

Aanwezig: Myriam Debergh, Voorzitter
Rita Demare, Burgemeester
Frederik Sap, Rik Vanwildemeersch, Julie Mispion, Schepenen
Dimitri Carpentier, Toegevoegd schepen (Voorzitter BCSD)
Gabriel Deruyter, Lies Colpaert, Tomas De Meyer, Kristof Pillaert, Jan Lokere, Arne De Brabandere, Liesbet Casteleyn, Lode Vandebussche, Frederik Demeyere, Els Werbrouck, Stien Gevaert, Johan Vanneste, Pascal Maes, Chiron Potié, Gemeenteraadsleden
Rik Dekens, Algemeen directeur

Verontschuldigd: Ilse Coghe, Gemeenteraadslid

DE GEMEENTERAAD:

Wijziging van de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel

Gelet op de rechtspositieregeling voor het gemeentepersoneel, zoals vastgesteld bij raadsbeslissing dd. 20/03/2017 en wijzigende raadsbeslissingen;

Gelet op het decreet lokaal bestuur dd. 22 december 2017 in het bijzonder artikel 186 §1;

Gelet op de raadsbeslissing van heden, tot vaststelling van het organogram voor gemeente en OCMW tot en met 2023;

Gelet op de toelichting van voormelde beslissing;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering dd. 29/01/2021 tot wijziging van artikel 136 en 209 van bovenstaand besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 (inzake de uitbreiding van het geboorteverlof);

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering dd. 12 maart 2021 houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies (pleegzorgverlof en pleegouderverlof);

Gelet op de besprekingen in het managementteam dd. 26/03/2021;

Gelet op het protocol en de notulen van de vergadering van het bijzonder onderhandelingscomité dd. 23/04/2021;

Gelet op het visum van de financieel directeur van 17 mei 2021;

BESLUIT: éénparig

Artikel 1: In **artikel 5** wordt het eerste lid van de tweede paragraaf vervangen als volgt:

Niveau A

Graad	Rang
1 basisgraad	Av

Art. 2: Artikel 9 wordt aangevuld met een §3:

§3 de aanstellende overheid stelt bij de vacant verklaring vast of de kandidaten moeten beschikken over relevante beroepservaring, dit in overeenstemming met de functiebeschrijving. De gemeenteraad geeft hiertoe mandaat aan het college van burgemeester en schepenen, behoudens voor de decretale graden.

De relevante beroepservaring, geeft, nadat zij is bewezen, aanleiding:

- hetzij tot geldelijke valorisatie in toepassing van artikel 135§2
- hetzij tot volledige geldelijke valorisatie (ook de schaalanciënniteit) in toepassing van artikel 135§1

Deze omschrijving wordt vermeld in het vacaturebericht.

Art. 3: In **Hoofstuk 2 de aanwerving** wordt **afdeling 5**, vervangen als volgt:

Afdeling 5 – Specifieke bepalingen voor de aanwerving van de algemeen directeur en de financieel directeur van de gemeente

De aanwerving van een algemeen directeur en de financieel directeur van de gemeente wordt, bij wijze van overgangsbepaling en tot en met 31/12/2023, geregeld door de gemeenteraadsbeslissingen dd. 26 maart 2018, respectievelijk tot vaststelling van de procedure voor de aanstelling van de functie van algemeen directeur en tot oproeping van de zittende functiehouders en tot vaststelling van de procedure voor de aanstelling van de functie van financieel directeur en tot oproeping van de zittende functiehouders, zoals gevoegd in bijlage 2A en 2B bij deze rechtspositieregeling en door de beslissingen dd. 26 april 2018 tot aanstelling van de algemeen directeur en financieel directeur van de gemeente.

Nadat boven genaamde overgangsbepalingen niet meer van toepassing zijn, geldt onderstaande regeling:

Artikel 27

§1 De raad is bevoegd voor de toepassing van Titel 3, hoofdstuk 2, afdeling 2 en 3 van deze rechtspositieregeling bij de aanwerving van de algemeen directeur en de financieel directeur van de gemeente.

§2 De raad stelt de functiebeschrijving vast voor de functie van algemeen directeur en de financieel directeur respectievelijk in bijlage 3A en bijlage 3B bij deze rechtspositieregeling.

Artikel 28

§1 Als de functie van algemeen directeur door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A in een van de volgende studierichtingen:

1° rechten;

2° politieke en sociale wetenschappen of bestuurskunde en publiek management

3° economie of handelswetenschappen

§2 De raad stelt bij de vacant verklaring een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 16. De selectietechnieken bevatten ten minste een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een-extern selectiebureau.

