaan na de overlegprocedures zal in gemeenschappelijk overleg een derde geneesheer aangeduid worden.

De geneeskundige controledienst zal de administratieve schikkingen treffen om deze arbitrage mogelijk te maken. Zij zal de plaats en de datum van het onderzoek vastleggen. De uitspraak van deze derde geneesheer is bindend voor beide partijen en zij zullen zich naar zijn oordeel schikken. De kosten van dit onderzoek vallen ten laste van de verliezende partij (werkgever of werknemer).

Artikel 255

§ 1. De statutaire werknemer die geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektekredietdagen. Voor opgenomen ziektekredietdagen wordt het gewone salaris betaald.

De ziektekredietdagen worden toegekend in de vorm van een krediet van eenentwintig werkdagen per jaar volledige dienstactiviteit.

Bij aanvang, en na de eventuele periode van recht op ziekte-uitkering in het kader van de

ziekte- en invaliditeitsverzekering, wordt aan een statutaire werknemer onmiddellijk een krediet van drieënzestig dagen toegestaan. Aanvullende ziektekredietdagen worden nadien toegestaan voor het vierde en de daaropvolgende jaren die recht geven op ziektekrediet. Bij de bepaling van het jaarlijkse ziektekrediet wordt verhoudingsgewijze rekening gehouden met de periodes van non-activiteit en van disponibiliteit die geen recht geven op ziektekrediet.

Voor een werknemer met een onregelmatige of deeltijdse werktijdregeling wordt de afwezigheid wegens ziekte pro rata berekend.

§ 2. Periodes van disponibiliteit wegens ziekte komen eveneens in aanmerking voor de vaststelling van het jaarlijkse aantal ziektekredietdagen.

Periodes van disponibiliteit wegens ambtsopheffing komen niet in aanmerking voor de vaststelling van het jaarlijkse aantal ziektekredietdagen.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel getal wordt het aantal ziektekredietdagen waarop de werknemer recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

§ 3. Ziektekredietdagen, opgebouwd bij een of meerdere vorige publieke werkgevers of bij de stad, worden eveneens in rekening gebracht. De berekening gebeurt op dezelfde wijze als voor de periodes in dienst van het bestuur, en met aftrek van de bij de vorige publieke werkgever(s) of bij de stad opgenomen ziektedagen.

§ 4. Voor de toepassing van §1 en §2 worden de werkelijke prestaties in aanmerking genomen die de ambtenaar in welke hoedanigheid ook en zonder vrijwillige onderbreking verricht heeft als titularis van ambten met volledige prestaties in de eigen dienst, een andere overheidsdienst of een door de Staat of een Gemeenschap opgerichte, erkende of gesubsidieerde onderwijsinrichting, psycho - medisch sociaal centrum, dienst voor beroepskeuze of medisch pedagogisch instituut.

§ 5. De vakantiedagen die de statutaire werknemer niet heeft kunnen opnemen als gevolg van een langdurige ziekte, worden toegevoegd aan het nog beschikbare ziektekrediet. Als langdurige ziekte geldt een totale afwezigheid wegens ziekte, gedurende een kalenderjaar, van meer dan 3 maanden.

Bij het opnemen van ziektekrediet wordt in dit geval het aantal uren aangerekend volgens de onregelmatige of deeltijdse werktijdregeling die voor de werknemer voorzien was op de dagen die het afwezig was wegens ziekte.

§ 6. Het ziekteverlof van het deeltijds personeel wordt berekend en aangerekend zoals voor de voltijds werknemer indien de prestatie verbonden aan het ambt gelijkmatig gespreid is over de werkdagen van de week. In het andere geval wordt het berekend en aangerekend, naar rata van de prestaties.

§ 7. Het verlof wegens ziekte maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking, noch aan stelsels van deeltijdse prestaties, noch aan de stelsels van de halftijdse vervroegde uitdiensttreding en de vrijwillige vierdagenweek.

De ambtenaar blijft de wegens zijn verminderde prestaties verschuldigde wedde ontvangen.

§ 8. Onder voorbehoud van artikel 260 wordt ziekteverlof toegestaan zonder tijdsbepanking naar aanleiding van:

- een arbeidsongeval
- een ongeval op de weg van en naar het werk
- een beroepsziekte.

§ 9. Bovendien en behalve voor de toepassing van artikel 257 komen de verlofdagen toegestaan naar aanleiding van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte, zelfs na de datum van consolidering, niet in aanmerking voor het bepalen van het aantal verlofdagen wegens ziekte die de werknemer nog kan krijgen bij toepassing van artikel 255 §1.

Voor het overige wordt toepassing gemaakt van de wet van 3 juli 1967 betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg van en naar het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

De ambtenaren die door een beroepsziekte bedreigd worden en die, onder de door de Koning vastgestelde voorwaarden, daardoor tijdelijk ophouden hun ambt uit te oefenen, worden ambtshalve in verlof gesteld voor de nodige periode. Het verlof wordt gelijkgesteld aan een periode van dienstactiviteit.

Artikel 256

De verlofdagen wegens ziekte ingevolge een ongeval veroorzaakt door de schuld van een derde, dat geen ongeval is als bedoeld in artikel 260, worden niet in aanmerking genomen voor het bepalen van het aantal dagen verlof wegens ziekte waarop de werknemer in toepassing van artikel 255 § 1 aanspraak kan maken.

Tijdens het in vorig alinea vermeld verlof ontvangt de werknemer zijn activiteitswedde alleen als voorschot betaald op de door de derde verschuldigde vergoeding. Het bestuur verhaalt het voorschot op de derde.

De werknemer ontvangt die wedde alleen op voorwaarde dat het stadsbestuur, bij iedere betaling, ten bedrage van de door het stadsbestuur gestorte som in zijn rechten doet treden tegen de derde die het ongeval heeft veroorzaakt.

Artikel 257

De werknemer kan niet voorgoed ongeschikt worden verklaard wegens ziekte alvorens het de gezamenlijke verloven heeft uitgeput waarop artikel 255 § 1 van dit statuut het recht geeft. De vaststelling van deze al dan niet definitieve ongeschiktheid gebeurt door de sociaal medische rijksdienst. Bij niet definitieve vaststelling van ongeschiktheid is de regeling op de beschikbaarheid wegens ziekte van toepassing.

Bij vaststelling van definitieve ongeschiktheid wordt vervroegde oppensioenstelling verleend na uitputting van de maximumduur van verlof wegens ziekte

Het ziekteverlof onderbreekt het vakantieverlof op de wijze bepaald in artikel 240.

Artikel 258

Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutaire werknemer zijn ziektekrediet heeft opgebruikt, en als de betrokken werknemer nog altijd ziek is, kan het bestuur de werknemer doorverwijzen naar de administratieve gezondheidsdienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring tot definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

De statutaire werknemer die tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling op pensioen werd gesteld wegens invaliditeit en een pensioenuitkering van die overheid of die instelling ontvangt, kan voor het ziektekrediet, vermeld in artikel 255, is opgebruikt, definitief ongeschikt worden verklaard.

Artikel 259

§ 1. Een statutaire werknemer dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster van ten minste de helft van het normale uurrooster van de betrokken werknemer. De toestemming wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie maanden.

Onder dezelfde voorwaarden en op dezelfde wijze als bij het toestaan van de eerste periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte kan de periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte meermaals worden verlengd met een periode van telkens ten hoogste drie maanden.

§ 2. De afwezigheid van de statutaire werknemer tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt niet beschouwd als ziekteverlof. De werknemer ontvangt tijdens deze periode zijn volledige wedde. Dit verlof wordt met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 260

§ 1. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van:

1. een arbeidsongeval;
2. een ongeval op de weg naar en van het werk;
3. een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;
4. een beroepsziekte;
5. de vrijstelling van arbeid van de zwangere werknemer of de werknemer die borstvoeding geeft en die werkt in een schadelijk werkmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is
6. de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

Die dagen afwezigheid worden niet aangerekend op het beschikbare ziektekrediet, vermeld in artikel 255.

§ 2. In de gevallen waarin de afwezigheid door de oorzaken, vermeld in § 1, punt 1 tot en met 4, te wijten is aan een verantwoordelijke derde partij, ontvangt de statutaire werknemer het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot te kunnen verkrijgen, moet de werknemer zijn bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen laten treden die de getroffene kan doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval, tot het bedrag van het salaris.

§ 3. Op voorschrift van de arbeidsarts is het aan de werknemer toegestaan om verminderde prestaties te verrichten na een arbeidsongeval als revalidatie. De werknemer ontvangt zijn volledige wedde.

§ 4. Na consolidatie (dit is de uitspraak over de blijvende arbeidsongeschiktheid) kan de werknemer deeltijdse prestaties leveren als de arbeidsarts daar vooraf schriftelijk een gunstig advies voor geeft. De werknemer ontvangt een wedde in verhouding tot de te leveren prestaties.

HOOFDSTUK VI - DE DISPONIBILITEIT

Afdeling I. Algemene bepalingen

Artikel 261

De aanstellende overheid van de betrokken statutaire werknemer neemt de beslissing om de statutaire werknemer in disponibiliteit te stellen.

Artikel 262

Het wachtgeld wordt berekend op de bezoldigingsonderdelen die ook voor de vaststelling van de pensioenen in aanmerking komen.

Artikel 263

De tijd die een statutaire werknemer doorbrengt in de stand disponibiliteit moet worden aangerekend als werkelijke dienst.

Elke statutaire werknemer die in disponibiliteit werd gesteld, moet aan het uitvoerend orgaan een adres bekendmaken in een van de lidstaten van de Europese Unie, waar hem de beslissingen die op hem betrekking hebben, kunnen worden bezorgd.

Afdeling II. De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit

Artikel 264

§ 1. Een statutaire werknemer die geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, kan bij afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit in disponibiliteit worden gesteld op het ogenblik dat de werknemer het totale aantal beschikbare ziektekredietdagen, toegekend volgens de bepalingen van zijn rechtspositieregeling, heeft opgebruikt.

§ 2. De disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit houdt op telkens als de toestand van ziekte of invaliditeit ophoudt te bestaan, of als de betrokken statutaire werknemer, al dan niet vervroegd, op pensioen wordt gesteld.

Voor de vaststelling en rechtvaardiging van de toestand van ziekte of invaliditeit gelden dezelfde regels als voor een zieke of invalide statutair werknemer die zijn beschikbare ziektekrediet nog niet volledig heeft opgebruikt.

§ 3. De statutaire werknemer die in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, behoudt zijn aanspraken op verhoging in salaris.

Artikel 265

§ 1. De statutaire werknemer die in disponibiliteit is gesteld wegens ziekte of invaliditeit, ontvangt een wachtgeld, gelijk aan 60 % van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als de werknemer nog in effectieve actieve dienst was gebleven.

§ 2. Het bedrag van dat wachtgeld mag echter in geen geval minder bedragen dan:

1. de vergoedingen die betrokkene in dezelfde toestand zou hebben verkregen met toepassing van de regeling voor contractuele werknemers in het kader van de sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit;
2. het pensioen dat de betrokkene verkregen zou hebben bij vervroegde pensionering op dezelfde dag waarop de toestand van disponibiliteit wegens ziekte of invaliditeit ingaat.

§ 3. In afwijking van §1 heeft de wegens ziekte in disponibiliteit gestelde werknemer recht op een wachtgeld dat gelijk is aan het bedrag van zijn laatste activiteitswedde indien de ziekte waaraan de werknemer lijdt als een ernstige en langdurige ziekte wordt erkend.

De administratieve gezondheidsdienst beslist of de ziekte waaraan de werknemer lijdt al dan niet een ziekte van die aard is. Die beslissing mag in geen geval worden genomen alvorens de werknemer voor de ziekte waaraan het lijdt met verlof is of in disponibiliteit werd gesteld voor een ononderbroken periode van ten minste drie maanden.

Deze beslissing heeft een herziening tot gevolg van de toestand van de werknemer met geldelijke uitwerking op de dag waarop zijn disponibiliteit een aanvang heeft genomen.

Afdeling III. De disponibiliteit wegens ambtsopheffing

Artikel 266

§ 1. De statutaire werknemers die in disponibiliteit wegens ambtsopheffing zijn gesteld, behouden hun aanspraken op verhoging in salaris. Zij genieten een wachtgeld, gebaseerd op het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als zij nog in effectieve actieve dienst waren gebleven.

§ 2. Het eerste en het tweede jaar is het wachtgeld gelijk aan het laatste activiteitssalaris en de ontwikkeling ervan, vermeld in § 1. Elk jaar dat daarop volgt wordt het met 20 % verminderd. Het wachtgeld mag echter, binnen de grens van 40/40, niet lager zijn dan zoveel maal 1/40 van het laatste activiteitssalaris als de statutaire werknemer, op de datum van de indisponibiliteitsstelling wegens ambtsopheffing, jaren werkelijke dienst in de openbare sector heeft.

§ 3. Als tijdens de disponibiliteit wegens ambtsopheffing de organieke salarissen van het personeel worden gewijzigd, dan wordt het wachtgeld aangepast aan het nieuwe fictieve laatste activiteitssalaris, dat zal worden berekend rekening houdend met de omschakelingsprincipes van de herziening van de salarisschalen en uitgaande van het vroegere laatste activiteitssalaris dat als basis heeft gediend om het vroegere wachtgeld te berekenen.

