



## ZITTINGSVERSLAG RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

### ZITTING VAN 12 OKTOBER 2021

Aanwezig :	Dieter Mannaert, voorzitter; Tom Bogman, Gwen Brabants, Bart Claes, Nele Cleemput, Johan Daman, François De Bleser, Els De Wael, Stijn Goossens, Laurens Hofman, Bart Nobels, Patrick Meulebroek, Alex Pensaert, Pascal Putteman, Hilde Raman, Majid Saih, Niels Tas, Illy Tasatan, Iany Tsaoussis, Iris Uyttersprot, Patrick Van Campenhout, Gino Van der Vreken, Stefaan Van Gucht, Luc Van Mol, Tineke Wauters, raadsleden; Piet Buyse, burgemeester; Dirk Abbeloos, Leen Dierick, Marius Meremans, Tomas Roggeman, Els Verwaeren, Lien Verwaeren, schepenen; Wouter Van der Vurst, algemeen directeur
Verontschuldigd :	Ilse Annemans, Barbara Pas, raadsleden; Tineke Wauters, raadslid verontschuldigd voor agendapunt 1 en 2; Martine Van Hauwermeiren, schepen

-----

De voorzitter opent de vergadering om 22:25 uur.

-----

## **Openbare vergadering**

### **GOEDKEURING NOTULEN**

#### 1. Notulen raad voor maatschappelijk welzijn 14 september 2021 - goedkeuring

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen d.d. 14 september 2021 goed.

Stemming: 31 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

### **BELEIDSCOÖRDINATIE**

#### 2. Opvolgingsrapportering meerjarenplan - kennisname

### **DE GEMEENTERAAD**

#### **Bevoegdheid**

Artikel 40 en 41 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

#### **Juridische grond**

Artikel 263 van het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 bepaalt dat er met betrekking tot het meerjarenplan een opvolgingsrapportering over het eerste semester van het boekjaar wordt voorgelegd aan de raden.

Artikel 29 van het besluit van de Vlaamse Regering over de beleids- en beheerscyclus van de lokale besturen bepaalt dat de opvolgingsrapportering, vermeld in artikel 263 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, minstens de volgende elementen bevat: 1° een stand van zaken van de prioritaire acties of actieplannen van het meerjarenplan; 2° een overzicht van de geraamde en de gerealiseerde ontvangsten en uitgaven voor het lopende jaar; 3° in voorkomend geval, de wijzigingen in de assumpties die gekozen werden bij de opmaak van het meerjarenplan of de aanpassing ervan; 4° in voorkomend geval, de wijzigingen in de financiële risico's.

### **Feiten en context**

'#project 9200: samen - straf - stromen' is de titel van het meerjarenplan 2020-2025 van het lokaal bestuur van Dendermonde. In dit plan staan de ambities van het lokaal bestuur voor de komende zes jaar. Het plan kwam tot stand op basis van de resultaten van de bevolkingsbevraging, de inspraakavonden, het memorandum van de administratie, ideeën van verschillende adviesraden, verenigingen, partijen en organisaties.

Op 11 december 2019 keurden de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn het meerjarenplan goed.

Het decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017 bepaalt in artikel 263 dat er een opvolgingsrapportering over het eerste semester van het boekjaar wordt voorgelegd aan de raden. De bedoeling van de decreetgever is om via de opvolgingsrapportering de raden een tussentijdse stand van zaken te geven over de (prioritaire) acties van het meerjarenplan. Er wordt aan de raad gevraagd om kennis te nemen van de opvolgingsrapportering over het eerste semester van boekjaar 2021.

De opvolgingsrapportering werd toegelicht en besproken op de algemene raadscommissie van 5 oktober 2021.

### **Motivering**

In het kader van het meerjarenplan voorziet het decreet lokaal bestuur in een verplichting om over het eerste semester van het boekjaar te rapporteren aan de raden.

## **BESLUIT**

### **Enig artikel**

De gemeenteraad neemt kennis van de opvolgingsrapportering van het eerste semester van het meerjarenplan 2021, zoals gevoegd in bijlages.

## **PATRIMONIUM**

### **3. Aankoop voormalige bibliotheek Oudegem - goedkeuring**

## **DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN**

### **Bevoegdheid**

Artikel 40 en 41 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

### **Juridische grond**

De bepalingen van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, uitvoeringsbesluiten en alle omzendbrieven terzake.

De beslissing van het vast bureau van 22.6.2020.

### **Feiten en context**

Het lokaal bestuur van Dendermonde wil zijn activiteiten in de deelgemeenten versterken. Het zorg- en dienstverleningsaanbod in de westelijk gelegen deelgemeenten (Schoonaarde, Oudegem en Mespelare) dient te worden versterkt en uitgebreid. Het uitbouwen van een fysieke locatie zal hiertoe de draaischijf zijn.

Voor deze fysieke locatie werd Oudegem uitgekozen aangezien dit de meest centraal gelegen deelgemeente is aan de westkant van Dendermonde, met de grootste populatie bejaarden, en er zich op vlak van infrastructuur een opportuniteit aanbiedt.

De activiteiten die men wenst te versterken en uit te bouwen, situeren zich ten eerste op het vlak van buurtzorg, waarbij een aanbod dicht bij de inwoners van de betrokken gemeenten zal gerealiseerd worden: bv inzake maatschappelijk werk, paramedische zorg zoals pedicure enzovoort. Ten tweede wordt er aan de site ook de herlocatie van de IBO in Oudegem gekoppeld.

Een ideale locatie hiervoor werd gevonden in de oude bibliotheek van Oudegem, eigendom van de VZW patrimonium van de nieuwe parochie Dendermonde. Dit pand grenst aan een perceel eigendom van de stad Dendermonde.

Bovendien bevindt deze locatie zich naast het parochiecentrum van Oudegem, wat het sociale weefsel aldaar alleen maar versterkt en tot slot is deze locatie centraal gelegen en dus vlot toegankelijk.

Bij schattingsverslag werd de waarde geschat op 85.000,00 €.