Psychotechnische proeven maken steeds deel uit van de selectieprocedure.

§3 De selectiecommissie voor de verdere selectie wordt samengesteld als volgt:

2 externe ervaringsdeskundigen met een decretale graad uit een gelijkaardig lokaal bestuur

2 selectiedeskundigen uit een extern bureau

Artikel 29

§1 Als de functie van financieel directeur door aanwerving vervuld wordt, moet de kandidaat houder zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A in een van de volgende studierichtingen:

1° rechten;

2° politieke wetenschappen of bestuurskunde;

3° economische, toegepaste economische of financiële wetenschappen.

§2 De raad stelt bij de vacant verklaring een selectieprocedure vast in overeenstemming met de bepalingen van artikel 16. De selectietechnieken bevatten ten minste een proef die het financieel-economische inzicht en de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een extern selectiebureau.

Psychotechnische proeven maken steeds deel uit van de selectieprocedure.

§3 De selectiecommissie voor de verdere selectie wordt samengesteld als volgt:

- 2 externe ervaringsdeskundigen met een decretale graad uit een gelijkaardig lokaal bestuur
- 2 selectiedeskundigen uit een extern bureau

Art. 4: **Artikel 31** wordt vervangen als volgt:

- Het managementteam bestaat uit:
 - De algemeen directeur
 - De financieel directeur
 - De adjunct-algemeen directeur (tot na uitdoving van de functie)
 - De coördinator interne ondersteuning
 - De coördinator welzijn

De burgemeester maakt deel uit van het managementteam met raadgevende stem.

Art. 5: **Artikelen 65 tot en met 69** worden gewijzigd als volgt:

Artikel 65

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

1° Voor de graden van rang Av:

A1a-A1b-A2a:

- a) van A1a naar A1b na vier jaar schaalanciënniteit in A1a en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- b) van A1b naar A2a na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in A1a en A1b en geen ongunstig evaluatieresultaat;

2° Voor de graden van rang Ax:

A4a -A4b:

Van A4a naar A4b na negen jaar schaalanciënniteit in A4a en geen ongunstig evaluatieresultaat

Artikel 66

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

1° Voor de graden van rang Bv:

B1-B2-B3:

- a) van B1 naar B2 na vier jaar schaalanciënniteit in B1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- b) van B2 naar B3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

2° Voor de graad van rang Bx:

B4-B5:

Van B4 naar B5 na negen jaar schaalanciënniteit in B4 en geen ongunstig evaluatieresultaat

Artikel 67

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

1° Voor een graad van rang Cv:

C1-C2-C3:

- a) van C1 naar C2 na vier jaar schaalanciënniteit in C1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- b) van C2 naar C3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in C1 en C2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

2° voor de graad van rang Cx:

C4-C5:

Van C4 naar C5 na negen jaar schaalanciënniteit in C4 en geen ongunstig evaluatieresultaat

Artikel 68

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

voor de graad van rang Dv:

D1-D2-D3:

- a) van D1 naar D2 na vier jaar schaalanciënniteit in D1 en geen ongunstig evaluatieresultaat;
- b) van D2 naar D3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in D1 en D2 en geen ongunstig evaluatieresultaat;

Artikel 69

De functionele loopbaan en de voorwaarden voor doorstroming naar de volgende salarisschalen voor niveau E zijn:

Voor de graad van rang Ev:

E1-E2-E3:

- a) van E1 naar E2 na vier jaar schaalanciënniteit in E1, en geen ongunstig evaluatieresultaat
- b) van E2 naar E3 na achttien jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2, en geen ongunstig evaluatieresultaat

Art. 6: Artikel 74 wordt gewijzigd als volgt:

Om te kunnen bevorderen, moeten de kandidaten :

1° een minimale anciënniteit hebben als volgt:

- Voor de niveau overschrijdende bevordering: minstens 4 jaar niveauanciënniteit voor de bevordering van:

- Niveau E naar niveau D (rang DV en rang Dx)
- Niveau E naar niveau C (rang Cv)
- Niveau D naar niveau C (rang Cv en rang Cx)
- Niveau C naar niveau B (rang Bv en rang Bx)
- Niveau C naar niveau A (rang Av en rang Ax)
- Niveau B naar niveau A (rang Av en rang Ax)

- Voor de bevordering in hetzelfde niveau voor de graden in niveau A,B,C en D.

Art. 7: Artikel 118 wordt geschrapt.

