

Notulen raad voor maatschappelijk welzijn

ZITTING VAN 2 juli 2024

Aanwezig :

Pascal Putteman, voorzitter;
Leen Dierick, burgemeester;
Dirk Abbeloos, Marius Meremans, Lien Verwaeren,
Nele Cleemput, Dieter Mannaert, Tomas Roggeman,
schepenen;
François De Bleser, Karen De Ridder, Els De Wael,
Jurgen Goossens, Martine Van Hauwermeiren, Luc Van Mol,
Bart Claes, Tim De Beul, Patrick Van Campenhout,
Tom Bogman, Gwen Brabants, Majid Saih, Niels Tas,
Tineke Wauters, Iris Uyttersprot, Johan Daman, Barbara Pas,
Stefaan Van Gucht, Laurens Hofman, Illy Tasatan,
Gino Van der Vreken, raadsleden;
Wouter Van der Vurst, algemeen directeur

Verontschuldigd :

Els Verwaeren, schepen;
Bart Nobels, Hilde Raman, Ilse Annemans, Alex Pensaert,
Iany Tsaoussis, raadsleden

De voorzitter opent de vergadering om 21:59 uur.

Openbare vergadering

GOEDKEURING NOTULEN

1. Notulen raad voor maatschappelijk welzijn 11 juni 2024 - goedkeuring

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de notulen d.d. 11 juni 2024 goed.

Stemming: 29 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.



SECRETARIAAT

2. Deontologisch comité - wijzigingen - goedkeuring en vaststelling

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, en in het bijzonder artikel 74.

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 10 oktober 2023 waarbij de oorspronkelijke deontologische code voor OCMW-mandatarissen werd gewijzigd en goedgekeurd.

Het besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 20 maart 2019 inzake de samenstelling van het deontologisch comité, alsook het raadsbesluit van 13 oktober 2020 en 9 februari 2021 inzake wijzigingen in de samenstelling.

Feiten, context en motivering

De raad voor maatschappelijk welzijn stelde in zitting van 20 maart 2019 het deontologisch comité samen.

Door wissels in de raad voor maatschappelijk welzijn en het vast bureau werd deze samenstelling gewijzigd per raadsbesluiten van respectievelijk 13 oktober 2020 en 9 februari 2021.

Naar aanleiding van de wissels in het vast bureau met ingang van 1 juni 2023 en 1 januari 2024 waarbij respectievelijk Nele Cleemput en Dieter Mannaert werden aangesteld tot lid van het vast bureau, dienen zij alsnog vervangen te worden als effectieve leden van het deontologisch comité. Bovenvermelde deontologische code stelt immers in artikel 5 dat noch de burgemeester, noch de schepenen/leden van het vast bureau lid /voorzitter kunnen zijn van de deontologische commissie. Evenzeer komt het aangewezen voor de fractienamen correct te vermelden, rekening houdende met de naamsverandering van:

- de fractie Sp.a naar Vooruit gelet op de gemeenteraad van 20 april 2021
- de fractie Groen naar Iris Uyttersprot gelet op de verduidelijking van heden

Vormvereisten

Volgende voordrachten namens CD&V werden ontvangen ter vervanging van Dieter Mannaert en Nele Cleemput:

Martine Van Hauwermeiren
Karen De Ridder

BESLUIT

Artikel 1

Worden aangeduid als lid van het deontologisch comité voor de resterende duurtijd van de legislatuur:

Martine Van Hauwermeiren
Karen De Ridder

Art. 2

De raad voor maatschappelijk welzijn stelt de gewijzigde samenstelling van het deontologisch comité als volgt vast:

	Effectief	Plaatsvervanger (één per fractie)
Namens CD&V (4 leden)	Els De Wael Martine Van Hauwermeiren Luc Van Mol Karen De Ridder	François De Bleser