§ 4. In geen geval mag de disponibiliteit wegens ambtsopheffing in het totaal, en al dan niet met onderbroken periodes, de duur van de werkelijke overheidsdiensten van de statutaire werknemer overtreffen, met inbegrip van de tijdelijke en contractuele diensten in de publieke sector, maar met uitsluiting van de militaire diensten die voor de vermelde overheidsdiensten werden volbracht.

De statutaire werknemer kan door het bestuur niet meer dan tweemaal in disponibiliteit wegens ambtsopheffing worden gesteld.

Artikel 267

§ 1. De statutaire werknemers in disponibiliteit wegens ambtsopheffing kunnen opnieuw in actieve dienst worden geroepen. Voor de vacante betrekkingen bij het gemeentebestuur, genieten zij de voorkeur, als zij beantwoorden aan de reglementaire voorwaarden om die betrekkingen te verkrijgen. Bij keuzemogelijkheid uit meerdere in disponibiliteit wegens ambtsopheffing gestelde statutaire werknemers moet met het aantal dienstjaren en met de voor de vacante betrekking vereiste bijzondere geschiktheden rekening worden gehouden.

§ 2. Als een statutaire werknemer in disponibiliteit wegens ambtsopheffing weer in actieve dienst geroepen wordt, dan moet dat zo spoedig mogelijk gebeuren. De statutaire werknemer kan echter het gemeentebestuur om een wachtermijn van een maand verzoeken, die ingaat op de eerste dag van de maand die volgt op de maand van ontvangst van de individuele betekening van de beslissing van het bestuur om een einde te stellen aan de disponibiliteit wegens ambtsopheffing door toewijzing van een nieuwe statutaire betrekking.

Als de statutaire werknemer tijdens zijn indisponibiliteitsstelling een andere beroepsactiviteit heeft gevonden, dan heeft hij recht op een uitstel van maximaal zes maanden, als hij opnieuw in actieve dienst wordt geroepen.

HOOFDSTUK VII - HET VERLOF VOOR DEELTIJDSE PRESTATIES

Artikel 268

§ 1. De werknemer krijgt een verlof voor deeltijdse prestaties.

Dit verlof is niet van toepassing op de decretale graden en op de statutaire werknemers op proef. Dit verlof kan toegestaan worden aan werknemers in volgende functies als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt:

- personeel in niveau B
- personeel in C4-C5

- redder (D1-D3)

Dit verlof kan toegestaan worden aan werknemers in niveau A als de goede werking van de dienst niet in het gedrang komt en als de werknemer zijn verlof beperkt tot 1/5 van de arbeidstijd. Het totale contingent verloven die deeltijds werken tot gevolg hebben mogen voor de werknemers in niveau A de duur van 24 maanden gedurende de loopbaan niet overschrijden.

§ 2. Het verlof moet jaarlijks opnieuw worden aangevraagd. Tegen de weigering van een aangevraagd verlof voor deeltijdse prestaties kan de werknemer bezwaar indienen bij het college van burgemeester en schepenen.

Voor een contractuele werknemer wordt een verlof voor deeltijdse prestaties beschouwd als een deeltijdse schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet als een wijziging van de lopende arbeidsovereenkomst.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt ambtshalve opgeschort zodra de werknemer verlof krijgt in verband met een bevalling, adoptie of pleegvoogdij, of ouderschap.

Het verlof voor deeltijdse prestaties duurt maximaal 1 jaar per aanvraag.

Artikel 269

Het ziekteverlof onderbreekt een toegekend stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties niet.

Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt dat verlof door.

Verlof voor deeltijdse prestaties wordt niet bezoldigd.

Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt voor zijn volledige duur gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Tijdens een periode van verlof voor deeltijdse prestaties behoudt de werknemer zijn aanspraken op bevordering.

De werknemer kan het toegestane verlof voor deeltijdse prestaties opzeggen, mits eerbiediging van een termijn van minimum 30 dagen, tenzij het bestuur een kortere termijn aanvaardt.

Artikel 270

§ 1. De ambtenaar moet de helft, twee derden, drie vierden of vier vijfden van de prestaties volbrengen die hem normaal zijn opgelegd, behalve voor niveau A.

Deze prestaties worden ofwel elke dag ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week verricht. De verminderde prestaties moeten steeds een aanvang nemen bij het begin van de maand.

§ 2. Tijdens de duur van de afwezigheid is de ambtenaar op non-activiteit en wordt hiervoor niet vergoed. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering doen gelden. De bevordering tot een hogere graad maakt een einde aan de machtiging tot het uitoefenen van zijn ambt met deeltijdse prestaties indien dat onvereenigbaar is.

HOOFDSTUK VIII - HET VERLOF VOOR OPDRACHT

Artikel 271

De statutaire werknemer krijgt verlof om:

1. een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federale minister, staatssecretaris of regeringscommissaris, een lid van de regering van een gemeenschap of een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepenen, een Europees commissaris;
2. op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad;
3. een externe opdracht uit te voeren waarvan de raad het algemeen belang erkent. Onder een dergelijke opdracht wordt in ieder geval verstaan de uitoefening van nationale en internationale opdrachten, aangeboden door een regering of een internationale instelling, en de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

Artikel 272

Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, behalve voor wat de bezoldiging betreft.

Het verlof voor opdracht is een gunst en moet verzoenbaar zijn met de goede werking van

het bestuur.

Een eventuele weigering van een verlof voor opdracht gebeurt op gemotiveerde wijze.

De werknemer behoudt de eindvermelding die hem werd toegekend bij zijn laatste evaluatie voor het begin van het verlof voor opdracht.

HOOFDSTUK IX - HET OMSTANDIGHEIDSVLOF

Artikel 273

De werknemer krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de gebeurtenissen die hieronder zijn opgesomd. Onder werkdag moet worden verstaan een dag waarop de werknemer normaal gezien moet werken.

1. huwelijk van de werknemer of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door de werknemer, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten: 4 werkdagen
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer: 10 werkdagen
3. overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de werknemer, of van de samenwonende of huwelijkspartner 4 werkdagen
4. huwelijk van een kind van de werknemer of van een kind van de samenwonende of huwelijkspartner: 2 werkdagen
5. overlijden van een bloed- of aanverwant van de werknemer of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als de werknemer of de samenwonende partner: 2 werkdagen
6. overlijden van een bloed- of aanverwant van de werknemer of de samenwonende partner in de tweede graad, alsook voor een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als de werknemer of de samenwonende partner: 1 werkdag
7. huwelijk van een bloed- of aanverwant:a) in de eerste graad, die geen kind is;b) in de tweede graad, van de werknemer, de samenwonende of huwelijkspartner de dag van het huwelijk
8. priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer; de dag van de plechtigheid
9. plechtige communie van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner 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

Het omstandigheidsverlof is een recht, maar de werknemer is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen. Het omstandigheidsverlof moet worden opgenomen binnen de maand na de omstandigheid waarop het betrekking heeft.

Indien de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid wordt de duur van dit verlof niet verminderd. Het omstandigheidsverlof geldt steeds voor werkdagen. Indien het omstandigheidsverlof samenvalt met een non-activiteitsdag dan vervalt het verlof.

Het omstandigheidsverlof schort het vakantieverlof en compensatieverlof op.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele werknemers in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor de contractuele werknemer wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, § 2,

van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 274

Wanneer het omstandigheidsverlof uit meerdere dagen bestaat, kan het op verzoek van de werknemer worden gesplitst in meerdere periodes.

HOOFDSTUK X - HET ONBETAALDE VERLOF

Artikel 275

§ 1. De werknemer kan in principe in aanmerking komen voor de volgende contingenten onbetaalde verloven:

1. twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes. Die dagen worden niet bezoldigd;
2. twee jaar gedurende de loopbaan, te nemen in periodes van minimaal één maand. Die periodes worden niet bezoldigd.

Dit onbetaalde verlof is geen recht, maar een gunst en kan geweigerd worden in het belang van de dienst.

§ 2. De werknemer kan bij weigering bezwaar indienen bij het college van burgemeester en schepenen. Hij kan verzoeken om in dit verband gehoord te worden.

§ 3. De statutaire werknemer op proef komt niet in aanmerking voor dit onbezoldigde verlof.

De werknemer hoeft geen reden op te geven voor de aanvraag van onbetaald verlof. In de gevallen dat het verlof eventueel kan worden geweigerd, mag dit niet gebeuren omwille van het uit eigen beweging uitdrukkelijk meegedeelde of het door het bestuur vermoede doel van het verlof.

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

Artikel 276

Als een vast aangestelde statutaire werknemer binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, dan wordt voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de proeftijd, ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.

Het onbetaald verlof bedoeld in dit artikel wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, behalve voor wat de bezoldiging betreft, en uitsluitend wanneer het vast aangestelde statutaire werknemer een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, binnen het eigen bestuur.

HOOFDSTUK XI - VERLOF VOOR LOOPBAANONDERBREKING, VRIJWILLIGE VIER-DAGENWEEK EN HALFTIJD VEROEGDE UITTREDING

Afdeling I. Ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Artikel 277

Elke werknemer heeft recht op deze vorm van loopbaanonderbreking. Dit verlof wordt geregeld in het Koninklijk Besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

Afdeling II. Loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Artikel 278

Elke werknemer heeft recht op deze vorm van loopbaanonderbreking. Dit verlof wordt geregeld in het Koninklijk Besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Afdeling III. Loopbaanonderbreking in het kader van palliatieve zorg.

Artikel 279

Elke werknemer heeft recht op deze vorm van loopbaanonderbreking. Dit verlof wordt geregeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, in het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en in het Ministerieel Besluit van 17 december 1991 tot uitvoering van de artikelen 13, 15, 20 en 27 van het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991.

Afdeling IV. Volledige loopbaanonderbreking

Artikel 280

§ 1. Dit verlof wordt geregeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, in het Koninklijk Besluit van 2

januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en in het Ministerieel Besluit van 17 december 1991 tot uitvoering van de artikelen 13, 15, 20 en 27 van het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991.

§ 2. De werknemer heeft recht op volledige loopbaanonderbreking.

§ 3. Deze afdeling is niet van toepassing op de decretale graden, personeel van niveau A, vervangers die nog geen twee jaar in dienst zijn en de werknemers op proef.

§ 4. Volledige loopbaanonderbreking kan toegestaan worden aan werknemers in volgende functies als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt:

- personeel in niveau B
- personeel in C4-C5
- redder (D1-D3)

Afdeling V. Gedeeltelijke loopbaanonderbreking

Artikel 281

§ 1. Dit verlof wordt geregeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, in het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen en in het Ministerieel Besluit van 17 december 1991 tot uitvoering van de artikelen 13, 15, 20 en 27 van het Koninklijk Besluit van 2 januari 1991.

§ 2. De werknemer heeft recht op gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

§ 3. Deze afdeling is niet van toepassing op de decretale graden, vervangers die nog geen twee jaar in dienst zijn en de werknemers op proef.

§ 4. Gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan toegestaan worden aan werknemers in volgende functies als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt:

- personeel in niveau B
- personeel in C4-C5
- redder (D1-D3)

§ 5. Gedeeltelijke loopbaanonderbreking kan toegestaan worden aan werknemers in niveau A als de goede werking van de dienst niet in het gedrang komt en als de werknemer zijn verlof beperkt tot 1/5 van de arbeidstijd. Het totale contingent verloven die deeltijds werken tot gevolg hebben mogen voor de werknemers in niveau A de duur van 24 maanden gedurende de loopbaan niet overschrijden.

Afdeling VI. Vrijwillige vierdagenweek

Artikel 282

Aan werknemers die voltijds tewerkgesteld zijn en die de mogelijkheden om deeltijds hun loopbaan te onderbreken (art. 102 van de herstelwet van 22.01.1985) hebben uitgeput of die geen aanspraak kunnen maken op de mogelijkheden van deeltijdse loopbaanonderbreking, wordt een recht toegekend om vier vijfden te verrichten van hun prestaties die hun normaal worden opgelegd.

Artikel 283

De werknemers vermeld in vorig artikel moeten de secretaris minstens drie maanden voor het begin van de onderbreking schriftelijk op de hoogte stellen. In deze mededeling dienen de werknemers de begindatum van de onderbreking te vermelden, die steeds aanvangt op de eerste dag van een maand en de duur die minimaal één jaar moet bedragen. Indien zij een einde willen stellen aan deze arbeidsregeling dienen zij dit te doen met een vooropzeg van drie maanden, tenzij de secretaris akkoord gaat met een kortere periode.

Artikel 284

Tijdens de periode dat de werknemer in de vierdagenweek geen prestaties dient te verrichten, mag het geen beroepsbedrijvigheid uitoefenen.

Artikel 285

§ 1. De decretale graden worden uitgesloten van de voordelen van de vierdagenweek om de werking van de dienst niet te schaden.