Art. 8: In **artikel 126** wordt het vijfde lid vervangen als volgt:

5° niveau A:

graad	rang	schalen
1 basisgraad	Av	A1a-A1b-A2a
1 hogere graad	Ax	A4-A5

-

Art. 9: Artikel 135 wordt vervangen als volgt:

Artikel 135

§1 Voor de betrekkingen, waarvoor bij de vacant verklaring is aangetoond, hetzij via de lijst van de knelpuntenberoepen, hetzij door tekorten op de arbeidsmarkt die kunnen worden aangetoond op het moment van de vacant verklaring, dat het om moeilijk rekruteerbare functies gaat, worden de diensten met volledige of onvolledige prestaties in de privésector of als zelfstandige volledig in aanmerking genomen, op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie.

Voormelde diensten geven recht op schaalanciënniteit indien aan de voorwaarden van artikel 63§3 is voldaan.

§2 De diensten met volledige of onvolledige prestaties in de privésector of als zelfstandige worden volledig in aanmerking genomen voor wat betreft de bepaling van de geldelijke anciënniteit op voorwaarde dat die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie.

§3 De relevante beroepservaring wordt door de algemeen directeur beoordeeld op basis van een vergelijking van die diensten met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de diensten. Dit kan door:

- Attesten van de vorige werkgever
- De functiebeschrijving van de vroegere functie(s)
- Eventuele evaluaties
- Eventuele attesten aanvullende vorming

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

Art. 10: §1 In Titel 9. Verloven en afwezigheden, wordt de hoofding van Hoofdstuk 4. vervangen als volgt :

Hoofdstuk 4. Bevallingsverlof, vaderschapsverlof en opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof.

§2 **Artikel 192** wordt vervangen als volgt :

Artikel 192

§1 Het statutair personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

- Met drie weken vanaf 1 januari 2023
- Met vier weken vanaf 1 januari 2025
- Met vijf weken vanaf 1 januari 2027

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van volgende voorwaarden voldoet:

- Het heeft een lichamelijke of een geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op verlof.

§2 Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Het verlof begint twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die vooraf gaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan 4 weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

§3 Er wordt **een afdeling 4 ingevoegd** en **artikel 193 wordt vervangen** als volgt:

Afdeling 4 - het pleegzorgverlof

Artikel 193

§1 Het statutair personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

§2 Voor deze dagen pleegzorgverlof heeft het statutaire personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.

§4 Er wordt een **afdeling 5 en een artikel 193 bis ingevoegd**:

Afdeling 5 – Pleegouderverlof

Artikel 193 bis

§1 In geval van langdurige pleegzorg, heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

* Langdurige pleegzorg is de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

- Met drie weken vanaf 1 januari 2023
- Met vier weken vanaf 1 januari 2025
- Met vijf weken vanaf 1 januari 2027

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het gezin.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van volgende voorwaarden voldoet:

- Het heeft een lichamelijke of een geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag
- Het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;

Het verlof begint twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

§2 Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof, heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.

Art. 11:In **artikel 211** wordt onderstaande rubriek vervangen als volgt:

2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer	15 werkdagen (4 werkdagen betaald door het bestuur voor contractueel personeel, 11 dagen ten laste van de mutualiteit) – op te nemen binnen een periode van 4 maanden na de bevalling. Gestaafd door een uittreksel uit de geboorteakte van het kind, waaruit blijkt dat de afstamming van de vader tav het kind vaststaat.
--	--

Art. 12:Bijlage 2 wordt vervangen als volgt:

Beleidsmedewerker financiële dienst (Av) – Aanwervingsvoorwaarden

In het bezit zijn van:

- Een licentiaats- of masterdiploma uit een studierichting handelswetenschappen, economische of financiële wetenschappen

Beleidsmedewerker financiële dienst (Av) – Bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit beschikken als beleidsmedewerker (Bx) bij de financiële dienst.

Financieel deskundige (Bv) – aanwervingsvoorwaarden

In het bezit zijn van :

- een HOKT- of bachelor-diploma of een kandidaatsdiploma uit een studierichting waarvan boekhouding deel uit maakt van het lesprogramma.

Financieel directeur (decretale graad) – Bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit beschikken als beleidsmedewerker financiële dienst (Bx).

Slagen voor:

Een selectieproef waarvan de selectietechnieken ten minste een proef bevatten die het financieel-economische inzicht en de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een extern selectiebureau.

Psychotechnische proeven maken steeds deel uit van de selectieprocedure.

Het komt de raad toe om de selectieprocedure vast te stellen.

Coördinator interne ondersteuning (Ax) – aanwervingsvoorwaarden

In het bezit zijn van:

- Een licentiaats- of masterdiploma uit een studierichting rechten, handelswetenschappen of economische wetenschappen, politieke en sociale wetenschappen of bestuurskunde.