Namens N-VA (3 leden)	Patrick Van Campenhout Hilde Raman Stijn Goossens	Bart Nobels
Namens Vooruit (2 leden)	Niels Tas Gwen Brabants	Tom Bogman
Namens Open Vld (2 leden)	Laurens Hofman Gino Van der Vreken	Illy Tasatan
Namens Vlaams Belang (2 leden)	Barbara Pas Stefaan van Gucht	Alex Pensaert
Namens Iris Uyttersprot (1 lid raadgevend)	Iris Uyttersprot	/

Stemming: 29 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

INTERCOMMUNALES EN VERENIGINGEN

3. Welzijnsvereniging Audio - toetredingen - goedkeuring

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

Bevoegdheid

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

Juridische grond

Artikel 482, tweede lid, van het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017 dat de instemming van alle deelgenoten vereist voor de toetreding van nieuwe deelgenoten;

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

Gelet op de groeistrategie goedgekeurd door de algemene vergadering Audio van 26 mei 2023;

Feiten en context

Gelet op de vraag vanwege gemeente Knokke-Heist om toe te treden tot de vereniging Audio, zoals blijkt uit de notulen van de gemeenteraad van 30 november 2023;

Gelet op de vraag vanwege OCMW Knokke-Heist om toe te treden tot de vereniging Audio, zoals blijkt uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 30 november 2023;

Gelet op de vraag vanwege gemeente Oosterzele om toe te treden tot de vereniging Audio, zoals blijkt uit de notulen van de gemeenteraad van 23 mei 2023;

Gelet op de vraag vanwege OCMW Oosterzele om toe te treden tot de vereniging Audio, zoals blijkt uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 23 mei 2023;

Gelet op de vraag vanwege OCMW Sint-Gillis-Waas om toe te treden tot de vereniging Audio, zoals blijkt uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 22 juni 2023;

Gelet op de vraag vanwege stad Sint-Truiden om toe te treden tot de vereniging Audio, zoals blijkt uit de notulen van de gemeenteraad van 25 september 2023;

Gelet op de vraag vanwege OCMW Sint-Truiden om toe te treden tot de vereniging Audio, zoals blijkt uit de notulen van de raad voor maatschappelijk welzijn van 25 september 2023;

Gelet op de vraag vanwege zorgvereniging VitaS om toe te treden tot de vereniging Audio, zoals blijkt uit de notulen van de raad van bestuur van 20 februari 2024;

Gelet op het verzoek van de vereniging Audio, om de toetreding van gemeente Knokke-Heist, OCMW Knokke-Heist, gemeente Oosterzele, OCMW Oosterzele, OCMW Sint-Gillis-Waas, stad Sint-Truiden, OCMW Sint-Truiden en zorgvereniging VitaS formeel goed te keuren;

Financiële aspecten

De financiële dienst geeft een gunstig advies mits de toekomstige strategische doelen gehaald worden.

BESLUIT

Enig artikel

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de toetreding tot de welzijnsvereniging Audio van volgende lokale besturen of lokale entiteiten goed:

- gemeente Knokke-Heist
- OCMW Knokke-Heist
- gemeente Oosterzele
- OCMW Oosterzele
- OCMW Sint-Gillis Waas
- stad Sint-Truiden
- OCMW Sint-Truiden
- zorgvereniging VitaS

Stemming: 29 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

ASSISTENTIEWONINGEN

4. Jaarlijkse rapportage van de stand van zaken in de GAW van het Lokaal Bestuur Dendermonde - kennisgeving

DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN

Bevoegdheid

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

Juridische grond

De beslissing van het Vast Bureau van 20 juni 2022, 29 augustus 2022 en 30 september 2022 en de bijhorende verklarende nota's.

Het regelment wachtlijst van de GAW

Feiten en context

Op 20 juni 2022 besliste het Vast Bureau de huidige dienstverlening betreffende het GAW Zilverpand af te bouwen tegen 2026.