Thans wordt de ontwerpakte opgemaakt door het notariaat Van der Biest voorgelegd ter definitief akkoord aan de raad voor maatschappelijk welzijn.

### **Motivering**

Voor de uitbouw van een nieuw LDC in combinatie met een herhuisvesting van de bestaande IBO te Oudegem werd gezocht naar een locatie. Deze werd gevonden in de site van de voormalige bibliotheek. Gezien deze grenst aan eigendom van de stad is de site, met de aankoop van de oude bibliotheek, voldoende groot voor het realiseren van dit nieuwe project.

De aankoop kadert in het algemeen belang.

In de ontwerpakte wordt tevens een persoonlijk recht van voorkoop voorzien aan het OCMW op het aanpalend goed Hofstraat 7+, beter gekend als het parochiecentrum. Bij verkoop van dit onroerend goed door de VZW Patrimonium van de nieuwe parochie Dendermonde zal het OCMW Dendermonde aldus in kennis worden gesteld en mogelijkheid hebben het goed aan te kopen aan de geboden prijs.

### **Financiële aspecten**

De budgetten voor deze aankoop werden voorzien bij de laatste budgetwijziging.

Financieel advies wordt toegevoegd.

## **BESLUIT**

### **Art. 1**

De raad neemt kennis van de ontwerpakte betreffende de aankoop vanwege de VZW Patrimonium van de nieuwe parochie Dendermonde van een woonhuis gelegen te 9200 Dendermonde, Hofstraat 9, ten kadaster bekend onder sectie B, deel van nummer 373A en 373B mits betaling van 85.000,00 € (zijnde de prijs volgens het schattingsverslag).

### **Art. 2**

De raad keurt bijgevoegde ontwerpakte goed zonder opmerkingen.

### **Art. 3**

Onderhavige beslissing tot aankoop wordt genomen om redenen van algemeen belang, inzonderheid in het voorzien van de bouw van een nieuw LDC en gemelde kinderopvang.

Stemming: 32 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

#### 4. Samenwerkingsovereenkomst vierde lokaal dienstencentrum Oudegem - goedkeuring

##### De Raad voor Maatschappelijk Welzijn

##### Bevoegdheid

Artikel 40 en 41 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

##### Juridische grond

De bepalingen van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

De beslissing van het vast bureau dd. 22.6.2020 tot aankoop van de oude bibliotheek te Oudegem.

De beslissing van het vast bureau dd. 3.5.2021 i.v.m. financiële compensatie.

##### Feiten en context

##### Achtergrond eigendomssituatie

Het vast bureau besliste op 22 juni 202 om over te gaan tot aankoop van de oude bibliotheek te Oudegem met het oog op het oprichten van een vierde LDC op deze site. Het nieuwe vierde LDC zou ruimte moeten bieden voor een lokaal dienstencentrum, lokale kruidenier en gemelde opvang.

De in te richten grondoppervlakte strekt ook deels uit over stadseigendom.

De VZW Parochiale werken van Oudegem (verder VZW genoemd) beschikt over een opstalrecht conform het hiernavolgend plan.



Het gele gedeelte is de huidige opstal en ligt op stadseigendom.

De oude bibliotheek, die zal worden aangekocht door het OCMW, is perceel B 373N.

Het gele rechthoekige stuk (de kleine zaal) naast de oude bibliotheek (B 373N), waarop aldus een opstal rust, vormt onderdeel van het geplande bouwvolume. Voor het bouwontwerp van het LDC en de gemelde kinderopvang is het noodzakelijk dat ook dit gele stuk kan meegenomen worden in het bouwproject omdat anders het te bebouwen volume te klein is.

De VZW kreeg op 11 februari 2019 een recht van opstal voor een duurtijd van 27 jaar.

De kleine zaal, waarop de opstal onder meer rust, wordt door de VZW gebruikt voor diverse activiteiten van verenigingen. In de weekends wordt deze zaal ook verhuurd aan particulieren. De kleine zaal grenst aan de feestzaal (grote zaal), eigendom van het dekenaat maar eveneens in gebruik door de VZW.

N.a.v. de bouwplannen voor het nieuwe LDC werden gespreken opgestart met de VZW rond een nauwe samenwerking. Het aanbod van het LDC is immers verenigbaar met de activiteiten georganiseerd door de VZW.

Het is dan ook de bedoeling om een nauwe samenwerking te creëren tussen de VZW en het LDC door een gemengd gebruik van de zaal, hetgeen de verenigingen ten goede zal komen. De ruimtes van het LDC zullen zo een multi-functioneel gebruik kennen én maximaal gebruikt kunnen worden.

### **Samenwerking met VZW**

Omtrent deze samenwerking werden afspraken gemaakt met de VZW die thans worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.

De afspraken komen grosso modo hierop neer:

- ⇒ De VZW zal aan het LDC jaarlijks een kalender doorgeven van de activiteiten waarvoor zij (de verenigingen) wenst beroep te doen op de ruimtes van het LDC. De VZW maakt de nodige afspraken met de verenigingen. De huurgelden zullen toekomen aan het lokaal bestuur.
- ⇒ Tijdens de weekends en de feestdagen mag de VZW de ruimtes naar eigen goeddunken verhuren en de inkomsten hiervan genereren. Zij is verantwoordelijk voor dit verhuur.
- ⇒ Er werden afspraken gemaakt rond het gebruik, drankafname, verbruikskosten en schoonmaak.
- ⇒ De VZW vraagt dat tijdens de werken er een goede communicatie is gelet op hun gebruik van de grote zaal.
- ⇒ Er wordt in de kelder van het nieuwe LDC een bergruimte voorzien exclusief voor de VZW.
- ⇒ Een gecombineerde werking tussen LDC en VZW is mogelijk door een schuifwand te voorzien tussen ontmoetingszaal en hobbyruimte.
- ⇒ Het lokaal bestuur engageert zich om enkele werken van buitenaanleg (site eigendom stad Dendermonde) op zich te nemen waarbij de toegang langs de achterzijde als gemeenschappelijk wordt beschouwd voor beide partijen.