§ 2. Aan de volgende werknemers wordt slechts een vier vijfde prestatie toegestaan onder de voorwaarde dat de werking van de dienst niet in het gedrang komt. De secretaris zal, op basis van een gemotiveerd advies van het betrokken diensthoofd in samenspraak met het diensthoofd van de personeelsdienst, hierover beslissen:

- personeel van niveau B
- personeel van niveau C4-C5

- redder, niveau D1-D2-D3

§ 3. De vrijwillige vierdagenweek kan toegestaan worden aan werknemers in niveau A als de goede werking van de dienst niet in het gedrang komt en als de werknemer zijn verlof beperkt tot 1/5 van de arbeidstijd. Het totale contingent verloven die deeltijds werken tot gevolg hebben mogen voor de werknemers in niveau A de duur van 24 maanden gedurende de loopbaan niet overschrijden.

Artikel 286

De werknemers die gebruik maken van het recht op de vrijwillige vierdagenweek leveren 80% van de prestaties die zij normaal moeten doen. Zij verdelen deze prestaties over vier dagen per week.

Artikel 287

De werknemers die in de vrijwillige vierdagenweek stappen, ontvangen 80 % van hun wedde, aangevuld met een weddencomplement van 49,58 euro aan spilindex 117,19 en gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijsen.

Dit bedrag is onderworpen aan de afhouding sociale zekerheidsbijdrage en is eveneens belastbaar. De overige geldelijke voordelen, onder meer haard- of standplaatstoelage, diplomabijslag, vakantiegeld, worden in evenredige mate verminderd.

Voor het berekenen van de eindejaarstoelage evenwel, wordt rekening gehouden met de uitbetaalde wedde (= 80 %), verhoogd met het weddencomplement.

Artikel 288

Wanneer een werknemer in de vierdagenweek stapt, wordt automatisch een einde gesteld aan elke lopende periode van verminderde prestaties.

Artikel 289

Voor de werknemers die in de vrijwillige vierdagenweek stappen, wordt de periode van afwezigheid als verlof beschouwd en met dienstactiviteit gelijkgesteld.

Artikel 290

Voor de vastbenoemde werknemers houdt dit tevens in dat de periode van afwezigheid in de vrijwillige vierdagenweek in aanmerking genomen wordt voor de berekening van het pensioen binnen de bestaande wettelijke bepalingen.

Dit betekent ook dat de berekening van het pensioen gebeurt op basis van de gemiddelde wedde die de betrokken werknemers gedurende de laatste vijf jaar zouden ontvangen hebben indien zij voltijds zouden gepresteerd hebben.

Voor de contractuele werknemers wordt gedurende de afwezigheid de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst. Zij behouden hun aanspraken op een weddeverhoging.

Artikel 291

De verloven voor ziekte en de beschikbaarheid wegens ziekte stellen geen einde aan het stelsel van vrijwillige vierdagenweek.

Tijdens de vrijwillige vierdagenweek kan de werknemer geen aanspraak maken op één van de andere stelsels van verminderde prestaties, behoudens verminderde prestaties wegens ziekte .

De vrijwillige vierdagenweek wordt tijdelijk onderbroken tijdens de periode van:

- moederschapsverlof;/vaderschapsverlof/opvangverlof
- ouderschapsverlof in het kader van onderbreking van de beroepsloopbaan
- loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid
- loopbaanonderbreking in het kader van palliatieve verzorging
- volledige loopbaanonderbreking
- gedeeltelijke loopbaanonderbreking

De werknemer is in voorkomend geval niet langer meer onderworpen aan de bepalingen inzake de vrijwillige vierdagenweek, maar aan die van het verlof dat hij op dat moment geniet.

De vrijwillige vierdagenweek is cumuleerbaar met volgende verloven en dienstvrijstellingen:

- jaarlijkse vakantieverlof;
- omstandigheidsverlof;

Artikel 292

Wanneer een werknemer zijn arbeidsprestaties vermindert bij toepassing van de vrijwillige vierdagenweek, dan worden het vakantieverlof waarop het recht heeft en het aantal dagen ziekteverlof, in evenredige mate verminderd.

Artikel 293

Vanaf het ogenblik dat meer dan één werknemer gebruik maakt van de vrijwillige vierdagenweek worden zij vervangen door de tewerkstelling van werklozen die deeltijds of voltijds in dienst worden genomen onder arbeidsovereenkomst.

Artikel 294

Met ingang van 1 januari 2011 kan geen gebruik meer worden gemaakt van het recht op de vrijwillige vierdagenweek. De op 31 december 2010 lopende toekenningen blijven echter van kracht.

Afdeling VII. Halftijds vervroegde uittreding

Artikel 295

Vanaf de leeftijd van 55 jaar hebben de in vast verband benoemde voltijdse werknemers het recht om gedurende een ononderbroken periode van maximaal tien jaar, halftijds te werken. De halftijdse vervroegde uitdiensttreding moet onmiddellijk voorafgaan aan de pensionering.

Artikel 296

De werknemers vermeld in vorig artikel moeten de secretaris minstens zes maanden voor het begin van de onderbreking schriftelijk op de hoogte stellen. In deze mededeling dienen de werknemers de begindatum van de onderbreking te vermelden, die steeds aanvangt op de eerste dag van een maand. De duur van de halftijdse vervroegde uitdiensttreding moet minimaal één jaar bedragen. Eveneens dient de datum vermeld te worden waarop hij op rust wenst gesteld te worden. Op de datum van pensionering kan na het indienen van die aanvraag niet meer teruggekomen worden, tenzij die datum om welke reden ook, naar een vroeger tijdstip teruggebracht wordt.

Artikel 297

Tijdens de periode dat de werknemer in de halftijdse arbeidsregeling geen prestaties dient te verrichten, mag het geen beroepsbedrijvigheid uitoefenen.

Artikel 298

§ 1. De decretale graden en personeel van niveau A worden uitgesloten van de voordelen van de halftijdse vervroegde uitdiensttreding om de werking van de dienst niet te schaden.

§ 2. Aan de volgende werknemers wordt slechts halftijdse vervroegde uitdiensttreding toegestaan onder de voorwaarde dat de werking van de dienst niet in het gedrang komt. De secretaris zal, op basis van een gemotiveerd advies van het betrokken diensthoofd in samenspraak met het diensthoofd van de personeelsdienst, hierover beslissen:

- personeel van niveau B
- personeel van niveau C4-C5
- redder, niveau D1-D2-D3

Artikel 299

De werknemers die gebruik maken van het recht op de halftijdse vervroegde uitdiensttreding, leveren 50 % van de prestaties die zij normaal moeten doen. De halftijdse prestaties worden, in overleg, tussen de werknemer die kiest voor de halftijdse vervroegde uitdiensttreding en zijn hiërarchische meerdere, ofwel elke dag, ofwel volgens een andere vaste verdeling over de week of over de maand verricht. De verdeling van de prestaties geschiedt in volledige of halve dagen.

Artikel 300

De werknemers die kiezen voor een halftijdse vervroegde uitdiensttreding ontvangen bovenop de halftijdse wedde een maandelijks premie van 198,31 euro ten laste van de werkgever. Op de premie zijn geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd en wordt geen bedrijfsvoorheffing ingehouden. De premie wordt bij de afrekening van de personenbelastingen wel in rekening gebracht als vervangingsinkomen. De premie wordt niet geïndexeerd. De overige geldelijke voordelen, onder meer haard- of standplaatstoelage, diplomabijslag, vakantiegeld en eindejaarstoelage, worden in evenredige mate verminderd.

Artikel 301

De werknemer kan afzien van de in vorig artikel bedoelde premie als de inning de uitbetaling van een pensioen uitsluit. Hij richt daartoe een bij de post aangetekende brief aan de secretaris.

Artikel 302

De perioden waarop de werknemer geen prestaties verricht in het kader van de halftijdse vervroegde uitdiensttreding worden beschouwd als dienstactiviteit.

De werknemer behoudt zijn rechten op een hogere wedde en op bevordering. De periode van afwezigheid in de halftijdse vervroegde uitdiensttreding wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen binnen de bestaande wettelijke bepalingen.

De berekening van het pensioen gebeurt op basis van de gemiddelde wedde die de betrokken werknemers gedurende de laatste vijf jaar zouden ontvangen hebben indien zij voltijds zouden gepresteerd hebben.

Artikel 303

De halftijdse vervroegde uitdiensttreding is cumuleerbaar met volgende verloven en dienstvrijstellingen:

- jaarlijkse vakantieverlof;
- omstandigheidsverlof;

Artikel 304

Wanneer een werknemer in het stelsel van de halftijdse vervroegde uitdiensttreding stapt, wordt automatisch een einde gesteld aan elke lopende periode van verminderde prestaties.

Artikel 305

Wanneer een werknemer zijn arbeidsprestaties vermindert voor een halftijdse vervroegde uitdiensttreding, wordt het vakantieverlof waarop het recht heeft, in evenredige mate verminderd.

Artikel 306

Wanneer een werknemer zijn arbeidsprestaties vermindert voor een halftijdse vervroegde uitdiensttreding, wordt het ziekteverlof dat per twaalf maanden dienstanciënniteit toegekend wordt, in evenredige mate verminderd.

Artikel 307

Telkens wanneer twee werknemers kiezen voor de halftijdse vervroegde uitdiensttreding dienen zij vervangen te worden door een bijkomend statutair werknemer. De vervanging moet geschieden met ingang van de dag waarop de tweede werknemer effectief vervroegd uit dienst treedt.

Artikel 308

Met ingang van 1 januari 2011 kan geen gebruik meer worden gemaakt van het recht op de halftijdse vervroegde uitdiensttreding. De op 31 december 2010 lopende toekenningen blijven echter van kracht.

HOOFDSTUK XII - POLITIEK VERLOF

Artikel 309

Dit verlof wordt geregeld in de Wet van 18 september 1986.

HOOFDSTUK XIII - DE DIENSTVRIJSTELLINGEN

Artikel 310

§1. De werknemer die in de vaste arbeidstijdregeling of in de continuregeling werkt, krijgt een dienstvrijstelling van een uur per week omdat de continuïteit van de dienstverlening voor deze werknemers regelmatig nacht-, avond- en weekendwerk met zich meebrengt. Het arbeidsreglement bepaalt hoe de dienstvrijstelling op de werkvloer wordt toegepast.

§ 2. De werknemer die in de variabele arbeidstijdregeling werkt, krijgt dienstvrijstelling van een uur per week voor de maandagavonddienst of voor andere avondvergaderingen omdat deze werknemers dan drie dagdelen werken en omdat zij het derde dagdeel op maandag op een verplichte dag moeten compenseren.

Artikel 311

De werknemer krijgt dienstvrijstelling op de dag van de begrafenis van een bloed of aanverwant in de derde graad van de werknemer of de samenwonende partner.

Artikel 312

Het diensthoofd kan dienstvrijstelling verlenen voor de hoogstnodige tijd voor de begrafenis van een werknemer, een familielid van een werknemer of een lid van het bestuur.

Artikel 313

De werknemer die tussen 18 uur en 22 uur prestaties levert, krijgt voor de uren tussen 18 uur en 22 uur, 15 minuten dienstvrijstelling voor elk uur prestatie. Dit enkel wanneer de geleverde prestaties eindigen om 22 uur of later.

Artikel 314

De werknemer die tussen 22 uur en 6 uur prestaties levert, krijgt bovenop de toeslag voor onregelmatige prestaties (=25 %), 15 minuten dienstvrijstelling voor elk uur prestatie.

Artikel 315

De werknemer die buiten zijn normale dienstrooster werkt, krijgt voor de uren buiten zijn normale dienstrooster en bovenop de normale arbeidstijd van 38 uur een dienstvrijstelling van 15 minuten voor elk uur prestatie. Deze dienstvrijstelling vervalt als de gemaakte overuren niet binnen de vier maanden gecompenseerd worden.

Artikel 316

De werknemer krijgt dienstvrijstelling:

- als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
- als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar.

Artikel 317

De werknemer krijgt dienstvrijstelling om mindervaliden en zieken onbezoldigd te vergezellen en bij te staan tijdens vakantie-reizen en verblijven in België of in het buitenland. Die reizen en verblijven moeten georganiseerd zijn door een openbare instelling of een door een privaatrechterlijke vereniging of instelling met als opdracht de zorg voor mindervaliden of zieken op zich te nemen en die daarvoor door de overheid worden gesubsidieerd. De duur van deze dienstvrijstelling bedraagt maximaal 5 werkdagen per kalenderjaar.

Artikel 318

De werknemer die als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:

- de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
- als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.
- de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen, (op voorwaarde dat afgezien wordt van het presentiegeld)

Artikel 319

De werknemer krijgt dienstvrijstelling voor het afstaan van:

- beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- organen of weefsels voor de benodigde duur van de voorafgaande onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

Artikel 320

De werknemer krijgt één dag dienstvrijstelling om bloed, plasma of bloedplaatjes te geven, maximaal één dag per maand.

Artikel 321

§ 1. De vrouwelijke ambtenaar heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover één en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

De borstvoedingspauze duurt een half uur. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag vier uur of langer werkt, heeft die dag recht op één pauze. De vrouwelijke ambtenaar die tijdens een werkdag ten minste zeven en een half uur werkt, heeft die dag recht op twee pauzes. Als de vrouwelijke ambtenaar recht heeft op twee pauzes tijdens een werkdag, kan zij deze opnemen in één keer of twee keer.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestatie van de werkdag begrepen.

De vrouwelijke ambtenaar moet met het bestuur overeenkomen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk voor of na de bepaalde rusttijden.