Hierdoor dienen alle huidige bewoners te verhuizen en dit naar mogelijks andere assistentiewoningen in beheer van het lokaal bestuur, of naar een assistentiewoning op de private markt.

Jaarlijks wordt de RMW op de hoogte gesteld van de stand van zaken van GAW Zilverpand, Klein Kwartier en De Cocon en dit naar aanleiding van de beslissing om de dienstverlening in GAW Zilverpand te beëindigen in 2026.

Deze Cijfers betreffen de stand van zaken op 07/06/2023
GAW Zilverpand (70 flats)
58 flats staan leeg
1 bewoner verhuist zeker nog in 2024

GAW Klein Kwartier (50 flats)
1 flat staat leeg (renovatie is lopende)

GAW De Cocon (8 flats)
1 flat is recent leeg gekomen

Motivering

De beslissing om het GAW Zilverpand niet langer open te houden dan nodig werd genomen op basis van een onderzoek over de huidige staat van het gebouw van GAW Zilverpand dewelke een grote investering vergt om te voldoen aan de toekomstige reglementering én gelet op het gevoerde marktonderzoek van het aanbod van assistentiewoningen in het centrum van Dendermonde én gelet op de wens van het lokaal bestuur om af te stappen van grootschalige projecten van assistentiewoningen.

Omwille van bovenstaande beslissingen in het kader van beleidskeuzes betekent dit dat de huidige bewoners tegen 2026 dienen verhuisd te zijn.

BESLUIT

Enig artikel

De RMW neemt kennis van de stand van zaken in de GAW van het Lokaal Bestuur Dendermonde. Jaarlijks wordt de raad op de hoogte gesteld van deze informatie en dit naar aanleiding van de beslissing om de dienstverlening in GAW Zilverpand te beëindigen in 2026.

PERSONEEL

5. Wijziging personeelsformatie - 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 14 januari 2020 en latere wijzigingen betreffende de vaststelling van de personeelsformatie en uitdovende formatie.

Feiten en motivering

Het lokaal bestuur Dendermonde wordt vandaag geconfronteerd met heel wat veranderingen, zowel in de interne als externe omgeving. Deze veranderingen vereisen meer flexibiliteit en wendbaarheid van onze organisatie en medewerkers. Om hieraan tegemoet te komen dient het lokaal bestuur zich anders te organiseren en te structureren en wordt de personeelsformatie om deze reden aangepast.

Dienst musea

Het stadsmuseum is al enkele jaren aan het bouwen aan haar personeelsformatie met als doel de veranderende taken en verwachtingen van een museum beter te kunnen aanpakken. De bezoeker verwacht een stijgende professionalisering, meer afwisseling in opstellingen, toepassing van digitale technieken, activiteiten en events... Daarenboven vragen de tendensen binnen de sector, namelijk naar meer digitalisering en meer participatie, ook andere profielen in een museumplaoeg.

Om dit te verwezenlijken, worden er volgende wijzigingen aangebracht:

De opschaling van 2 VTE technisch beambte (E1-E3) naar 2 VTE technisch assistent (D1-D3)

De hieronder vermelde technische profielen sluiten wat betreft competenties, kennis en persoonlijke vaardigheden beter aan bij het D-profiel van technisch assistent:

Takenpakket: opbouw tentoonstellingen, onderhoud historische tuinen, kleine onderhoudswerken gebouwen, ondersteuning depotwerking en conservering collectie, opvullen en onderhoud luchtbevochtigers, ondersteuning en medewerking diverse publieksprojecten.

Kennis van schrijnwerk en tuinonderhoud.

Takenpakket: onthaal balie musea, transport, kleine onderhoudswerken musea, ondersteuning opbouw tentoonstellingen, technische toepassingen musea (audio guides, schermen, camerasystemen, alarmsystemen), afstellen en vervangen verlichting, ondersteuning projecten publiekswerking, helpen met standplaatsinventarisatie, soms kleine administratieve taken (digitaliseren, scannen,...).