### **Opstal**

Alvorens de bouwwerken te kunnen aanvangen moet de VZW afstand doen van hun huidig recht van opstal. De enige wijze tot voortijdige beëindiging van deze opstal is immers een minnelijke beëindiging met akkoord van beide partijen.

De opstal loopt normaal nog tot februari 2046.

De VZW werd bereid gevonden om afstand te doen van haar recht van opstal maar vraagt hiertoe een financiële compensatie. Door het slopen van de kleine zaal verliest de VZW immers alle investeringen die zij de afgelopen 2 jaar, sinds het toekennen van een recht van opstal, hebben gemaakt. Gezien de kleine zaal wordt gesloopt verdwijnen deze investeringen. De VZW heeft deze kosten geraamd op circa 23.000,00 €. Teneinde de opstal voortijdig te beëindigen werd een financiële compensatie overeengekomen met de VZW van 23.000,00 €. Deze compensatie zal pas betaald worden nadat de afstand van het recht van opstal notarieel werd verleden.

De VZW wenst nog een gedeelte opstal te behouden. Het betreft hier de sanitaire ruimte grenzend aan de grote zaal. Dit vormt geen belemmering voor de bouwwerken. Voor dit gedeelte werd een nieuw opmetingsplan opgemaakt en aan de overeenkomst gevoegd. Een nieuwe opstal zal voor deze zone worden gevestigd na afstand van de huidige opstal.

### **Compensatie voor hinder tijdens de werken**

Gedurende de werken, die geschat worden op een duurtijd van 1,5 a 2 jaar, zal de VZW geen gebruik kunnen maken van lokalen. Hierdoor zal de VZW alle inkomsten die zij normaal had uit de kleine zaal derven gedurende deze periode. De VZW geeft aan dat zij in 2019 een inkomen hadden uit de kleine zaal van circa 7.000,00 €. Door de werken zullen zij dus circa 14.000,00 € aan inkomsten voor hun VZW derven zodat hiervoor een compensatie wordt voorzien die betaald zal worden 2 maanden na de aanvang van de werken.

### **Motivering**

Zoals bij feiten en context reeds weergegeven was een akkoord van de VZW noodzakelijk gelet op het huidige recht van opstal waarover zij beschikken op een deel van de site. Een deel van de oppervlakte van dit recht van opstal is noodzakelijk om aan het nodige bouwvolume te geraken voor het nieuw op te

richten LDC en gemelde kinderopvang. De VZW moest aldus akkoord gaan met een vrijwillige afstand van haar recht van opstal hetgeen ook financieel gecompenseerd wordt.

Bovendien werd ook vastgesteld dat een samenwerking tussen de VZW en LDC een versterkende werking op de site kan vormen. Zo kan het nieuw op te richten gebouw ook ten dienste gesteld worden van diverse verenigingen en dus nog meer het algemeen belang dienen. Het gebouw wordt zo optimaal benut. Er zal immers ook van gebruik kunnen worden gemaakt in de weekends. Deze visie past volledig binnen de visie van de meerjarenplanning om te streven naar multifunctionele gebouwen en sites.

De samenwerkingsovereenkomst legt al deze aspecten tussen beide partijen vast.

De samenwerkingsovereenkomst moet zowel door gemeenteraad als de raad voor maatschappelijk welzijn worden goedgekeurd nu de afstand van het recht van opstal bevoegdheid gemeenteraad is gelet op de stadseigendom doch het LDC onder het OCMW valt zodat de afspraken omtrent dubbel gebruik vallen onder de bevoegdheid van de raad voor maatschappelijk welzijn.

### **Financiële aspecten**

Financieel advies wordt gevoegd in bijlage.

### **BESLUIT**

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de samenwerkingsovereenkomst met de VZW parochiale werken Oudegem zoals gevoegd in bijlage integraal goed.

Stemming: 32 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

### **PERSONEEL**

5. Wijziging rechtspositieregeling personeel lokaal bestuur Dendermonde - goedkeuring

#### **DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN**

##### **Bevoegdheid**

Artikel 77 en 78 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

##### **Juridische grond**

De bepalingen van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Artikel 195 van het decreet lokaal bestuur dat bepaalt dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden vaststelt voor de rechtspositieregeling van het personeel.

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, en latere wijzigingen.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 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.

##### **Feiten en context**

De Vlaamse Ministerraad keurde op vrijdag 12 maart 2021 definitief een besluit goed dat de mogelijke negatieve gevolgen van Covid-19 remedieert voor de personeelsleden van de lokale besturen. Daarnaast bevat dit besluit ook een aantal bepalingen omtrent het opvangverlof, het pleegzorgverlof en het pleegouderverlof en een verduidelijking met betrekking tot de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden.

Negatieve gevolgen Covid-19 (RPR artikel 106§1, 107, 171, 243§1, Bijlage II).

De periodes die de RVA erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, tellen mee voor de berekening van de administratieve anciënniteiten. Zij tellen mee als werkelijke dienst en worden voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

Daarnaast telt deze periode mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen.

Hospitalisatieverzekering (RPR artikel 218§2).

Voor het al dan niet ten laste nemen van de hospitalisatieverzekering wordt verduidelijkt dat de hospitalisatieverzekering van de personeelsleden die die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse betrekking hebben gesloten, volledig ten laste wordt genomen door het bestuur.

Het opvang-, het pleegzorg-, en het pleegouderverlof (RPR artikel 240 §1, §2 en §3).

Het besluit bevat een aantal bepalingen omtrent het opvang-, het pleegzorg-, en het pleegouderverlof. Men voorziet voor statutairen eenzelfde recht op pleegzorgverlof zoals voor contractanten van 6 dagen per jaar. Het opvangverlof voor adoptie wordt bij statutairen op zes weken per ouder en 2 weken die men kan herverdelen gebracht. Het pleegouderverlof voor statutaire personeelsleden in geval van langdurige pleegzorg wordt op zes weken gebracht. 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 en met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Naast bovenstaande bepalingen uit het besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021, wordt ook de gewijzigde regelgeving ivm het geboorteverlof en het mantelzorgverlof opgenomen.