De vrouwelijke ambtenaar die wenst de borstvoedingspauzes te genieten, brengt het bestuur twee maanden op voorhand hiervan op de hoogte, tenzij het bestuur op verzoek van de betrokkene een kortere termijn aanvaardt.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt

geleverd. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van de vrouwelijke ambtenaar geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medische getuigschrift.

Nadien bezorgt de vrouwelijke ambtenaar aan het bestuur elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.]

§ 2. Door het hoofd van de dienst wordt in de volgende situaties dienstvrijstelling verleend voor de hoogstnodige tijd; de dienst moet steeds verzekerd zijn:

- deelneming aan examens ingericht door het schepencollege
- bij oproep om voor het gerecht te getuigen of om te zetelen in een assisenjury
- voor het verschijnen voor de militieraad of herkeuringsraad
- voor het verschijnen voor de burgerlijke of militaire invaliditeitscommissie
- bij oproep om als lid in een familieraad te zetelen
- bij verhoor toegestaan door het bestuur
- voor kennismaking van het tuchtdossier
- bij oproeping voor de administratieve gezondheidsdienst, de arbeidsgeneeskundige dienst, de controlegeneesheer optredend in opdracht van de werkgever of in opdracht van een verzekeringsinstantie.

Artikel 322

De werknemer krijgt voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben, geen dienstvrijstelling, maar mag hiervoor de dienst wel verlaten op voorwaarde dat de verlete uren worden ingehaald.

Artikel 323

Tijdens een dienstvrijstelling is een werknemer tijdens de diensturen afwezig, met behoud van alle rechten. De afwezigheid wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Artikel 324

§ 1. Een werknemer die vooraf aan zijn hiërarchische meerdere een persoonlijke en occasionele oproeping of doorlopende opdracht voorlegt die uitgaat van de voorzitter van een onderhandelings- of overlegcomité, krijgt van rechtswege, gedurende de daartoe benodigde tijd, dienstvrijstelling om deel te nemen aan de werkzaamheden van dat comité.

In de oproeping en opdracht bedoeld in vorig lid, wordt het onderhandelings- of overlegcomité vermeld aan de werkzaamheden waarvan de werknemer verzocht wordt deel te nemen.

§ 2. Een werknemer die vooraf aan zijn hiërarchische meerdere een persoonlijke oproeping of machtiging voorlegt die uitgaat van een verantwoordelijke leider, krijgt van rechtswege, gedurende de daartoe benodigde tijd, een vrijstelling van dienst voor het uitoefenen van de prerogatieven voorzien in de artikelen 16, 1ste, 2de, 3de lid en 17, 1ste, 2de en 3de lid van de wet van 19 december 1974 en latere wijzigingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Genoemde prerogatieven kunnen door de werknemer slechts worden uitgeoefend in het gebied van het sectorcomité of van het bijzonder comité waartoe het stadsbestuur behoort.

§ 3. Alle andere werknemers dan die bedoeld worden in paragraaf 2. van onderhavig artikel kunnen vermelde prerogatieven uitoefenen op voorwaarde dat zij vooraf een persoonlijke opdracht of machtiging voorleggen die uitgaat van een erkende vakbondsorganisatie.

§ 4. Het schepencollege kan, met inachtneming van de behoeften van de dienst, gedurende de daartoe benodigde tijd, aan de werknemers dienstvrijstelling verlenen om deel te nemen aan vergaderingen die de representatieve vakorganisaties in de lokalen van de werkgever beleggen.

Artikel 325

De secretaris kan andere dienstvrijstellingen geven.

De secretaris kan in individuele en specifieke gevallen dienstvrijstelling geven.

TITEL IX. SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK I - OVERGANGSBEPALINGEN

Afdeling I. Geldelijke waarborgen

Artikel 326

De werknemer in dienst die na 1 januari 1994 op grond van de vorige rechtspositieregeling zijn vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, heeft behouden, behoudt die salarisschaal en die toelage of bijslag, zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het met toepassing van deze rechtspositieregeling zou hebben.

Artikel 327

De werknemer in dienst die op datum van de inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling op grond van de vorige rechtspositieregeling, een salarisschaal en een functionele loopbaan had die niet opgenomen zijn in artikel 111 BVR, behoudt die salarisschaal en functionele loopbaan zolang het aangesteld is in de graad waarmee die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige rechtspositieregeling verbonden waren.

Artikel 328

Bij overgangsmaatregel behoudt de financieel beheerder zijn salarisschaal en verworven rechten inzake het geldelijk statuut.

Artikel 329

De werknemer in dienst die op grond van de vorige rechtspositieregeling met toepassing van het koninklijk besluit van 17 november 1976 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een toelage voor gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk aan sommige werknemers van de provincies en de gemeenten voor occasionele gevaarlijke of hinderlijke werken een toelageregeling genoot die gunstiger is dan de regeling, vermeld in artikel vervangen door artikels in onderhavige rechtspositieregeling, momenteel zijn dit de artikelen 213 en 214, behoudt die gunstigere regeling zolang het in dienst is.

Artikel 330

De werknemer in dienst die op grond van de vorige rechtspositieregeling een vergoeding krijgt voor niet-gemotoriseerde verplaatsingen van en naar het werk behoudt die vergoeding op persoonlijke titel .

Afdeling II. Overgangsbepalingen over diverse lopende procedures en lopende periodes

Artikel 331

Procedures van aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit 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 332

Het evaluatiesysteem en de functierelevante evaluatiecriteria blijven behouden met uitzondering van de loopbaanversnellingen en loopbaanvertragingen.

Artikel 333

De procedureregels die van toepassing waren bij de start van de evaluatieperiode die doorloopt na de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling, blijven van toepassing op die lopende evaluatieperiode, met uitzondering van bestaande plaatselijke regels over het interne beroep tegen de ongunstige evaluatie bij het college van burgemeester en schepenen.

De positieve en negatieve gevolgen van de evaluatie vastgesteld met toepassing van artikel 66, 67 en 68 gelden pas vanaf de eerstvolgende evaluatieperiode.

De kortere termijn voor de toepassing van het ontslag na ongunstige evaluatie geldt pas vanaf de eerstvolgende evaluatieperiode. Negatieve evaluatieresultaten die werknemers hebben gekregen voor de vorige evaluatieperiodes, tellen niet mee voor de ontslagmogelijkheid.

Artikel 334

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

Artikel 335

Het saldo van overuren op 31 december 2008 wordt weggewerkt via een schema waarin per jaar minimaal 1/3 van het saldo aan overuren weggewerkt wordt. Het schema spreidt zich uit over maximaal drie jaar.

HOOFDSTUK II - OPHEFFINGSBEPALINGEN EN INWERKINGTREDINGSBEPALINGEN.

Afdeling I. Opheffingsbepalingen

Artikel 336

Alle raadsbesluiten betreffende de vorige rechtspositieregeling, zowel administratief als geldelijk statuut, worden met onderhavig besluit opgeheven.

De uitvoerende raadsbesluiten betreffende de stelsels vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uitdiensttreding en de modaliteiten voor de medische controle blijven van kracht tot de gemeenteraad ze wijzigt.

Afdeling II. Inwerkingtredingsbepalingen

Artikel 337

Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 januari 2009.

De salarisschaal van de gemeentesecretaris heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2007.

De salarisschaal van de financieel beheerder heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2007.

BIJLAGE 1 EXAMENPROGRAMMA'S, BIJZONDERE VOORWAARDEN VOOR AANWERVING, BEVORDERING OF INTERNE PERSONEELSMOBILITEIT

De bijzondere voorwaarden voor aanwerving, bevordering of interne personeelsmobiliteit worden vastgesteld in een apart raadsbesluit volgens de bepalingen van het besluit rechtspositieregeling.

BIJLAGE 2. GRADEN, SALARISSCHALEN EN FUNCTIONELE LOOPBANEN

Graad	Salarisschaal	Functionele loopbaan
<ul style="list-style-type: none">- technisch beambte- cultuurbeambte- technisch beambte-schoonmaak- gemeenschapswacht	E1 – E3	van E1 naar E2 na 4 jaar schaalanciënniteit in E1 en na een gunstig evaluatieresultaat van E2 naar E3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2 en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none">- administratief assistent- administratief assistent-drukker- administratief assistent-telefonist- theaterassistent- technisch assistent-toezichter- badmeester- redder- weekendredder- technisch assistent	D1 – D3	van D1 naar D2 na 4 jaar schaalanciënniteit in D1 en na een gunstig evaluatieresultaat van D2 naar D3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none">- ploegverantwoordelijke	D4 – D5	van D4 naar D5 na 9 jaar schaalanciënniteit in D4 en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none">- technisch medewerker- administratief medewerker- administratief medewerker-systeembeheerder- bibliotheekassistent- sportmedewerker- technisch medewerker-schoonmaak- technisch medewerker-beheerder sportinfrastructuur- jeuginformatie- en participatie-ambtenaar- huisbewaarder (eigen haard)- kinderverzorgster- techno-preventieambtenaar- technisch medewerker-tekenaar- technisch medewerker-controle	C1 – C3	van C1 naar C2 na 4 jaar schaalanciënniteit in C1 en na een gunstig evaluatieresultaat van C2 naar C3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en na een gunstig evaluatieresultaat

<ul style="list-style-type: none"> - werken - groenambtenaar 		
<ul style="list-style-type: none"> - administratief hoofdmedewerker 	C4 – C5	van C4 naar C5 na 9 jaar schaalanciënniteit in C4 en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none"> - helpdeskverantwoordelijke - GIS-coördinator- /helpdeskmedewerker - kwaliteitscoördinator - deskundige personeelsadministratie - communicatieambtenaar - boekhouder - cultuurfunctionaris - theatertechnicus - assistent-dienstleider - diensthoofd toerisme - sportpromotor - lesgever - beheerder zwembaden en recreatiedomein - jeugdconsulent - maatschappelijk assistent- drughulpverlener - coördinator kinderopvang - begeleider alternatieve strafrechterlijke maatregelen - mobiliteitsambtenaar - adjunct-stedenbouwkundige - milieuambtenaar - duurzaamheidsambtenaar 	B1 – B3	van B1 naar B2 na 4 jaar schaalanciënniteit in B1 en na een gunstig evaluatieresultaat van B2 naar B3 na 18 jaar gecumuleerde schaal- anciënniteit in B1 en B2 en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none"> - personeelsverantwoordelijke - maatschappelijk assistent 	B4 – B5	van B4 naar B5 na 9 jaar schaalanciënniteit in B4 en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none"> - systeembeheerder - bestuurssecretaris-jurist - bestuurssecretaris-financiën - cultuurbeleidscoördinator - cultuurfunctionaris - bibliothecaris - archivaris - sportfunctionaris - preventieambtenaar - industrieel ingenieur - bestuurssecretaris technische dienst administratie - stedenbouwkundige - hoofd uitvoeringsdiensten 	A1a – A3a	van A1a naar A2a na 4 jaar schaalanciënniteit in A1a en na een gunstig evaluatieresultaat van A2a naar A3a na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A2a en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none"> - afdelingshoofd 	A4a – A4b	van A4a naar A4b na 9 jaar schaalanciënniteit in A4a en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none"> - directeur persoonsgebonden zaken - directeur grondgebonden zaken 	A5a – A5b	van A5a naar A5b na 9 jaar schaalanciënniteit in A5a en na een gunstig evaluatieresultaat
<ul style="list-style-type: none"> - secretaris - financieel beheerder 	decretale graad	

BIJLAGE 3. UITGEWERKTE SALARISSCHALEN

Salarisschalen	A1a	A2a	A3a	A4a	A4b	A5a	A5b
Minimum	21.850	24.050	26.300	26.300	27.950	28.500	29.900
Maximum	34.000	36.200	38.450	38.450	40.100	44.500	48.600
Verhogingen	2x1x750 1x1x700 3x3x1500 1x3x1450 1x3x1500 2x3x1250	3x1x750 2x3x1500 1x3x1450 2x3x1500 1x3x1250 1x3x1200	3x1x750 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450 2x3x1250	3x1x750 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1450 2x3x1250	3x1x750 1x3x1500 1x3x1450 3x3x1500 1x3x1200 1x3x1250	3x1x1000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x1950 2x3x1750 1x3x1700	1x1x1100 1x1x1150 1x1x1100 1x3x2000 1x3x1950 2x3x2000 1x3x2450 1x3x2500 1x3x2450
0	21.850	24.050	26.300	26.300	27.950	28.400	29.900
1	22.600	24.800	27.050	27.050	28.700	29.400	31.000
2	23.350	25.550	27.800	27.800	29.450	30.400	32.150
3	24.050	26.300	28.550	28.550	30.200	31.400	33.250
4	24.050	26.300	28.550	28.550	30.500	31.400	33.250
5	24.050	26.300	28.550	28.550	30.200	31.400	33.250
6	25.550	27.800	30.000	30.000	31.700	33.350	35.250
7	25.550	27.800	30.000	30.000	31.700	33.350	35.250
8	25.550	27.800	30.000	30.000	31.700	33.350	35.250
9	27.050	29.300	31.500	31.500	33.150	35.350	37.200
10	27.050	29.300	31.500	31.500	33.150	35.350	37.200
11	27.050	29.300	31.500	31.500	33.150	35.350	37.200
12	28.550	30.750	33.000	33.000	34.650	37.350	39.200
13	28.550	30.750	33.000	33.000	34.650	37.350	39.200
14	28.550	30.750	33.000	33.000	34.650	37.350	39.200
15	30.000	32.250	34.500	34.500	36.150	39.300	41.200
16	30.000	32.250	34.500	34.500	36.150	39.300	41.200
17	30.000	32.250	34.500	34.500	36.150	39.300	41.200
18	31.500	33.750	35.950	35.950	37.650	41.050	43.650
19	31.500	33.750	35.950	35.950	37.650	41.050	43.650
20	31.500	33.750	35.950	35.950	37.650	41.050	43.150
21	32.750	35.000	37.200	37.200	38.850	42.800	46.150
22	32.750	35.000	37.200	37.200	38.850	42.800	46.150
23	32.750	35.000	37.200	37.200	38.850	42.800	46.150
24	34.000	36.200	38.450	38.450	40.100	44.500	48.600