Kennis van technische toepassingen.

De wijziging van 1 VTE technisch assistent (D1-D3) naar 1 VTE administratief medewerker (C1-C3)

De hieronder vermelde functie-inhoud beantwoordt beter aan het profiel van een administratieve medewerker op C-niveau.

Takenpakket: onthaal balie musea, collectiewerk (inventarisatie, plaatsinventaris, steekproeven), medewerking educatieve werking, sleutelplannen, stockbeheer, brandveiligheid, back-up hoofdbaliemedewerker en vrijwilligersadministratie.

Vermindering van het aantal personeelsmedewerkers op de dienst musea met 1 VTE technisch assistent (D1-D3)

Vormvereisten

Het managementteam heeft een positief advies verleend.

De vakbonden hebben een positief advies verleend.

Financiële aspecten

Het financieel advies van de financieel directeur wnd., Leentje Osselaer, is toegevoegd (als bijlage).

BESLUIT

Enig artikel

Aan de personeelsformatie, zoals vastgesteld in de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn van 14 januari 2020 en latere wijzigingen, worden volgende aanpassingen aangebracht:

Graadbenaming	rang	loopbaan	contractueel	contractueel sociale maribel	totaal
Administratief medewerker	Cv	C1-C3	107,7 108,7		107,7 108,7
Technisch assistent	Dv	D1-D3	37 37		37 37
Technisch beambte	Ev	E1-E3	62,5 60,5		62,5 60,5
Totaal			1005,48 1004,48	26,80	1032,28 1031,28

Stemming: 26 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 3 onthoudingen (Open VLD) en 0 blanco stemmen.

6. Rechtspositieregeling personeel lokaal bestuur - wijziging - 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, en latere wijzigingen.

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 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat betreft een toeslag voor het verzorgend personeel in de publieke gezinszorg, en latere wijzigingen.

De wet van 3 juli 1978 en de latere wijzigingen betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het Decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid van 16 juni 2023 (hierna genoemd het ontslagdecreet).

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, en latere wijzigingen.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 10 november 2023 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Feiten en context

Sinds de goedkeuring van de rechtspositieregeling voor het personeel van het lokaal bestuur Dendermonde in de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 januari 2024, zijn - door de goedkeuring op 12 januari 2024 door de Vlaamse Regering van bovenvermeld besluit - een aantal wettelijke wijzigingen doorgevoerd (aanpassing aan de progressieve werkhervatting, aan de ambtshalve herplaatsing, invoering flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden en aan het ontslagdecreet).

In artikel 1 paragraaf 1 wordt de rechtspositieregeling niet van toepassing gemaakt voor de personen die tewerkgesteld worden met een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

Het ontslagdecreet, in werking op 1 oktober 2023, voert een gelijkshakeling in van de ontslagregeling van statutairen en contractuelen.

Naar aanleiding van wijzigingen aan “het ontslagdecreet”, worden de artikels 67, artikel 90 paragraaf 2, artikel 150 paragraaf 1 en 2, artikel 152 paragraaf 1 en 2 en 3, artikel 158 paragraaf 2, artikel 160, artikel 162 paragraaf 1 en 2 en artikel 287 paragraaf 2 aangevuld of herzien.

In artikel 248 paragraaf 1 en 2 wordt voor het statutair personeelslid het stelsel van “verlof voor gedeeltelijke werkhervatting” ingevoerd.

In artikel 264 paragraaf 1 en 2 wordt het omstandigheidsverlof aangevuld met een verlof van 2 werkdagen voor zwangerschapsverlies en artikel 264§4 wordt geactualiseerd (regeling verloning statutair personeelslid tijdens geboorteverlof).

In artikel 284§5 wordt dienstvrijstelling voor een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma voor medische voortplanting voorzien.

In artikel 284bis wordt het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden opgenomen.