Geboorteverlof (RPR artikel 264§1 en §3).

Zoals voor contractanten, wordt het geboorteverlof voor statutairen op 15 werkdagen gebracht en vanaf 1 januari 2023 op 20 werkdagen.

Mantelzorgverlof (RPR afdeling 6 – mantelzorgverlof, artikel 280; Bijlage II).

De regels voor het mantelzorgverlof; een nieuw thematisch verlof, naast ouderschapsverlof, verlof medische bijstand en palliatief verlof, worden opgenomen in de rechtspositieregeling.

### **Vormvereisten**

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling werden voorgelegd aan het managementteam alsook aan de vakbonden.

Het managementteam heeft een positief advies verleend.

De vakbonden hebben op 17 september 2021 een positief advies verleend.

### **Financiële aspecten**

Het financieel advies van de financieel directeur, Sophie Cooreman, is bijgevoegd.

## **BESLUIT**

### **Enig artikel**

In de rechtspositieregeling, goedgekeurd in de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 4 december 2019, voor het personeel van het lokaal bestuur Dendermonde worden volgende wijzigingen aangebracht:

#### **Artikel 106 §1**

De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij het lokaal bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling op proef voor statutaire personeelsleden en op de datum van aanstelling voor contractuele personeelsleden, in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die krachtens de rechtspositieregeling recht geven op een salaris alsook elke periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit.

### **Artikel 107**

Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op het salaris of die, wat het statutaire personeelslid betreft, bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, alsook elke periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie.

### **Artikel 171**

Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op een salaris of bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris, alsook elke periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie.

### **Artikel 218§2**

Het bestuur neemt de verzekeringspremie van voormelde personeelscategorieën volledig ten laste zelfs bij verminderde prestaties.

Het bestuur neemt de premie te laste voor de personeelsleden die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halfzijdse betrekking hebben gesloten.

### **Artikel 234§1**

Elke periode met recht op salaris alsook elke periode van georganiseerde werkonderbreking en tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd. Dit is eveneens het geval bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel wordt het aantal vakantiedagen/uren vakantie waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

Titel 9 verloven en afwezigheden

Hoofdstuk V. Opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

### **Artikel 240**

#### **Paragraaf 1**

Het statutaire personeelslid heeft recht op opvangverlof (met het oog op adoptie of pleegvoogdij) overeenkomstig de bepalingen van het BVR.

Het statutaire 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 en, voor beide adoptieouders samen:

1. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren.

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

1. het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
2. 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;
3. 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 van meerdere minderjarige kinderen.

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

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

Het verlof begint binnen 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 voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.



## **Paragraaf 2**

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.

## **Paragraaf 3**

In geval van langdurige pleegzorg (= de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven) heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

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

1. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

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

1. het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
2. 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;
3. 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 pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

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

## **Artikel 264§1**

### **Paragraaf 1**

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

<b>Aard van de gebeurtenis</b>	<b>Toegestaan maximum</b>
1. huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, m.u.v. het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	4 werkdagen, op te nemen in de week waarin de gebeurtenis zich voordoet, of tijdens de daaropvolgende week
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid	15 werkdagen (20 werkdagen vanaf 1 januari 2023), op te nemen binnen de vier maanden vanaf de bevalling

### **Paragraaf 3**

Voor het contractuele personeelslid 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 Arbeidsovereenkomstenwet.

De volgende verloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof van een statutair personeelslid voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°:

- als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de

vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%;

- als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Dit verlof geldt ook voor meeouders indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 1) er mag enkel een wettelijke afstammingsband bestaan ten aanzien van één persoon, namelijk tussen het kind en de moeder. Is er ook een wettelijke afstammingsband met de vader, dan krijgt hij het verlof en niet de meeouder;
- 2) de meeouder moet een bewijs van partnerschap met de moeder kunnen voorleggen. Bijvoorbeeld: huwelijksakte, bewijs van wettelijke samenwoning of een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte.

Bij een latere adoptie wordt het adoptieverlof verminderd met de opgenomen dagen omstandigheidsverlof in het kader van meeouderschap.

Toevoegen: Afdeling 6 Mantelzorgverlof

## Artikel 280

### Paragraaf 1

Voltijdse en deeltijdse personeelsleden hebben het recht hun beroepsloopbaan volledig te onderbreken voor een periode van één maand per zorgbehoevende om mantelzorgen te verstrekken aan deze persoon. Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Voltijdse personeelsleden kunnen hun beroepsloopbaan met twee maanden per zorgbehoevende gedeeltelijk (met de helft of met een vijfde) onderbreken om mantelzorgen te verstrekken. Het recht op deeltijdse onderbreking bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

### Paragraaf 2

Het personeelslid dient erkend te zijn als mantelzorger, dit is de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan een als zorgbehoevende erkende persoon.

### Paragraaf 3

Het personeelslid dat mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan en voegt het bewijs van erkenning als mantelzorger van de geholpen persoon toe

## Bijlage II overzicht van de verloven en afwezigheden

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaalanciënniteit	Recht op loopbaan	Recht op ziektekrediet (voor statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de coronapandemie		Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja	Ja		Ja
Mantelzorgverlof (voltijds)	Dienstactiviteit	Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja (max. 12 maanden)	Ja	Ja	Nee

		g RVA					
<b>Mantelzorgverlof (deeltijds)</b>	Dienstactiviteit	1)Nee voor verlof, wel uitkering RVA 2)Ja voor geleverde prestaties	Ja	Ja	Ja	Ja	1)Nee voor verlof 2)Ja voor prestaties

Stemming: 32 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

## 6. Wijziging rechtspositieregeling personeel woonzorgcentra - goedkeuring

### **DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN**

#### **Bevoegdheid**

Artikel 77 en 78 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

#### **Juridische grond**

De bepalingen van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Artikel 195 van het decreet lokaal bestuur dat bepaalt dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden vaststelt voor de rechtspositieregeling van het personeel.

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, en latere wijzigingen.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 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.