Salarisschalen	B1	B2	B3	B4	B5
Minimum	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
maximum	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500
verhogingen	1x1x500 5x2x500 1x2x450 4x2x500 1x2x600	1x1x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x800	1x1x800 1x2x750 6x2x800 1x2x750 2x2x800 1x2x900	1x1x800 1x2x850 1x2x800 1x2x850 2x2x800 1x2x850 2x2x800 1x2x850 2x2x800	1x1x900 1x2x950 2x2x900 1x2x950 2x2x900 1x2x950 2x2x900 1x2x950 2x2x900 1x2x1000
0	17.300	18.850	19.550	19.950	21.400
1	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300
2	17.800	19.450	20.350	20.750	22.300
3	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250
4	18.300	20.100	21.100	21.600	23.250

5	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150
6	18.800	20.700	21.900	22.400	24.150
7	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050
8	19.300	21.300	22.700	23.250	25.050
9	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000
10	19.800	21.950	23.500	24.050	26.000
11	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900
12	20.300	22.550	24.300	24.850	26.900
13	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800
14	20.750	23.200	25.100	25.700	27.800
15	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750
16	21.250	23.800	25.900	26.500	28.750
17	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650
18	21.750	24.400	26.650	27.300	29.650
19	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550
20	22.250	25.050	27.450	28.150	30.550
21	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500
22	22.750	25.650	28.250	28.950	31.500
23	23.350	26.450	29.150	29.750	32.500

Salarisschalen	C1	C2	C3	C4	C5
Minimum	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
Maximum	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300
Verhogingen	1x1x600 1x2x600 1x2x550 8x2x600 1x2x550 1x2x600 1x2x700	1x1x550 9x2x600 1x2x550 2x2x600 1x2x850	1x1x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x850	1x1x550 1x2x600 2x2x550 1x2x600 1x2x500 1x2x600 2x2x550 1x2x600 1x2x550 1x2x600 1x2x550 1x2x600	1x1x600 1x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 2x2x600 1x2x650 1x2x600 1x2x650 1x2x850
0	13.550	14.250	15.900	18.550	20.400
1	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
2	14.150	14.800	16.550	19.100	21.000
3	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
4	14.750	15.400	17.150	19.700	21.600
5	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
6	15.300	16.000	17.750	20.250	22.250
7	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
8	15.900	16.600	18.400	20.800	22.850
9	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
10	16.500	17.200	19.000	21.400	23.500
11	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
12	17.100	17.800	19.650	21.950	24.100
13	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
14	17.700	18.400	20.250	22.550	24.700
15	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
16	18.300	19.000	20.850	23.100	25.350
17	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
18	18.900	19.600	21.500	23.650	25.950
19	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550

20	19.500	20.200	22.100	24.250	26.550
21	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
22	20.100	20.750	22.750	24.800	27.200
23	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
24	20.650	21.350	23.350	25.400	27.800
25	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
26	21.250	21.950	23.950	25.950	28.450
27	21.950	22.800	24.800	26.550	29.300

Salarisschalen	D1	D2	D3	D4	D5 Bijlage II bij sectorale akkoord 2009-2013 van 19/11/2008
Minimum	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
Maximum	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800
Verhogingen	1x1x350 3x2x350 1x2x300 8x2x350 1x2x500	1x1x350 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 2x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x500	1x1x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 2x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x400 1x2x350 1x2x350	1x1x350 1x2x350 1x2x300 10x2x350 1x2x550	1x1x300 2x2x500 1x2x300 1x2x800 1x2x500 4x2x400 1x2x500 3x2x600
0	13.300	14.300	15.500	16.900	17.000
1	13.650	14.650	15.820	17.250	17.300
2	13.650	14.650	15.850	17.250	17.300
3	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
4	14.000	15.000	16.250	17.600	17.800
5	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
6	14.350	15.400	16.600	17.900	18.300
7	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
8	14.700	15.750	17.000	18.250	18.600
9	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
10	15.000	16.150	17.350	18.600	19.400
11	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
12	15.350	16.500	17.700	18.950	19.900
13	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
14	15.700	16.900	18.100	19.300	20.300
15	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
16	16.050	17.250	18.450	19.650	20.700
17	16.400	17.650	18.850	20.000	21.100
18	16.400	17.650	18.850	20.000	21.000
19	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
20	16.750	18.000	19.200	20.350	21.500
21	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
22	17.100	18.350	19.600	20.700	22.000
23	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600
24	17.450	18.750	19.950	21.050	22.600

25	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
26	17.800	19.100	20.350	21.400	23.200
27	18.300	19.600	20.700	21.950	23.800

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

BIJLAGE 4. LIJST WERKZAAMHEDEN ONGEZOND, GEVAARLIJK EN HINDERLIJK WERK

2. Werken waarvan bij de uitvoering de werknemer ernstig is blootgesteld aan aanrakingen met beer- en drekstoffen, ongedierte of verrotte of in staat van verrotting of ontbinding verkerende overblijfselen. Voorbeelden :

- het ledigen van de toiletten, ook verplaatsbare, van foorkramers
- het werken in beerketels en beerputten, uitgezonderd natuurlijke en huishoudelijke composthopen
- het ontstoppen en herstellen van beerschuiven
- het opgraven, herkisten en herbegraven van stoffelijke overblijfselen
- het verlenen van assistentie bij lijkschouwingen door grafmakers
- het behandelen van niet ontsmette inboedels
- het verdelgen van schadelijke insecten met giftige stoffen in deze plaatsen
- het opruimen van clandestien gestort vuil

- het ontslijken en reinigen van vijvers.
9. Ongezonde of gevaarlijke werken verricht in walgelijke, niet of weinig verluchte ruimtes. Voorbeelden :
- las- en branderswerk in beperkte en niet afzuigbare ruimten
 - ontslijkings- en herstellingswerk in gesloten riolen, in pompstations
 - werk in watervaten en in de vuurhaard van de verwarmingsketels op stookolie en in rookkanalen.
10. Werken waarbij de werknemer is blootgesteld aan besmetting door radioactieve stoffen.
11. Werken waar, bij de uitvoering, de werknemer ernstig is blootgesteld aan de uitwerkselen van verontreinigd water, moerassen, verontreinigd slijk, gassen, zuren, bijtende stoffen. ... Voorbeelden :
- werken in verontreinigde grond: verontreiniging door olie, chemische verontreiniging, verontreiniging door zuren (vb. rioolgrachten)
 - het bestrijken op korte afstand van houten constructies met producten die gevaarlijk zijn voor de gezondheid (zie etikettering - naleving van de veiligheidsvoorschriften)
 - werken met KGA op het recyclagepark
 - werk waarbij de werknemer tot de knieën in het water staat
 - verwerken van bepaalde houtsoorten (bvb. teak, kambale, wengé, ...)
 - het lassen en branden van bijzondere metaallegeringen in slecht of niet afzuigbare ruimten.
12. Werken waar, bij de uitvoering, de werknemer ernstig is blootgesteld aan de uitwerkselen van stof en roet in gesloten lokalen of beperkte ruimtes. Voorbeelden :
- het opruimen van kelders en zolders en het opruimen van vuilnis uit gebouwen
 - het uitbreken van zolderingen en schoorstenen
 - het uitslijpen van sleuven in steen en beton binnen gesloten en niet afzuigbare ruimten.
13. Werken voor ontstoppen en ontslijken van riolen. Voorbeelden :
- werken aan rioolverbindingen
 - het afbreken en herstellen van waterplaatsen en WC's.
14. Ongewoon ongezonde, bevuilende en hinderlijke werken. Voorbeelden :
- het reinigen van de ruimte achter het drukschot van huisvuilwagens
 - het reinigen van de laadbak van de veegwagens
 - werken uitgevoerd in de laadbakken van huisvuilwagens
15. Hinderlijke werken. Voorbeelden :
- werken met de bitumenketel
 - afbraakwerken van gebouwen
 - rioleringswerken en andere leidingen uitgevoerd in nauwe sleuven met een diepte van ten minste 2 meter
 - reiniging wegmarkeringsmachine
 - verbranden van onkruid met gasbrander
 - op grote hoogte werken (zonder hoogtewerker)
 - het maaien van gras op vastgestelde plaatsen die bijzonder vervuild zijn met hondenpoep.

BIJLAGE 5. OUDE WEDDESCHALEN BIJ OVERGANGSMAATREGEL

1.1.47 ONDERBUREAUCHEF

Officiële schaal:1.47

Geldig vanaf: 01/01/2002

Minimum: 14797,39

Maximum: 24512,41

Weddegroep: A WEDDEGROEP A

Leeftijd: 20 jr 0 mnd

Trap	Bedrag
0	14797,39
1	15064,82
2	15332,25

3	16490,88
4	16490,88
5	16758,31
6	16758,31
7	17114,79
8	17114,79
9	17827,81
10	17827,81
11	18540,83
12	18897,31
13	19521,21
14	19521,21
15	20145,11
16	20145,11
17	20769,01
18	20769,01
19	21392,91
20	21392,91
21	22016,81
22	22016,81
23	22640,71
24	22640,71
25	23264,61
26	23264,61
27	23888,51
28	23888,51
29	24512,41

Verhogingstrappen

2 x 1 jr x 267,43

1 x 1 jr x 1158,63

1 x 2 jr x 267,43

1 x 2 jr x 356,48

2 x 2 jr x 713,02

1 x 1 jr x 356,48

1 x 1 jr x 623,90

8 x 2 jr x 623,90

1.1.53 ONDERBUREAUCHEF

Officiële schaal:1.53

Geldig vanaf: 01/01/2002

Minimum: 15243,03

Maximum: 24958,05

Weddegroep: A WEDDEGROEP A

Leeftijd: 20 jr 0 mnd

Trap	Bedrag
0	15243,03
1	15510,46
2	15777,89
3	16936,52
4	16936,52
5	17203,95
6	17203,95
7	17560,43
8	17560,43
9	18273,45

10	18273,45
11	18986,47
12	19342,95
13	19966,85
14	19966,85
15	20590,75
16	20590,75
17	21214,65
18	21214,65
19	21838,55
20	21838,55
21	22462,45
22	22462,45
23	23086,35
24	23086,35
25	23710,25
26	23710,25
27	24334,15
28	24334,15
29	24958,05

Verhogingstrappen

2 x 1 jr x 267,43

1 x 1 jr x 1158,63

1 x 2 jr x 267,43

1 x 2 jr x 356,48

2 x 2 jr x 713,02

1 x 1 jr x 356,48

1 x 1 jr x 623,90

8 x 2 jr x 623,90

BIJLAGE 6. OVERZICHT VAN DE VERLOVEN EN AFWEZIGHEDEN, DE ADMINISTRATIEVE TOESTAND EN DE GELDELIJKE EN ADMINISTRATIEVE GEVOLGEN

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaal-anciënniteit	Recht op de loopbaan
Jaarlijkse vakantiedagen	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Feestdagen	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Moederschapsverlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Vaderschapsverlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Opvangverlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Ouderschapsverlof	dienstactiviteit	neen	ja	ja	ja
Ziekteverlof bij statutairen	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Disponibiliteit	disponibiliteit	neen (wachtgeld)	ja	ja (disponibiliteitsuitkering op basis van laatste activiteitswedde)	ja
Verlof voor deeltijdse prestaties	dienstactiviteit	neen	ja	ja	ja
Verlof voor opdracht				neen	ja

- artikel 271 - krijgsmacht - vakbond	dienstactiviteit dienstactiviteit dienstactiviteit	neen neen neen	ja ja ja	Toepassing van Art.58 BVR: voor maximaal 1 jaar onbezoldigde afwezigheid gedurende de carrière. De raad kiest welke vorm van afwezigheid.	
Omstandigheids verlof	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Onbetaald verlof artikel 275	non-activiteit	neen	neen	neen	ja
Verlof verminderde prestaties wegens ziekte	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Dienstvrijstelling en (art.213-220 BVR)	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Afwezigheid zonder toestemming vooraf of kennisgeving (art.172 BVR)	non-activiteit	neen	neen	neen	ja
Idem als supra met overmacht (art. 172 BVR)	dienstactiviteit	ja	ja	ja	ja
Georganiseerde werkonderbreking	dienstactiviteit	neen	ja	ja	ja
Andere verloven					
Loopbaanonderbreking	dienstactiviteit	neen	ja	ja, tenzij bij VT LBO (max. 1 jaar)	ja
Vrijwillige vierdagenweek	dienstactiviteit	neen	ja	ja	ja
Halftijdse vervroegde uitdiensttreding	dienstactiviteit	neen	ja	ja	ja
Politiek verlof	Zoals decretaal bepaald: in sommige gevallen non-activiteit, in andere gevallen dienstactiviteit	neen	ja	Indien voltijds dan max. 1 jaar; Indien deeltijds, dan loopt schaalanciënniteit door op basis van de deeltijdse afwezigheid.	Niet uitdrukkelijk bepaald → afhankelijk van gelijkstelling met dienstactiviteit

Onthouden zich bij de stemming: Liedts, Paulis, Marcipont, Schaut, Vanhencxthoven, Vervoort, Vermeulen, Geypens, Heylen, Rombouts en Van den Eynden.