In artikel 287bis wordt een overgangsbepaling opgenomen voor wat betreft verloven en afwezigheden die al toegekend waren op het ogenblik van het van kracht worden van de gewijzigde regeling.

Vormvereisten

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling werden besproken in het managementteam. Het managementteam geeft een positief advies.

Op 6 juni 2024 vond het vakbondsoverleg plaats. Het ACOD en ACV openbare diensten tekenen een protocol van niet-akkoord (als bijlage).

Financiële aspecten

Het financieel advies van de financieel directeur wvd., Leentj Osselaer, is bijgevoegd.

BESLUIT

Enig artikel

Aan de rechtspositieregeling voor het personeel van het lokaal bestuur Dendermonde, goedgekeurd in de raad voor maatschappelijk welzijn van 16 januari 2024, worden volgende wijzigingen (geschrapte tekst of wijziging **in vet**) aangebracht:

Art.1§1

Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op het gesubsidieerd personeel van het onderwijs en het niet gesubsidieerd onderwijzend personeel en op vrijwilligers, jobstudenten, verenigingswerkers en monitoren **en de personen die tewerkgesteld worden met een flexi-jobarbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 3,4°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.**

Art 67

Het personeelslid dat binnen dezelfde evaluatieprocedure twee keer ongunstig geëvalueerd wordt, kan ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid **als vermeld in artikel 194, vierde lid DLB.**

De aanstellende overheid hoort het personeelslid vooraf en beslist gemotiveerd.

Art. 90§2

De functiehouders die binnen dezelfde evaluatieprocedure twee keer ongunstig geëvalueerd worden, kan ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid **als vermeld in artikel 194, vierde lid DLB.**

De raad hoort het personeelslid vooraf en beslist gemotiveerd.

Art 150§1

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde graad wordt toegepast als de betrekking van een statutair personeelslid afgeschaft wordt wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 194/1, tweede lid DLB. Het personeelslid wordt herplaatst in een passende functie van dezelfde graad in het eigen bestuur of ter beschikking gesteld in een passende functie van dezelfde graad in een ander bestuur met toepassing van artikel 185 DLB, **op voorwaarde dat het personeelslid daarmee instemt.**

Als de herplaatsing of terbeschikkingstelling niet mogelijk is, kan het statutaire personeelslid ontslagen worden wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 194/1 DLB.

Art 150§2

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

- 1 al dan niet tijdelijk en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts, als een statutair personeelslid door de bevoegde medische instantie 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 herkansing na een ongunstige opvolging, feedback of evaluatie, of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na een ongunstig evaluatietraject, **op voorwaarde dat het personeelslid daarmee instemt.**

Art 152§1

~~Het statutaire personeelslid dat binnen de 12 maanden na een bevordering een evaluatietraject doorloopt met ongunstig eindresultaat, wordt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie, of in een andere, vacante functie van zijn vorige graad, als zijn vorige functie niet meer vacant is.~~

Het statutaire personeelslid waarbij binnen de 12 maanden na een bevordering een evaluatietraject wordt opgestart dat eindigt met ongunstig eindresultaat, wordt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie, of in een andere functie van zijn vorige graad, als zijn vorige functie ingevuld is.

Het personeelslid krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in zijn vorige functie of graad.

De schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

Art 152§2

Het statutaire personeelslid kan op initiatief van het bestuur en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts herplaatst worden in een functie van een lagere graad wanneer de medische instantie het personeelslid 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.

Het personeelslid krijgt de salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad, maar behoudt het salaris dat het had verworven in zijn vorige functie op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat het in zijn nieuwe organieke graad een hoger salaris bereikt.

Art. 152§3

Een statutair personeelslid 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.

Het personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan de nieuwe functie.