#### **Feiten en context**

De Vlaamse Ministerraad keurde op vrijdag 12 maart 2021 definitief een besluit goed dat de mogelijke negatieve gevolgen van Covid-19 remedieert voor de personeelsleden van de lokale besturen. Daarnaast bevat dit besluit ook een aantal bepalingen omtrent het opvangverlof, het pleegzorgverlof en het pleegouderverlof en een verduidelijking met betrekking tot de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden.

#### Negatieve gevolgen Covid-19 (RPR artikel 106§1, 107, 171, 243§1, Bijlage II).

De periodes die de RVA erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, tellen mee voor de berekening van de administratieve anciënniteiten. Zij tellen mee als werkelijke dienst en worden voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

Daarnaast telt deze periode mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen.

#### Hospitalisatieverzekering (RPR artikel 218§2).

Voor het het al dan niet ten laste nemen van de hospitalisatieverzekering wordt verduidelijkt dat de hospitalisatieverzekering van de personeelsleden die die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een

arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse betrekking hebben gesloten, volledig ten laste wordt genomen door het bestuur.

Het opvang-, het pleegzorg-, en het pleegouderverlof (RPR artikel 240 §1, §2 en §3).

Het besluit bevat een aantal bepalingen omtrent het opvang-, het pleegzorg-, en het pleegouderverlof. Men voorziet voor statutairen eenzelfde recht op pleegzorgverlof zoals voor contractanten van 6 dagen per jaar. Het opvangverlof voor adoptie wordt bij statutairen op zes weken per ouder en 2 weken die men kan herverdelen gebracht. Het pleegouderverlof voor statutaire personeelsleden in geval van langdurige pleegzorg wordt op zes weken gebracht. 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 en met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Naast bovenstaande bepalingen uit het besluit van de Vlaamse Regering van 12 maart 2021, wordt ook de gewijzigde regelgeving ivm het geboorteverlof en het mantelzorgverlof opgenomen.

Geboorteverlof (RPR artikel 264§1 en §3).

Zoals voor contractanten, wordt het geboorteverlof voor statutairen op 15 werkdagen gebracht en vanaf 1 januari 2023 op 20 werkdagen.

Mantelzorgverlof (RPR afdeling 6 – mantelzorgverlof, artikel 280; Bijlage II).

De regels voor het mantelzorgverlof; een nieuw thematisch verlof, naast ouderschapsverlof, verlof medische bijstand en palliatief verlof, worden opgenomen in de rechtspositieregeling.

### **Vormvereisten**

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling werden voorgelegd aan het managementteam alsook aan de vakbonden.

Het managementteam heeft een positief advies verleend.

De vakbonden hebben op 17 september 2021 een positief advies verleend.

### **Financiële aspecten**

Het financieel advies van de financieel directeur, Sophie Cooreman, is bijgevoegd.

## **BESLUIT**

### **Enig artikel**

In de rechtspositieregeling, goedgekeurd in de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 4 december 2019, voor het personeel van de woonzorgcentra worden wijzigingen aangebracht:

#### **Artikel 106 §1**

De schaalanciënniteit is de anciënniteit verworven bij het lokaal bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling op proef voor statutaire personeelsleden en op de datum van aanstelling voor contractuele personeelsleden, in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die krachtens de rechtspositieregeling recht geven op een salaris alsook elke periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit.

#### **Artikel 107**

Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op het salaris of die, wat het statutaire personeelslid betreft, bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit, alsook elke periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie.

#### **Artikel 171**

Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op een salaris of bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris, alsook elke periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie.

#### **Artikel 218§2**

Het bestuur neemt de verzekeringspremie van voormelde personeelscategorieën volledig ten laste zelfs bij verminderde prestaties.

Het bestuur neemt de premie te laste voor de personeelsleden die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse betrekking hebben gesloten.

### **Artikel 234§1**

Elke periode met recht op salaris alsook elke periode van georganiseerde werkonderbreking en tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de corona-epidemie geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd. Dit is eveneens het geval bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties.

Als deze berekening leidt tot een niet geheel wordt het aantal vakantiedagen/uren vakantie waarop het personeelslid recht heeft afgerond naar boven, tot het eerstvolgende gehele getal.

Titel 9 verloven en afwezigheden

Hoofdstuk V. Opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

### **Artikel 240**

#### **Paragraaf 1**

Het statutaire personeelslid heeft recht op opvangverlof (met het oog op adoptie of pleegvoogdij) overeenkomstig de bepalingen van het BVR.

Het statutaire 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 en, voor beide adoptieouders samen:

1. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren.

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

1. het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
2. 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;
3. 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 van meerdere minderjarige kinderen.

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

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

Het verlof begint binnen 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 voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

#### **Paragraaf 2**

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.

#### **Paragraaf 3**

In geval van langdurige pleegzorg (= de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven) heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken

voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1. met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2. met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3. met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

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

1. het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
2. 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;
3. 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 pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

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

## Artikel 264§1

### Paragraaf 1

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

Aard van de gebeurtenis	Toegestaan maximum
1. huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, m.u.v. het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	4 werkdagen, op te nemen in de week waarin de gebeurtenis zich voordoet, of tijdens de daaropvolgende week
2. bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid	15 werkdagen (20 werkdagen vanaf 1 januari 2023) , op te nemen binnen de vier maanden vanaf de bevalling

### Paragraaf 3

Voor het contractuele personeelslid 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 Arbeidsovereenkomstenwet.

De volgende verloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof van een statutair personeelslid voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°:

- als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%;
- als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Dit verlof geldt ook voor meeouders indien aan volgende voorwaarden wordt voldaan:

- 1) er mag enkel een wettelijke afstammingsband bestaan ten aanzien van één persoon, namelijk tussen het kind en de moeder. Is er ook een wettelijke afstammingsband met de vader, dan krijgt hij het verlof en niet de meeouder;
- 2) de meeouder moet een bewijs van partnerschap met de moeder kunnen voorleggen. Bijvoorbeeld: huwelijksakte, bewijs van wettelijke samenwoning of een uittreksel uit het bevolkingsregister waaruit de inschrijving op hetzelfde adres blijkt gedurende minstens drie onafgebroken jaren voorafgaand aan de geboorte.