012 Wegdek St.-Jobsstraat

Raadslid Guy Paulis licht zijn agendapunt toe.

De problematiek van het verouderde en onaangepaste wegdek van de St.-Jobsstraat (gedeelte buiten de ring) is bekend. Begrijpelijk werd de afgelopen jaren gevraagd om geduld

te oefenen voor verbeteringswerken, omwille van de langdurige werken (en mobiliteitsproblemen) aan Prima Lux/Aarschotseweg. Nu die werf aan Prima Lux/Aarschotseweg toch uitzicht biedt op voltooiing, herleeft de hoop bij vele bewoners van de St.-Jobsstraat op spoedige verbeteringswerken aan het wegdek voor hun deur.

Graag meer duidelijkheid van de schepen van openbare werken/mobiliteit in verband met eventuele verbeteringswerken aan de St.-Jobsstraat.

Schepen Jos Schellens antwoordt.

Hij verwijst naar de zitting van 4 november 2008 waar deze vraag nog eens gesteld is. Het antwoord is nog steeds hetzelfde.

Raadslid Paulis zegt dat hij intussen tegenstrijdige informatie gekregen heeft. Hij zegt dat de technische dienst verklaart dat het bestuur de studieopdracht plant in 2011 zodat de werken kunnen uitgevoerd worden in 2012. In de media leest hij een verklaring van een schepen waarin staat dat de werken zullen uitgevoerd worden in 2010 en dat de werken gepland zijn na het beëindigen van de werken aan de Prima Lux.

Hij vraagt of de werken in 2010, 2012 of nog later gepland zijn.

Schepen Schellens verwijst opnieuw naar zijn antwoord van 4 november 2008. Hij zegt dat hij geen antwoord gaat geven. Hij zegt dat er inderdaad veel datums circuleren, ook over het beëindigen van de werf aan Prima-Lux. Die zouden in het voorjaar beëindigd zijn. Hij zegt dat die werken zeker niet klaar zullen zijn voor het verlof en het is nog niet duidelijk wanneer ze wel klaar zullen zijn.

Raadslid Paulis vraagt of het dossier intussen al voorbereid wordt zodat men eventueel kan starten na het beëindigen van de werken aan Prima-Lux.

Schepen Schellens blijft bij zijn antwoord van 4 november 2008.

Burgemeester Jan Peeters treedt schepen Schellens bij. De enige timing die er op dit moment vastligt, is de tweede helft van de legislatuur. Verder is de vraag in november uitgebreid beantwoord.

Raadslid Van den Eynden vraagt wat er gaat gebeuren met de straten waarvan het wegdek erg beschadigd is door de strenge winter.

De burgemeester dringt aan om het bij de agenda van de toegevoegde punten te houden. Hij zegt dat er ieder jaar een budget voorzien wordt voor asfaltwegen en dat de aanbesteding telkens in het voorjaar plaatsvindt.

013/

A Ongelijke houding stad i.v.m. al dan niet opleggen diverse eisen i.v.m. mobiliteitseffecten(studie) en ruimtelijke ordening

013/

B HealthCity

013/

C Akteneming HealthCity

13/A

Raadslid Guy Paulis licht zijn agendapunt toe. Buurtbewoners reageren verbaasd in verband met de nakende opening van een infrastructuur aan het einde van de Belgiëlaan, ter hoogte van de spooroverweg. Er was geen enkele informatie vanuit de stad.

En in combinatie met de ingebruikname van vele nieuwe appartementen op een nabijgelegen site, en de al bestaande hoge parkeerdruk omwille van het vlakbij gelegen drukke bus- en treinstation, doet het toch vragen rijzen in verband met de houding van de stad.

Waarom worden andere aanvragen, overigens op minder drukke locaties en met minder potentieel aantal bezoekende auto's, door de stad wél langdurig onder de loep gelegd op vlak van mobiliteitseffecten(studie) en ruimtelijke ordeningimpact, en opgezaald met een - vaak onrealistisch - eisenpakket?

13/B

Raadslid Walter Vanhencxthoven licht zijn agendapunt toe.

Op de Belgiëlaan wil de Nederlandse groep van fitnesscentra HealthCity een filiaal openen, een zogenaamde HealthCity Basic. Volgens de website van HealthCity België kan u voor het filiaal te Herentals al vanaf 6 februari 2009 een abonnement aanschaffen om aan fitness of krachttraining te doen of groepslessen te volgen.

Volgende vragen heeft de Open VLD hierbij:

1. Het gebouw betrof voordien een magazijn van een drankenhandel. Nu komt er een fitnesscentrum. Werd er een bestemmingswijziging aangevraagd? Zo nee, diende deze bestemmingswijziging aangevraagd te worden en wat is de sanctie op het niet naleven ervan?
2. Werd er een bouwvergunning aangevraagd om het gebouw te verbouwen van magazijn naar fitnesscentrum? Zo nee, waarom was er geen bouwvergunning nodig nu toch ontegensprekelijk constructieve werken worden uitgevoerd?
3. Dient een dergelijke inrichting te voldoen aan de criteria van Vlarem? Wat als de groepslessen onder begeleiding van elektronisch versterkte muziek gebeuren?
4. Hoeveel parkeerplaatsen heeft deze inrichting voor zijn klanten voorzien? Wat zal de gemeente doen om de bijkomende parkeerplaatsen die binnenkort door de NMBS aldaar ter beschikking worden gesteld, voor te behouden aan pendelaars?

13/C

Raadslid Hans Van den Eynden licht zijn agendapunt toe.

Op 11 december 2008 werd een aanvraag ingediend bij de stad Herentals om drankcenter Geudens te wijzigen in een fitnesscentrum. Ze beogen 2000 leden. De opening van het center is gepland voor de maand maart en de werken zijn dus al bezig.

Reeds op 23 december (binnen de 14 dagen) keurde het college de aanvraag goed. Er is geen milieuvergunning nodig (een melding is voldoende). Ook is het geen bestemmingswijziging en is er dus geen bouwvergunning nodig en moeten er ook geen voorwaarden worden opgelegd.

Ik heb bij deze zéér merkwaardige beslissing enkele vragen:

1. Hoe is mogelijk dat alle andere fitnesscentra in Herentals zich met allerlei regels in orde moesten stellen, wat tijd en geld kostte, en dat HealthCity op 2 weken rond geraakt en blijkbaar van elk reglement vrij wordt gesteld?
2. Is er een reden, waarom de dienst ruimtelijke ordening zo vlug (2 weken) heeft gehandeld?
3. Doordat er geen vergunning zou nodig zijn, is de brandweer niet op de hoogte (en zal er dus geen controle komen) en zal ook het Centrum voor Toegankelijkheid geen eisen (kunnen) opleggen.
4. Waarschijnlijk zullen er airco-installaties komen, met alle gevolgen (lawaai) voor de andere bewoners in het gebouw. Wat met mogelijke geluidshinder door de muziekinstallaties?
5. De poorten van het drankcenter zullen vervangen worden door deuren en ramen. Is dit geen gevelwijziging?
6. Volgens mij was de drankenhandel vergund als magazijn en niet als handelspand en is er dus wel een bestemmingswijziging. Indien dit klopt, moet er dan geen openbaar onderzoek opgestart worden naar aanleiding van de bestemmingswijziging?
7. Is het raadzaam om een vergunning te geven voor een fitnesszaak van deze omvang in de stationsbuurt, wetende dat het parkeerprobleem er al zo groot is: de bewoners van omliggende appartementen, dokters in Hikstraat, gebruikers van NMBS, bezoekers van Stedelijke Academie met in de toekomst de heropening van de Stedelijke Balletschool. Het is nu al te veel van het goede. Is het niet aan de stad om pro actief op te treden en latere verkeersellende te vermijden.
8. Moet een fitnesscentrum dat lokalen inricht voor dans, niet in het bezit te zijn van een milieuvergunning klasse 2? Wordt er ook horeca voorzien? Indien ja, wat zijn de openingsuren van het café?
9. Valt nu niet te vrezen dat Health City een schadeclaim tegen de stad zal indienen? Uiteindelijk begonnen ze de werken in de mening dat een melding voldoende zou

zijn. En die melding werd geacteerd door het schepencollege.

10. Kan er onder deze omstandigheden en met al deze openstaande vragen verder gewerkt worden? Dienen de werken te worden stilgelegd?

Schepen Mien Van Olmen antwoordt dat er toch wel wat foutieve informatie de ronde doet over de aanvragen van de bouwvergunning en de milieuvergunning. Zij situeert het pand waarin vroeger drankenhandel Geudens gevestigd was. Op 11 december is er inderdaad een melding binnen gekomen van HealthCity. Voorafgaand was er al een overleg geweest met de milieudienst in dat verband. Daaruit bleek dat HealthCity enkel een melding moest doen voor lozing van huishoudelijk afvalwater, en voor de sportzalen indien er publiek zou aanwezig zijn tijdens bijvoorbeeld opendeurdagen. Uit dat gesprek bleek ook dat zij geen airco's zouden plaatsen. Indien ze dat toch willen doen, zullen ze dat ook officieel moeten melden. Al hun geplande activiteiten kaderen binnen een klasse 3 inrichting. Dit wil zeggen dat er geen openbaar onderzoek moet gedaan worden en dat het college er geen beslissingen in hoeft te nemen. Het college neemt enkel akte en is niet bevoegd om bijkomende voorwaarden op te leggen. De melding is op 11 december binnengekomen en gaat 24 uur later in werking. Het college heeft er twee weken later officieel akte van genomen. Er is geen sprake van een ongelijke behandeling. De aanvrager moet zich als klasse 3-inrichting ook aan de Vlarew-wetgeving houden qua lawaaihinder enzovoort.

Daarnaast hebben we het stedenbouwkundig verhaal. De aanvragers zijn op onze bouw-dienst inlichtingen komen vragen over de vergunningen die zij moeten aanvragen. Hierop zijn de standaard antwoorden gegeven. Constructieve wijzigingen, wijzigingen aan de gevel, lichtreclame enzovoort moeten aangevraagd worden. Fitnessactiviteiten vallen onder de functie 'handel'. Hier stelt zich een probleem want na onderzoek blijkt dat de drankenhandel vergund was als magazijn. Gezien de grootte moesten zij 12 parkeerplaatsen voorzien binnen een straal van 400 meter en die hadden zij in de Fraikinstraat. Omdat er hier wel degelijk een functiewijziging moet gebeuren, zal die aangevraagd moeten worden. De zaak bevindt zich binnen een BPA waar heel specifieke richtlijnen zijn opgelegd. Als handelszaak zullen er 20 parkeerplaatsen moeten voorzien worden binnen een straal van 400 meter. Wij hebben de aanvragers vorige week uitgenodigd en hen dat meegedeeld. De politie is intussen ook ter plaatse geweest en heeft vastgesteld dat er geen constructieve wijzigingen aangebracht zijn. Op dit ogenblik zijn ze dus niet in overtreding. Maar ze kunnen pas starten op het ogenblik dat er een functiewijziging is vergund. Wanneer zij de aanvraag indienen, zal die de normale adviesprocedure doorlopen. In die aanvraag zullen zaken als lichtreclame enzovoort opgenomen worden.

Raadslid Paulis vraagt hoeveel parkeerplaatsen nodig zijn als zij een vergunning willen als handelszaak?

Schepen Van Olmen zegt dat zij er 20 nodig hebben, de nieuwe zaak heeft niet de volledige oppervlakte van de vorige zaak.

Raadslid Paulis stelt zich nog vragen bij de houding van het stadsbestuur ten opzichte van de voortuinstrook en de berm. Normaal zijn die heilig. Hij stelt vast dat de voortuinstrook is ingenomen door een container en dat de berm al helemaal kapot gereden is.

Raadslid François Vermeulen zegt dat hij ook al gezien heeft dat de poort weg is en dat er een glazen constructie geplaatst is. Hij vraagt of de werken zullen stilgelegd worden en wat de houding van de stad zal zijn. Hij wil ook weten waar er 12 parkeerplaatsen liggen in de Hikstraat want hij denkt dat die er niet meer zullen zijn.