4 Jaar relevante beroepservaring kunnen bewijzen.

Coördinator interne ondersteuning (Ax) – bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit beschikken in een administratieve graad bij de dienst interne ondersteuning.

Diensthofd personeel en HRM (Av) – bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit in Cx beschikken en tewerkgesteld zijn bij de dienst personeel.

Deskundige secretariaat (Cx) – bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit in de graad Cv beschikken en tewerkgesteld zijn bij de dienst secretariaat.

Diensthofd technische dienst (Av) – aanwervingsvoorwaarden

In het bezit zijn van:

- Een licentiaats-, master- of HOLT-diploma uit een technische studierichting

Deskundige mobiliteit en GIS (Bv) – aanwervingsvoorwaarden

In het bezit zijn van:

- Een HOKT- of bachelordiploma **of een kandidaatsdiploma** uit een studierichting waarvan mobiliteit en/of GIS en/of verkeerskunde vervat zitten in het lesprogramma.

Preventieadviseur (Cx) – aanwervingsvoorwaarden

In het bezit zijn van:

- Een opleidingsattest van preventieadviseur niveau 2.

Preventieadviseur (Cx) – bevorderingsvoorwaarden

In het bezit zijn van:

- Een opleidingsattest van preventieadviseur niveau 2.

Beschikken over 4 jaar graadanciënniteit in een technische functie bij de technische dienst.

Coördinator Welzijn (Ax) – aanwervingsvoorwaarden

In het bezit zijn van:

- Een licentiaats- of masterdiploma

4 Jaar relevante beroepservaring als leidinggevende of deskundige in de sociale sector of bij een lokale overheid kunnen bewijzen.

De selectietechnieken bevatten ten minste een test die de managements- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een extern selectiebureau.

Psychotechnische proeven maken steeds deel uit van de selectieprocedure.

Deskundige burgerzaken (Cx) – bevorderingsvoorwaarden

Beschikken over 4 jaar graadanciënniteit als administratief medewerker (Cv) en tewerkgesteld zijn bij de dienst burgerzaken.

Deskundige Vrije Tijd en communicatie (Cx) – bevorderingsvoorwaarden

Beschikken over 4 jaar graadanciënniteit als administratief medewerker (Cv) en tewerkgesteld zijn bij de dienst Vrije Tijd.

Diensthofd van het jonge kind (Av) – bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit beschikken als beleidsmedewerker (Bx) bij de dienst van het jonge kind.

Pedagogisch medewerker (Cx) – bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit in de graad Cv beschikken en tewerkgesteld zijn bij de dienst van het jonge kind.

Verantwoordelijke Jeugd (Cx) – bevorderingsvoorwaarden

Over 4 jaar graadanciënniteit in de graad Cv beschikken en tewerkgesteld zijn bij de dienst van het jonge kind.

Kindbegeleidster BKO (CV)- aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden

1° In het bezit zijn van:

1° een diploma van het secundair onderwijs, uitgereikt door de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap voor het voltijds secundair onderwijs, dat betrekking heeft op een examenprogramma van de studierichting Personenzorg, specialisatiejaar, en de onderliggende studierichting Kinderverzorging van het voltijds secundair onderwijs;

2° van het secundair volwassenenonderwijs:

a) een certificaat kinderzorg, begeleider in de kinderopvang of kinderzorg/begeleider kinderopvang;

b) een certificaat begeleider buitenschoolse kinderopvang;

c) een certificaat jeugd- en gehandicaptenzorg;

3° van het secundair beroepsonderwijs:

a) een diploma van het derde jaar van de derde graad van de volgende studierichtingen: Kinderzorg, Begeleider in Kinderopvang of Kinderzorg/Begeleider in Kinderopvang;

b) een studiegetuigschrift en een kwalificatiegetuigschrift van het zesde leerjaar van de studierichting Kinderverzorging

c) een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van de studierichting Kinderverzorging;

d) een brevet van het zesde leerjaar van de studierichting Kinderverzorging;

- e) een diploma van het derde jaar van de vierde graad van de studierichting Verpleegkunde;
- f) een diploma van het onderwijs van het derde jaar van de derde graad van een naamloos jaar, als bij het diploma een door de verificateur van het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming voor waar en echt verklaard attest is gevoegd waarop vermeld is dat het leerplan kinderopvang volledig is gevolgd;

4° van het secundair technisch onderwijs:

- a) een diploma van het tweede jaar van de derde graad van de volgende richtingen: Sociale en Technische Wetenschappen, Jeugd- en Gehandicaptenzorg, Bijzondere Jeugdzorg, Gezondheids- en Welzijnswetenschappen, Verpleegaspirant;
- b) een diploma van het secundair-na-secundair Internaatswerking of Leefgroepenwerking;
- c) een diploma van het derde jaar van de derde graad van de richtingen Internaatswerking of Leefgroepenwerking;

5° van het deeltijds beroepssecundair onderwijs: een certificaat van de opleiding Begeleider in de Kinderopvang van het deeltijds beroepssecundair onderwijs, uitgereikt vanaf september 2011;

6° van het hoger beroepsonderwijs:

- a) een attest dat bevestigt dat ofwel minstens twee derde van de modules van de graduaatsopleiding Orthopedagogie, inclusief vrijstellingen, met vrucht zijn voltooid, ofwel dat het eerste en het tweede studiejaar van de graduaatsopleiding Orthopedagogie, met vrucht zijn voltooid;
- b) een diploma of certificaat van het hoger beroepsonderwijs en van het hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie, met uitzondering van de Specifieke Lerarenopleiding en het getuigschrift pedagogische bekwaamheid;

7° van het hoger onderwijs van een of meer cycli, van een bachelor of van een master;

een attest dat bevestigt dat voor minstens 120 studiepunten een creditbewijs behaald is, inclusief vrijstellingen, of dat het eerste en tweede studiejaar, inclusief vrijstellingen, met vrucht is voltooid, van een van de volgende studierichtingen: Pedagogie van het Jonge Kind, Kleuteronderwijs, Lager Onderwijs, Secundair

- a) Onderwijs, Gezinswetenschappen, Maatschappelijke Veiligheid, Orthopedagogie, Sociaal Werk, Sociale Readaptatiewetenschappen, Toegepaste Psychologie, Verpleegkunde of van een studierichting van het studiegebied psychologische en pedagogische wetenschappen;
- b) een bachelordiploma of een diploma van het hoger onderwijs van één cyclus;
- c) een masterdiploma of diploma van het hoger onderwijs van meer dan één cyclus;

8° bepaalde kwalificatiebewijzen die behaald zijn tot een bepaalde einddatum, namelijk:

- a) uitgereikt tot en met 31 augustus 2011: een eindstudiebewijs van de postgraduaatopleiding 'Leidinggevende in Kinderopvang', georganiseerd door de Arteveldehogeschool van Gent;
- b) uitgereikt tot en met 1 oktober 2015: een getuigschrift van de postgraduaatopleiding 'Verantwoordelijke in Kinderopvang', georganiseerd door de Karel de Grote-Hogeschool van Antwerpen;
- c) uitgereikt tot en met oktober 2016: een ondernemersdiploma verantwoordelijke kinderopvang, uitgereikt door een SYNTRA-centrum, een eindstudiebewijs van de ondernemersopleiding Beheerder Particuliere Opvanginstelling, georganiseerd door het Vlaams Instituut voor Zelfstandig Ondernemen of een SYNTRA-centrum;

d) uitgereikt in 1996 en 1997: een diploma van het tweejarige opleidings- en tewerkstellingsproject voor migrantenvrouwen in de kinderopvang, georganiseerd door VBJK, Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge kinderen, in samenwerking met het Vlaams Centrum voor Integratie van Migranten en Kind en Gezin;

e) behaald vóór 1 september 2008: een attest van de achtdaagse cursus verantwoordelijke van particuliere kinderdagverblijven, georganiseerd door het centrum voor volwassenenonderwijs Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk in Kortrijk en een attest van de achtdaagse cursus dagopvang jonge kinderen, georganiseerd door het centrum voor volwassenenonderwijs Technicum Noord Antwerpen, afdeling VLOD in Antwerpen;

9° een kwalificatiebewijs dat, ten opzichte van de kwalificatiebewijzen, vermeld in punt 1° tot en met 7°, als gelijkwaardig erkend is door het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming, NARIC-Vlaanderen;

10° een titel van beroepsbekwaamheid Begeleider Buitenschoolse Opvang als vermeld in het decreet van 30 april 2004 betreffende het verwerven van een titel van beroepsbekwaamheid;

Art. 13: §1 Bijlagen 2A en 2B wordt bijgevoegd.

§2 Bijlagen 3A en 3B worden vervangen.

Gedaan in zitting als hierboven vermeld.

Namens de Gemeenteraad,

Algemeen directeur,
(get.) Rik Dekens.

Voorzitter,
(get.) Myriam Debergh.

VOOR EENSLUIDEND AFSCHRIFT,

Algemeen directeur,
Rik Dekens.

Voorzitter,
Myriam Debergh