Bij een latere adoptie wordt het adoptieverlof verminderd met de opgenomen dagen omstandigheidsverlof in het kader van meeeouderschap.

Toevoegen: Afdeling 6 Mantelzorgverlof

## Artikel 280

### Paragraaf 1

Voltijdse en deeltijdse personeelsleden hebben het recht hun beroepsloopbaan volledig te onderbreken voor een periode van één maand per zorgbehoevende om mantelzorgen te verstrekken aan deze persoon. Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan.

Voltijdse personeelsleden kunnen hun beroepsloopbaan met twee maanden per zorgbehoevende gedeeltelijk (met de helft of met een vijfde) onderbreken om mantelzorgen te verstrekken. Het recht op deeltijdse onderbreking bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan.

### Paragraaf 2

Het personeelslid dient erkend te zijn als mantelzorger, dit is de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan een als zorgbehoevende erkende persoon.

### Paragraaf 3

Het personeelslid dat mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan en voegt het bewijs van erkenning als mantelzorger van de geholpen persoon toe

## Bijlage II overzicht van de verloven en afwezigheden

Benaming van het verlof of de afwezigheid	Administratieve toestand	Recht op salaris	Aanspraak op periodieke salarisverhoging	Recht op schaalanciënniteit	Recht op loopbaan	Recht op ziektekrediet (voor statutairen)	Recht op jaarlijkse vakantiedagen
Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de coronapandemie		Nee, wel recht op uitkering	Ja	Ja	Ja		Ja
Mantelzorgverlof (voltijds)	Dienstactiviteit	Nee, wel recht op uitkering RVA	Ja	Ja (max. 12 maanden)	Ja	Ja	Nee
Mantelzorgverlof (deeltijds)	Dienstactiviteit	1)Nee voor verlof, wel uitkering RVA 2)Ja voor geleverde prestaties	Ja	Ja	Ja	Ja	1)Nee voor verlof 2)Ja voor prestaties

Stemming: 32 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

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

**DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN**

**Bevoegdheid**

Artikel 77 en 78 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

**Juridische grond**

De bepalingen van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Artikel 195 van het decreet lokaal bestuur dat bepaalt dat de Vlaamse Regering de minimale voorwaarden vaststelt voor de rechtspositieregeling van het personeel.

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, en latere wijzigingen.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 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.

**Feiten en context**

De rechtspositieregeling voor het OCMW-cliénteel tewerkgesteld in het kader van art.60§7 van de OCMW-wet wordt afgestemd op de wijzigingen van de rechtspositieregeling voor het personeel van het lokaal bestuur.

Het adoptieverlof, het pleegzorg-, en het pleegouderverlof (RPR artikel 53 en 54).

De regelgeving rond pleegzorgverlof en rond pleegouderverlof wordt opgenomen in de rechtspositieregeling.

Mantelzorgverlof (RPR afdeling 6 – mantelzorgverlof, artikel 72bis)

De regels voor het mantelzorgverlof; een nieuw thematisch verlof, naast ouderschapsverlof, verlof medische bijstand en palliatief verlof, worden opgenomen in de rechtspositieregeling.

**Vormvereisten**

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling werden voorgelegd aan het managementteam alsook aan de vakbonden.

Het managementteam heeft een positief advies verleend.

De vakbonden hebben op 17 september 2021 een positief advies verleend.

**Financiële aspecten**

Het financieel advies van de financieel directeur, Sophie Cooreman, is bijgevoegd.

**BESLUIT**

**Enig artikel**

In de rechtspositieregeling, goedgekeurd in de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 4 december 2019, voor het OCMW-cliénteel tewerkgesteld in het kader van art.60§7 van de OCMW-wet worden volgende wijzigingen aangebracht:

Schrappen van artikel 53 (adoptieverlof) en artikel 54 (pleegzorgverlof) en vervangen door

**Artikel 53 Adoptieverlof**



De cliënt heeft recht op adoptieverlof overeenkomstig artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 21 september 2004 betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof.

### **Artikel 54 Pleegouderverlof en pleegzorgverlof**

#### **Paragraaf 1**

De cliënt heeft recht op pleegouderverlof overeenkomstig artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### **Paragraaf 2**

De cliënt heeft recht op pleegzorgverlof overeenkomstig artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

### **Toevoegen artikel 72bis –Afdeling 6. Mantelzorgverlof**

#### **Paragraaf 1**

Voltijdse en deeltijdse personeelsleden hebben het recht hun beroepsloopbaan volledig te onderbreken voor een periode van drie maanden per zorgbehoevende om mantelzorgen te verstrekken aan deze persoon. Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan en dient opgenomen te worden per maand of een veelvoud ervan.

Voltijdse personeelsleden kunnen hun beroepsloopbaan met zes maanden per zorgbehoevende gedeeltelijk (met de helft of met een vijfde) onderbreken om mantelzorgen te verstrekken. Het recht op deeltijdse onderbreking bedraagt maximaal twaalf maanden over de gehele beroepsloopbaan en dient opgenomen te worden per twee maanden of een veelvoud ervan.

#### **Paragraaf 2**

Het personeelslid dient erkend te zijn als mantelzorger, dit is de persoon die doorlopende of regelmatige hulp en bijstand verleent aan een als zorgbehoevende erkende persoon.

#### **Paragraaf 3**

Het personeelslid dat mantelzorgverlof wil opnemen, vraagt het verlof minstens zeven kalenderdagen op voorhand aan en voegt het bewijs van erkenning als mantelzorger van de geholpen persoon toe.

Stemming: 32 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

### 8. Wijziging bijlage arbeidsreglement - reglement voor het gebruik van een geolocatiesysteem "Track and Trace" - goedkeuring

## **DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN**

### **Bevoegdheid**

Artikel 77 en 78 van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

### **Juridische grond**

De bepalingen van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017.

Het besluit van de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn van 4 december 2019 betreffende de goedkeuring van het arbeidsreglement.