Schepen Van Olmen beaamt dat die 12 parkeerplaatsen niet meer beschikbaar zijn. Die plaatsen waren mee vergund in de Fraikinstraat, niet in de Hikstraat. De aanvragers zullen op zoek moeten gaan naar 20 parkeerplaatsen. Als stad kunnen wij geen bouwovertradingen vaststellen. De politie is al ter plaatse geweest en er is pv opgemaakt van lichtreclame die niet vergund was. Dat is intussen verwijderd. De politie volgt de zaak mee op. U vraagt naar de houding van de stad. Wij zullen eerst afwachten tot er een dossier wordt ingediend. Ik herhaal dat die de normale adviesprocedure zal doorlopen. Maar we willen niet kort door de

bocht gaan en stellen dat er geen fitness mag komen. We wachten het dossier af en zullen het dan behandelen.

Burgemeester Jan Peeters zegt dat de schepen een volledige en correcte uitleg gegeven heeft. Een handelszaak moet werken binnen de wetgeving van de milieuvergunningen en de bouwvergunningen. In deze zaak is er een aanvraag voor een milieuvergunning binnen gekomen klasse 3 die correct behandeld is. Indien HealthCity de regels niet respecteert, zullen de aanvragers geverbaliseerd worden in het kader van de Vlarem-wetgeving. Voor ze kunnen starten, zullen ze een bouwvergunning moeten hebben met een functiewijziging die voldoet aan het BPA. Ze hebben op dit moment een vergunning voor wat er nu gebeurt. Wij zullen die bouwaanvraag behandelen zoals alle andere bouwaanvragen. Als ze voldoen aan het BPA, krijgen ze de vergunning. Als andere fitnesscentra in het verleden bouwaanvragen hebben gedaan, betrof het nieuwbouw en/of verbouwingen. Hierbij worden ook bijkomende zaken opgelegd zoals parkeerplaatsen enz. Die worden hier ook opgelegd door het BPA. Het is niet de stad die bouwvoertredingen vaststelt en bouwwerken stillegt. De politie of de stedenbouwkundige inspectie kunnen pv opmaken en werken voorlopig stilleggen. Die beslissing moet bekrachtigd worden door de stedenbouwkundige inspectie in Antwerpen. Als je dan nog doorgaat, riskeer je een administratieve boete van het Vlaams gewest. Dat is de procedure. Wij hebben de politie twee keer naar deze zaak gestuurd. De politie heeft pv opgemaakt voor de lichtreclame en die is weggehaald. Ze hebben een waarschuwing gekregen voor het bevestigen van reclame aan verkeersborden en die is ook weggehaald. Op dit ogenblik is er geen probleem. Wanneer de aanvragers de wetgeving naleven, komt er ook geen probleem en zijn ze welkom in Herentals.

Raadslid Van den Eynden vraagt of de melding dan voldoende was.

Schepen Van Olmen zegt dat die inderdaad voldoende was voor het milieuaspect volgens de Vlaremwetgeving. Voor het stedenbouwkundig aspect hebben wij hen er op gewezen dat ze de nodige vergunningen moeten aanvragen.

014/

A Beslissingsprocedure wegeniswerken in gebied "De Roest"

014/

B De stad begaat een bouwvoertreding in natuurgebied

14/A.

Raadslid Guy Paulis licht zijn agendapunt toe.

De hogere overheid legde recent wegeniswerken van de stad in het gebied De Roest in de omgeving van de Peerdsbosstraat prompt stil.

Hoe verliep de interne beslissingsprocedure voor deze werken, en wat nu?

14/B

Raadslid Hans Van den Eynden licht zijn agendapunt toe.

De technische uitvoeringsdienst was begonnen met de aanleg van een weg op de Roest, in natuurgebied! De werken waren gestart, maar werden stilgelegd door het Agentschap Bos en Natuur, omdat dit duidelijk een bouwvoertreding is.

De overheid die een bouwvoertreding pleegt, is echt de wereld op zijn kop. Ik zou dan ook het volgende willen weten:

1. Wie heeft opdracht gegeven tot het uitvoeren van deze werken? Was dit een schepencollegebeslissing?
2. Wie heeft opdracht gegeven tot het verder zetten van deze werken, ook nadat nogmaals duidelijk was geworden dat het om een bouwvoertreding gaat?
3. Wat gaat de stad doen: de boel in de oorspronkelijke toestand herstellen of wachten tot er formeel klacht wordt neergelegd?

Burgemeester Jan Peeters antwoordt.

In het betrokken gebied staan drie huizen die vergund zijn maar wel zonevreemd staan. De toegangsweg naar die huizen is een gewone zandweg en is het verlengde van de Peerds-

bosstraat. In oktober van vorig jaar hebben de bewoners op de technische dienst gemeld dat de weg naar hun huizen helemaal kapot gereden was, onder andere door de diensten van Fluxys. De weg was onberijdbaar, zowel voor de vuilniswagen als voor de huisdokter en de bewoners zelf. Er woont ondermeer een oudere dame die rolstoelpatiënt is en heel moeilijk haar huis kon bereiken. Omdat het een openbare wegenis betreft, moet de stad voorzien in het nodige onderhoud en moet zij de wegenis toegankelijk houden. De technische dienst administratie heeft na overleg met de milieudienst op 6 november 2008 een meldingsformulier opgemaakt voor de technische dienst uitvoering. Daar staat de opdracht duidelijk in beschreven. Voor een goede afwatering moet er naast de weg een kleine greppel gegraven worden. De heraanleg van de weg moet gebeuren met gebruik van magere zand, een zone-eigen materiaal. De greppel moet ervoor zorgen dat de weg wat langer mee gaat en niet elke winter kapot gereden wordt. Deze opdracht is niet door het college gegeven, wel door de technische dienst administratie, hetgeen volkomen correct is.

Op 6 november is de TDU gestart met de uitvoering. Eerst is er een overleg gevraagd met Fluxys omdat er een aardgasleiding onder de weg loopt. De mensen van Fluxys zijn op 2 december ter plaatse geweest en hebben een aantal afspraken gemaakt over hoe de wegenis moest aangepakt worden. Daar is een inschattingfout gebeurd en heeft men niet gewerkt met magere zand zoals beschreven in de opdracht maar wel met steenslag. Onder het steenslag is weliswaar een gronddoek aangebracht zodat het niet tot bij de buizen van de aardgasleidingen kan. Hier is de fout dus gebeurd. De werken zijn niet stil gelegd door het agentschap Bos en Natuur, de medewerker heeft wel gepraat met onze mensen. Op 9 december 2008 is het hoofd van de uitvoeringsdiensten ter plaatse gaan kijken. Hij heeft vastgesteld dat de werken inderdaad niet uitgevoerd waren volgens de opdracht en heeft de werken stil gelegd. Na overleg met Bos en Natuur is overeengekomen dat de werken moesten uitgevoerd worden in magere zand, zoals van in het begin in de opdracht stond. De steenslag moet dus opgeruimd worden. Dit is nog niet gebeurd omwille van de slechte weersomstandigheden. Zodra het weer beter wordt, zullen de werken uitgevoerd worden. Bos en Natuur heeft geen PV opgemaakt en zal dat ook niet doen omdat de afspraak die we op 9 december gemaakt hebben, overeind blijft.

De stad was verplicht om de toegang naar die huizen te herstellen. De opdrachten die gegeven zijn van uit de technische dienst administratie, kloppen ook volledig. De fout zit dus in het gebruikte materiaal en dat wordt rechtgezet zodra het weer het toelaat. Het is een spijtig incident, vooral omdat we dit nog al eens meegemaakt hebben op de Lavendelweg aan de gemeentehei.

Raadslid Van den Eynden merkt op dat het misschien niet zo ver had hoeven te komen indien de stad de weg niet eerst twee jaar had laten aanmodderen.

Burgemeester Peeters antwoordt dat de stad hier op termijn een recreatief fietspad wil aanleggen om het gebied berijdbaar te maken van aan het station tot aan het Engels kamp. De stad moet hier nu een fundering verwijderen en ze binnen een aantal jaar opnieuw leggen voor het fietspad.

Raadslid Paulis zegt dat er nog andere voorbeelden zijn zoals de Vuilvoort en de Lavendelweg. Het probleem is onoplosbaar met deze beperkingen. De wegen moeten hersteld worden maar je weet op voorhand dat het geen duurzame oplossing is en dat de wegen binnen de kortste tijd opnieuw kapot gereden zullen worden.

Burgemeester Peeters antwoordt dat de Vuilvoort een slecht voorbeeld is. Hier is de stad na overleg met Natuurpunt en Bos en Natuur tot een akkoord gekomen. De weg is intussen aangelegd in dolomiet wat wel een structurele oplossing is. Die wegenis is vergund en reglementair. Wij hebben in de Peerdsbosstraat geen vergunning aangevraagd zodat we moeten werken met zone-eigen materialen. De structurele oplossing zal er komen wanneer we het fietspad gaan aanleggen.

015 Werken brug Prima-Lux

Raadslid Christine Schaut licht haar agendapunt toe.

Op 9 maart, zal de brug over het Albertkanaal opgekrakt worden. De Aarschotseweg zal dan

zeker gedurende 4 maanden voor het doorgaande verkeer afgesloten worden.

Daarom volgende vragen aan het college:

1. Welke acties heeft het stadsbestuur ondernomen om de bewoners van Herentals en omliggende gemeenten te informeren over de wijziging in de verkeerssituatie?
2. Wordt er op voorhand extra signalisatie voorzien om deze belangrijke fase van de werken aan te kondigen? (TIP: infokaarten in de winkels van het centrum)
3. Welke omleiding raadt het stadsbestuur aan haar bewoners aan om Olen/Noorderwijk te bereiken vanuit Herentals?
4. Welke omleiding raadt het stadsbestuur de inwoners van Morkhoven/Noorderwijk aan om Herentals te bereiken?
5. Bewoners van de Acacialaan vrezen dat hun straat zal opengesteld worden voor sluipverkeer. Welke acties onderneemt het stadsbestuur hiertoe om dit zo veel mogelijk te vermijden?
6. Bewoners van de Molekens vrezen voor de veiligheid in hun straat gedurende de geplande werken. Kan het stadsbestuur ook hiervoor extra ondersteunende maatregelen voorzien?

Schepen Jos Schellens zegt dat de stad al weken aandringt op een begindatum voor de volgende fase van de werken. Uiteindelijk is de pers op de hoogte vóór het stadsbestuur. Omdat de aanvangsdatum pas een week voor de start van de werken is meegedeeld, hebben we het gewest gevraagd om een mobiliteitsplan te maken. De stad heeft een vergadering belegd met de verantwoordelijken van de werf en met de politie om de problemen rond de mobiliteit te bespreken. Schepen Schellens zegt dat de dienst communicatie intussen de website van de stad heeft aangevuld met alle mogelijke omleidingen. Hij vindt het weinig zinvol om die hier allemaal te gaan opsommen. In de volgende stadskrant wordt alle informatie opnieuw opgenomen, de stadskrant van maart was al verspreid tegen het ogenblik dat de aanvangsdatum bekend raakte.

Wat de Acacialaan betreft, die doorgang is belemmerd door een beugel en we zijn niet van plan om die weg te nemen. Daar stelt zich dus geen probleem.

Verder heeft de politie ons verzekerd dat zij controles zullen houden op de Molekens. Er komt ook een bord dat de bestuurders waarschuwt als ze te snel rijden.

Burgemeester Jan Peeters zegt dat de grote omleidingsroutes dezelfde blijven als die in de huidige fase. De grote omleidingen gaan via de Industrieweg in Geel en via de autosnelweg naar afrit Industrie/Herenthoutseweg. De aannemer zal op de signalisatie verduidelijkingen aanbrengen. De bedoeling is dat de Geelseweg in beide richtingen zal opengesteld worden vooraleer de Aarschotseweg dicht gaat. Het is spijtig dat alle partners in het project pas één week voor de aanvang op de hoogte gebracht zijn. Dat is veel te laat. Het goede nieuws is dat de aannemer voor loopt op zijn schema en dat deze fase voor het bouwverlof zal afgewerkt zijn. Na het bouwverlof volgt dan de verdere afwerking.

Raadslid Marcipont vraagt of er op de Molekens nog bijkomende maatregelen mogelijk zijn? Burgemeester Peeters antwoordt dat in de Kastanjelaan en de Acacialaan bij eerdere werken een "plaatselijke verkeersregeling" is ingevoerd. Dat behoort ook deze keer tot de mogelijkheden. We willen de situatie eerst even bekijken. Het is ook heel moeilijk te controleren. Bij controle rijdt iedereen immers naar supermarkt De Spar.

Al bij al is de situatie tot dusver nog meegevallen. We hadden veel meer problemen verwacht. Het is ook nu weer moeilijk om deze op voorhand in te schatten.

016 Molenvest - heraanleg

Raadslid Christine Schaut licht haar agendapunt toe.

Er blijkt een discussiepunt te bestaan tussen de verantwoordelijken van De Lijn en het stadsbestuur aangaande de busterminal op de Molenvest. In de plannen van de heraanleg van de Molenvest is immers een busterminal voorzien ter hoogte van de Wasserijstraat. Indien er een echte terminal komt dan verdwijnen er een achttal parkeerplaatsen. Wordt er gewerkt met een uitstulping van de stoep, dan worden er maar een viertal parkeerplaatsen

geschrapd.

De discussie tussen het stadsbestuur en De Lijn ligt er nu in dat De Lijn er in de toekomst ook een stopplaats voor buslijn 150 wil voorzien. Die stopplaats zal pas binnen enkele jaren ingevoerd worden, maar De Lijn wil nu al de investering mee voorzien.