### **Feiten en context**

In 2014 werd gestart met een trackingsysteem voor voertuigen en werfmateriaal. Het reglement dat in 2014 werd goedgekeurd door de gemeenteraad dient aangepast te worden met een verwijzing naar de Europese Algemene Verordening inzake Gegevensbescherming (GDPR) dat nu ook als wettelijke grond wordt toegepast.

De wijzigingen staan gemarkeerd in het geel.

### **Vormvereisten**

De vakbonden hebben op 17 september 2021 een positief advies verleend.  
Het managementteam heeft een positief advies verleend.

### **BESLUIT**

#### **Enig artikel**

Het reglement voor het gebruik van een geolocatiesysteem "Track and Trace" wordt als volgt goedgekeurd:

## **E BIJLAGE 5: REGLEMENT GEOLOKALISATIESYSTEEM (TRACK & TRACE)**

Dit reglement beschrijft de regels, doeleinden en voorwaarden met betrekking tot het gebruik van het geolocatiesysteem "Track and Trace". Dit reglement is van toepassing op iedere werknemer die gebruik maakt van een voertuig eigendom van het lokaal bestuur Dendermonde.

### **Artikel 1 – referentie en privacy**

De wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens is van toepassing op het gebruik van een geolocatiesysteem Track and Trace (verder "Track and Trace"). De principes van proportionaliteit, transparantie en finaliteit worden uitdrukkelijk gerespecteerd.

De regelgeving rond privacy en gegevensbescherming is van toepassing op het geolokalisatiesysteem.

Het geolokalisatiesysteem wordt ingevoerd overeenkomstig de Algemene Verordening Gegevensbescherming van 27 april 2016 (AVG of GDPR), in werking sinds 25 mei 2018, alsook conform de nieuwe Belgische privacywet van 30 juli 2018.

Ieder systeem waarmee de registratie wordt beoogd van de identiteit van de bestuurder van het dienstvoertuig, evenals van gegevens betreffende het gebruik van het dienstvoertuig, op basis waarvan informatie wordt verkregen over de dienstuitvoering dient te beantwoorden aan welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden (finaliteitsbeginsel), en dient ter zake dienend en niet overmatig te zijn (proportionaliteitsbeginsel).

Het bestuur heeft de verwerking van deze gegevens opgenomen in het verwerkingsregister.

Het bestuur stelt alles in het werk om op een zorgvuldige en legitieme manier om te gaan met de persoonsgegevens van de betrokken personeelsleden in overeenstemming met de vermelde regelgeving. Indien het personeelslid van mening is dat zijn /haar persoonsgegevens niet conform verwerkt werden en hij binnen het bestuur hierover geen gehoor zou vinden, dan kan hij/zij een klacht indienen bij de Belgische bevoegde autoriteit:

#### **Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA):**

Adres: Drukpersstraat 35, 1000 Brussel

Tel: +32 (0)2 274 48 00

Fax: +32 (0)2 274 48 35

Email: [contact@apd-gba.be](mailto:contact@apd-gba.be)

Website: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/>

De gegevens die verwerkt worden, worden niet buiten de EU verzonden.

## Artikel 2 - definitie en omschrijving

Track and Trace is ieder elektronisch systeem dat er toe strekt om in real-time alle bedrijfsvoertuigen te lokaliseren en de individuele verplaatsingen van de voertuigen in kaart te brengen.

Het systeem bestaat uit een GPRS/GSM-toestel en een badgelezer die ingebouwd worden in de bedrijfsvoertuigen. De bestuurder van het voertuig meldt zich door middel van een persoonlijke badge en de ingebouwde badgelezer aan. Op regelmatige tijdstippen zendt dit systeem een signaal naar een centrale server, waar de geregistreerde gegevens bijgehouden worden. Deze gegevens kunnen opgevraagd worden en de positie van de ploeg kan in "real time" weergegeven worden op digitale kaarten.

Volgende gegevens worden geregistreerd door het systeem en zijn nadien opvraagbaar:

- naam van de chauffeur;
- rij- en stilstand tijden;
- lokalisatie van het voertuig in de tijd;
- snelheidsinformatie (snelheid gekoppeld aan een tijdsregistratie);
- kilometerregistratie (afgelegde kilometers).

De registratie van de gegevens gebeurt om de 30 seconden. De geregistreerde gegevens worden gedurende 6 maanden bewaard. Deze gegevens worden enkel gebruikt en gerapporteerd in functie van de vooropgestelde doelstellingen van Track and Trace (zie hieronder finaliteit).

Track and Trace zal enkel worden geïnstalleerd in voertuigen die eigendom zijn van het lokaal bestuur van Dendermonde. Deze voertuigen mogen niet gebruikt worden voor privé doeleinden. Wanneer er met de voertuigen gereden wordt, zal dit steeds in opdracht zijn van het lokaal bestuur Dendermonde en zal het systeem functioneren.

## Artikel 3 - toepassingsmodaliteiten

De registratie, de controle en het bijhouden van de verplaatsingsgegevens via Track and Trace is enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de principes van finaliteit, proportionaliteit en transparantie.

### Finaliteit

Het gebruik van het systeem Track and Trace is enkel toegelaten voor volgende doeleinden:

- Lokalisatie van de voertuigen ter beveiliging van het voertuig zelf en ter verhoging van de veiligheid van de bestuurder en de inzittenden die het voertuig gebruiken:
  - ingeval van diefstal van het bedrijfsvoertuig, kan de positie van het voertuig steeds worden nagegaan;
  - de positie van het voertuig kan worden nagegaan ingeval van een incident (verhoging van de veiligheid van het personeel);
- Verhoging van de efficiëntie van de arbeidsorganisatie:
  - door de opvolging van de locatie van de voertuigen, kunnen rijtijden en rijafstanden in kaart worden gebracht en geoptimaliseerd worden;
- Controle op de dienstuitvoering
  - ingeval twijfel kan ontstaan over de uitgevoerde opdracht door een ploeg of bij een vermoeden van niet correct handelen door een ploeg of een personeelslid, kan dit systeem gebruikt worden om na te gaan waar een ploeg of personeelslid zich op een bepaald ogenblik bevond. Het systeem is dan een hulp bij het leveren van elementen

ter staving of ter ontkenning van de klacht. De gegevens die geraadpleegd worden kunnen zowel in het voordeel als in het nadeel van het personeelslid een rol spelen.