Daarom volgende vragen aan het college:

1. Wanneer zijn de werken van de heraanleg Molenvest gepland?
2. Hoe werd het standpunt van De Lijn vertolkt in de bouwaanvraag van de Molenvest?
3. Is er rekening gehouden met het feit dat er geen nieuwe werken op de Molenvest moeten gebeuren (m.a.w. meerkosten), indien de situatie met De Lijn zich moest wijzigen in de toekomst?
4. Wordt door de discussie tussen De Lijn en het stadsbestuur de heraanleg uitgesteld?

Schepen Jos Schellens antwoordt.

We kunnen op dit ogenblik niet zeggen wanneer de werken zullen starten. We hebben de bouwvergunning gekregen maar de dienst stedenbouw heeft het hele dossier op 24 februari 2009 opgestuurd naar AROHM. Zodra de plannen terugkomen, kunnen wij starten. We vermoeden dat dat na het bouwverlof zal zijn. Vanaf half maart zullen de nutsmaatschappijen starten met de aanpassingen aan hun nutsleidingen. Het probleem van De Lijn is vorig jaar al opgelost. We hebben verschillende bewonersvergaderingen gehad en de bewoners bleken niet gelukkig met die busterminal. Via het studiebureau is toen gevraagd om de terminal daar niet te plaatsen. De Lijn heeft daar niet meer op gereageerd.

Raadslid Schaut vraagt of de terminal er gaat komen of niet. Uit een telefoongesprek met De Lijn blijkt dat De Lijn het zelf ook niet meer weet.

Burgemeester Jan Peeters antwoordt dat mevrouw Schaut negen maanden achter staat op de stand van zaken. In juli 2008 zijn de plannen aangepast in overleg met De Lijn. De busterminal komt er niet. Er komt wel een bushalte ter hoogte van de apotheek voor de buslijn die nu door de St.-Jansstraat loopt. Er is de afgelopen maanden ook een onderzoek gebeurd voor de bouwaanvraag. Hiervoor is advies gevraagd aan De Lijn. Daar is geen bezwaar op gekomen. De bouwvergunning is met alle positieve adviezen naar Antwerpen gestuurd. Als de werken daar vergund worden, kunnen we starten, zonder busterminal en zonder aanpassing van De Lijn infrastructuur. De bewoners weten dat want zij waren massaal aanwezig op de tweede bewonersvergadering van begin juli 2008.

017 Diftar - sortering afval

Raadslid Christine Schaut licht haar agendapunt toe.

Bij navraag op de commissie ruimtelijke ordening van maandag 23 februari 2009, bleek dat door een fout tussen juni en oktober 2008 het bermafval en het snoeiafval onder elkaar werd gemengd. Dit kost de stad Herentals (m.a.w. de inwoners) 50.000 euro. Er moet namelijk voor de verwerking van bermafval meer betaald worden dan voor snoeiafval.

Daarom volgende vragen aan het college:

1. Tot juni werd er blijkbaar correct gesorteerd. Welke sorteermethode werd er dan toegepast tot juni? Hoe gebeurde dit vanaf juni? Hoe is deze vergissing kunnen ontstaan? Werden er ook nog andere afvalfracties per vergissing verkeerd gesorteerd?
2. Welke acties/maatregelen werden er door het stadsbestuur ondernomen om deze vergissing in de toekomst te vermijden?

Schepen Mien Van Olmen antwoordt. Tot voor de invoering van DIFTAR werden de verschillende groenafvalfracties apart ingezameld in containers. Daarna werd het samen met het groenafval van het recyclagepark afgevoerd voor verwerking door IOK. Met de invoering van DIFTAR en het in kaart brengen van de eigen afvalstromen, zijn er in het voorjaar 2008 instructies gekomen om de containers niet langer samen met de containers van het recyclagepark af te voeren. Daar is een communicatiefout opgetreden. Onze diensten hebben de eigen groenfracties niet meer afgevoerd samen met het groenafval van het recyclagepark maar wel samen met het bermmaaisel, wat een duurdere verwerkingskost heeft en ook naar een andere verwerker gaat.

Ons intern controlesysteem is deze fout op het spoor gekomen bij het ingeven van de verschillende fracties in Excel-lijsten. We schrokken zelf ook van de cijfers die de milieu-ambtenaar op de commissie van ruimtelijke ordening meedeelde. In het verleden werd er 575 ton bermmaaisel afgevoerd. In 2008 bleek dat plots 970 ton te zijn. De milieudienst concludeerde dat die extra 400 ton het groenafval was van onze eigen diensten en berekende dat dit 50.000 euro meer zou kosten. We hebben de dienst dan gevraagd om de cijfers te verifiëren want 400 ton leek ons te veel om op te halen als gras- en hakmaaisel. Uit een grondig nazicht bleek dat er fouten gemaakt waren bij het ingeven van de gegevens en kwamen we op 690 ton afval dat afgevoerd geweest is als bermmaaisel. Die cijfers liggen meer in de lijn der verwachting vooral ook omdat de klepelmaaier vorig jaar heel intensief gewerkt heeft en er dus ook meer bermmaaisel ingezameld is. Er is wel degelijk een fout gebeurd maar in een andere ordegrootte dan op de commissie is meegedeeld.

De burgemeester vult aan dat de kosten inmiddels opnieuw berekend zijn en dat ze 11.000 euro zouden bedragen. Maar het blijft een fout die we in de toekomst beter vermijden.

018 Fietsstallingen

Raadslid Marcel Van Dingenen licht zijn agendapunt toe.

Enkele bewoners van de Molekens en Herenthoutseweg werken op Pastiflex in een drieploegenstelsel in Tessenderlo.

Daar er een beurtrol is om deze verplaatsing te maken met de wagen, komen de anderen met de fiets tot op een verzamelplaats (Helsen & Zn).

Door het vernieuwen van de elektrozaak, met daaraan gekoppeld de herinrichting van de parkeerplaats, vinden deze mensen geen mogelijkheid meer om hun fietsen veilig en op slot te bergen.

In de laatste twee jaar werden hier al 6 fietsen ontvreemd.

Mijn vraag: is er een mogelijkheid om in deze omgeving een fietsenrek te plaatsen, eventueel op de vernieuwde parking aan Van de Water of aan de andere kant van het kanaal op het pleintje (vroegere snackbar), of eventueel aan het Saske?

Schepen Jos Schellens antwoordt dat een afvaardiging van de dienst mobiliteit en van de politie ter plaatse gaan kijken zijn om een geschikte plaats te zoeken. De bevindingen zullen besproken worden in de volgende mobiliteitscel. Daarna zullen we een antwoord kunnen geven op uw vraag.

Burgemeester Jan Peeters vult aan dat de gronden in die omgeving ofwel privé-eigendom zijn ofwel eigendom van de dienst voor de scheepvaart. De stad zal dus in elk geval de nodige afspraken moeten maken met de eigenaar van het perceel, meer bepaald de dienst voor de scheepvaart.

019 Skatetoestellen

Raadslid Marcel Van Dingenen licht zijn agendapunt toe.

De nieuwe skatetoestellen zijn geplaatst op het multifunctioneel terrein.

Zijn deze nu toegankelijk voor iedereen? En hoe verloopt de samenwerking met de vzw Skateboarders nu verder?

Schepen Jan Bertels antwoordt. Hij zegt dat er één groot en twee kleinere toestellen geplaatst zijn op het multifunctioneel terrein. De toestellen zijn eind januari geleverd en worden veelvuldig gebruikt, er komen zelfs mensen van buiten Herentals naar toe. Dit heeft het draagvlak van de vzw vergroot omdat zij nu meer leden kunnen aantrekken. Het is het resultaat van een goede samenwerking tussen de sportdienst, de jeugddienst en de vzw Skateboarders. Dit proces gaat verder. We hebben in de gemeenteraad van juni een gebruiksovereenkomst goedgekeurd samen met de vzw. Hierin staat dat de toestellen van de stad toegankelijk zijn voor iedereen. De vzw kijkt er op toe dat de toestellen veilig blijven.

Er staat ook in dat er nog toestellen bijkomen namelijk die van de vzw zelf. Die worden op dit ogenblik in orde gemaakt door de vzw met betrekking tot de veiligheidsvoorschriften. De stad heeft de oude toestellen ter beschikking gesteld zodat ze de herbruikbare delen konden recupereren. Ze werken op drie locaties om die toestellen opnieuw gebruiksklaar te krijgen. Dat duurt even omdat ze maar een lasser hebben.

We hebben bij de eerste installatie beloofd om een openingsfeest te doen waarop alle skatende jeugd, al dan niet lid van de vzw, welkom is en waarbij een schepen een stunt gaat doen.

020 Eindbestemming van e-waste (afval elektrisch en elektronisch materiaal) dat verzameld wordt op het gemeentelijk containerpark

Raadslid Hans Van den Eynden licht zijn agendapunt toe.

Enkele recente tv programma's en krantenartikels tonen aan dat elektrisch en elektronisch materiaal zoals pc's en tv's (ook wel e-waste genoemd) vanuit Vlaanderen via de Antwerpse haven verscheept worden naar Afrikaanse landen. Ze worden daar voor een gedeelte hersteld en opnieuw in gebruik genomen maar een groot deel van dat afval wordt gedumpt op afvalbergen waar vooral kinderen met zeer primitieve middelen nog grondstoffen als koper of tin proberen te recupereren. Deze dumping zorgt daar voor gezondheids- en milieuproblemen.

De producenten van dit materiaal doen de consument nochtans een recuperatiebijdrage betalen in de winkel (een extra kost die wordt aangerekend voor de correcte verwerking van het product als het afval wordt). We mogen dan verwachten dat de verwerking van dit geselecteerde materiaal volgens de milieuwetgeving gebeurt.

Verschillende winkeliers nemen trouwens de oude toestellen terug bij aankoop van een nieuw toestel. Wat er met die afvalstromen gebeurt, is een Vlaamse bevoegdheid.

Ook Europese wetgeving regelt de afvalverwerking van e-waste. Ze stelt ondermeer dat niet bruikbaar elektronisch materiaal uitvoeren, verboden is. Uitvoeren van herbruikbaar materiaal is wel toegelaten als het land dat de goederen ontvangt daarvoor uitdrukkelijk de toestemming geeft.

Er zijn ook er veel bewoners die oude toestellen op het containerpark inleveren omdat ze stuk zijn of omdat ze vervangen worden door een nieuwer model. De controle over wat er gebeurt met dit afval is gemeentelijke materie en daarover gaan mijn vragen.

1. Welke garantie hebben wij als Herentalsenaren dat het elektronische materiaal dat ingeleverd wordt op ons containerpark correct en deskundig wordt verwerkt volgens de Vlaamse milieuwetgeving?
2. Kan de schepen ons laten weten wat er met al het ingezamelde materiaal gebeurt? Werkt Herentals met tussenpersonen? Heeft Herentals controle op waar het materiaal uiteindelijk (in laatste fase) terecht komt?
3. Kan het stadsbestuur ons absolute garantie geven van het feit dat het ingezamelde e-waste niet wordt doorgevoerd naar ontwikkelingslanden om daar gedumpt te worden?
4. Wordt er door de inzamelaar of door de verdere tussenpersonen een selectie gemaakt in het als afval aangeboden materiaal tussen wat nog werkt en wat onbruikbaar is geworden? Worden die 2 groepen uit elkaar gehaald en verder apart verwerkt?

Schepen Mien Van Olmen antwoordt. De stad zamelt dit afval niet zelf in maar stelt op het recyclagepark wel plaats ter beschikking van enerzijds recuperatie en anderzijds de kringwinkel. De kringwinkel haalt zijn eigen containers op en biedt het bruikbare materiaal te koop aan in de kringwinkel. Wat kan hersteld worden, gaat naar Web-Turnhout. Zij herstellen de goederen zodat die opnieuw kunnen verkocht worden in de kringloopwinkels. Dit circuit blijkt heel goed te werken want 70 % van het ingezamelde materiaal komt opnieuw in de winkels terecht en 30 % wordt als afval verwerkt. De kringwinkel werkt met een verwerker in Sint-Niklaas die een vernietigingsattest geeft voor elke kilogram die aangeboden wordt. Met het attest verzekert de verwerker dat de toestellen lokaal worden afgebroken en zeker niet uitgevoerd worden. Dit systeem met de kringwinkel is voor 100 % sluitend.

De recuperatie containers staan onder toezicht van OVAM. Zij hebben voor Herentals een samenwerking met IOK. De containers worden afgevoerd naar een overslagstation in

Meerhout. Daar wordt de selectie gemaakt tussen herstelbare en niet herstelbare toestellen. Web-Turnhout gaat ook daar de herstelbare stukken ophalen om later opnieuw aan te bieden in de kringloopwinkels. Het percentage dat via dat circuit terug naar de winkel gaat, ligt een pak lager dan die van de kringloop omdat er veel minder zorgvuldig mee omgesprongen wordt. Het materiaal dat niet hersteld kan worden gaat opnieuw naar een verwerker. Heel de stroom staat onder de controle van OVAM en we moeten er ook hier op kunnen vertrouwen dat het om een betrouwbare partner gaat.

Door de raad,

Bij verordening;
De secretaris,

De voorzitter

ir. F.Van Dyck

J.Peeters
burgemeester