Het is niet de bedoeling om het systeem systematisch te gebruiken om na te gaan of (bepaalde) personeelsleden wel degelijk hun taak naar behoren hebben vervuld. **Enkel in geval van een klacht of van een ernstig vermoeden dat de dienstuitvoering niet naar behoren verliep of het voertuig niet op een correcte wijze werd gebruikt, zal de door het systeem geregistreerde informatie geconsulteerd worden.**

- Geven van feedback aan het beleidsniveau en de burgers over de inzet van de ploegen / personeel:
  - ingeval van een klacht kan aan de hand van de automatisch geregistreerde gegevens nagegaan worden of de stad correct handelde. De informatie kan ook aangewend worden voor beleidsvoorbereiding en –bijsturing. Het ter beschikking stellen van deze informatie zal gedepersonaliseerd gebeuren.

### Proportionaliteit

De werkgever mag Track and Trace niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het (de) uitdrukkelijk omschreven doeleinde(n) (zie finaliteit). Track and Trace dient, uitgaande van het (de) beschreven doeleinde(n), toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn. Track and Trace mag in principe geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

### Transparantie

De werkgever verbindt zich er toe om voorafgaandelijk en bij de opstart van het gebruik van Track and Trace, aan het bijzonder onderhandelingscomité (BOC) informatie te verschaffen over het gebruik. Deze informatieverplichting strekt zich onder meer uit tot volgende aspecten:

- de nagestreefde doeleinden;
- de wijze van registratie en rapportering van gegevens die met het Track and Trace systeem kunnen worden opgehaald;
- de bewaartermijn van de geregistreerde gegevens;
- het reglement voor het gebruik van Track and Trace.

Deze informatie wordt eveneens aan iedere (nieuwe) werknemer verschaft door middel van overhandiging van dit reglement.

Voorts wordt ook melding gemaakt aan de privacycommissie van ingebruikname van Track and Trace en van onderhavig reglement.

## **Artikel 4 - registratie en rapportering**

De gegevens die door Track and Trace geregistreerd zijn, worden gedurende 6 maanden bewaard op een centrale server. De aard van de geregistreerde gegevens werd eerder in dit reglement beschreven.

Geregistreerde gegevens kunnen enkel opgevraagd worden in het kader van de doeleinden zoals beschreven in dit reglement (zie finaliteit) en enkel door personen bevoegd om deze gegevens op te raadplegen. Van iedere raadpleging wordt een logboek bijgehouden. Hierbij worden het tijdstip van de raadpleging, de identiteit van de raadpleger en de aard van de gevraagde gegevens geregistreerd in een logboek.

Het diensthoofd van de technische uitvoeringsdiensten, de werkplanner en de ploegbazen van de technische uitvoeringsdienst zijn bevoegd om ten allen tijde algemene gegevens op te vragen die door

Track and Trace worden geregistreerd. Met algemene gegevens wordt bedoeld: het real time overzicht van de locatie van de voertuigen op een digitale kaart.

Raadpleging van specifieke gegevens is enkel mogelijk mits toestemming van de algemeen directeur . Enkel de hiërarchische lijn boven de ploegbazen en de werkplanner, kunnen aan de hand van een schriftelijke motivatie vragen om specifieke gegevens te raadplegen. De raadpleging zal in voorkomend geval gebeuren door het diensthoofd informatica, na opdracht van de algemeen directeur .

## Artikel 5 - rechten van de werknemer

### Inzage van de gegevens

De werknemer heeft recht om kennis te nemen van de gegevens en informatie die door Track and Trace werden geregistreerd voor het voertuig waar hij mee gereden heeft. De werknemer richt hiertoe een schriftelijk verzoek aan de algemeen directeur waarin hij de redenen van zijn verzoek tot inzage toelicht. Na opdracht van de algemeen directeur zal het diensthoofd informatica de gevraagde gegevens raadplegen. De werkgever verstrekt in begrijpelijke vorm de gegevens aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 1 maand na het schriftelijk verzoek van de betrokken werknemer.

### Rechtzetting

De werknemer is gerechtigd alle onjuiste persoonsgegevens die op hem betrekking hebben te doen verbeteren. Binnen de maand die volgt op de indiening van een schriftelijk gemotiveerd verzoek bij de algemeen directeur daartoe, dient de werkgever zijn standpunt of, in voorkomend geval, de rechtzetting(en) die in de gegevens met betrekking tot de werknemer werd(en) aangebracht, mee te delen.

### Controle

De werknemer heeft het recht om, ingeval van twijfel van correcte opvraging van de geregistreeerde gegevens, kennis te nemen van het logboek waarin wordt bijgehouden wie bepaalde gegevens heeft geraadpleegd. De werknemer richt hiertoe een schriftelijk verzoek aan de algemeen directeur waarin hij de redenen van zijn verzoek tot inzage toelicht. De werkgever dient binnen een termijn van 1 maand na het schriftelijke verzoek te reageren en indien gerechtigd, de betreffende gegevens meedelen aan de betrokken werknemer.

## Artikel 6 - plichten van de werknemer

Personeelsleden die met een bedrijfsvoertuig van het lokaal bestuur een verkeersovertreding begaan, zijn hiervoor persoonlijk verantwoordelijk en betalen hiervoor zelf de boete.

De werknemer verklaart zich uitdrukkelijk akkoord met het gebruik van Track and Trace op de wijze zoals in dit reglement beschreven. Hij of zij tekent voor ontvangst van dit reglement op datum van overhandiging door de werkgever.

Gelezen en goedgekeurd.

Naam:

Datum:

Handtekening:

Stemming: 32 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

De voorzitter sluit de vergadering om 22:27 uur.

-----  
-----

Wouter Van der Vurst  
algemeen directeur

Dieter Mannaert  
voorzitter