Art. 158§2

In de gevallen vermeld in artikel 157 stelt de aanstellende overheid het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid vast en beslist het tot ontslag van het betrokken personeelslid. ~~Het personeelslid wordt vooraf gehoord.~~ **Het personeelslid wordt schriftelijk op de hoogte gebracht.**

~~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.~~

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

Art 160

De volgende zaken kunnen aanleiding geven tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid:

1. de **vervroegde** oppensioenstelling overeenkomstig de pensioenwetgeving;
2. ~~het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd~~ **de beëindiging met toepassing van artikel 194/1 DLB.**

De beëindiging van het dienstverband gebeurt overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art 162§1

Als de aanstelling van het statutaire personeelslid wordt beëindigd door het bestuur, houdt de opzeggingstermijn op te lopen gedurende de volgende gevallen:

- 1 bij opname van jaarlijkse vakantie, vermeld in artikel 52 BVR RPR;
- 2 bij opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, vermeld in artikel 56 BVR RPR;
- 3 ~~bij het niet kunnen uitoefenen van de functie wegens overmacht, vermeld in artikel 68, eerste lid BVR RPR;~~
- 3 **gedurende de tijd dat het personeelslid afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving;**
- 4 bij opname van het omstandigheidsverlof als vermeld in artikel 67, §3, punt 2° BVR RPR;
- 5 bij de onbezoldigde afwezigheid om dwingende reden, vermeld in artikel 66/1 BVR RPR;
- 6 bij opname van adoptieverlof, vermeld in artikel 59 BVR RPR;
- 7 bij opname van verlof wegens arbeidsongeschiktheid, vermeld in artikel 62, §1, eerste lid BVR RPR.

Art 162§2

~~De schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het statutaire dienstverband, vermeld in artikel 194/1 DLB, bevat de redenen die tot het ontslag van het statutaire personeelslid hebben geleid.~~

~~De schriftelijke kennisgeving, vermeld in het eerste lid, bevat de elementen die het statutaire personeelslid in staat stellen om de concrete redenen voor zijn ontslag te kennen.~~

~~Als het bestuur de redenen, vermeld in het eerste lid, niet meedeelt, is het bestuur het statutaire personeelslid een vergoeding van twee weken salaris verschuldigd, behalve bij ontslag om dringende reden.~~

Het bestuur nodigt het personeelslid van wie het statutair dienstverband mogelijk beëindigd wordt, met toepassing van artikel 194/1 DLB, uit om voorafgaandelijk gehoord te worden in de verdediging met betrekking tot alle feiten die het het personeelslid ten laste worden gelegd.

Indien het bestuur beslist om het personeelslid na het voorafgaande gesprek te ontslaan, deelt het schriftelijk de concrete redenen en motieven mee die tot het ontslag hebben geleid.

Als het bestuur het statutaire personeelslid niet voorafgaandelijk hoort als vermeld in het eerste lid, of de redenen en motieven, vermeld in het tweede lid, niet schriftelijk meedeelt, is het bestuur het statutaire personeelslid een vergoeding van twee weken salaris verschuldigd, behalve bij ontslag om dringende reden.

Art. 248§1

~~Een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht door zijn behandelende geneesheer 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 het betrokken personeelslid mits gunstig advies van de arbeidsgeneesheer. 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 verlengd met een periode van telkens ten hoogste drie maanden.~~

Het statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van privéleven geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen van de algemeen directeur om zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster.

De toestemming wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie maanden en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en kan, als dat nodig is, onder dezelfde voorwaarden en op dezelfde wijze meermaals verlengd worden met periodes van telkens ten hoogste drie maanden.

Na twaalf maanden wordt de toekenning van de deeltijdse prestaties geëvalueerd door de algemeen directeur. Voor een periode van deeltijdse prestaties, langer dan 24 maanden, is een toestemming van de algemeen directeur noodzakelijk na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en een gemotiveerd verslag.

Art. 248§2

~~De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt, in de mate dat het statutaire personeelslid nog beschikt over ziektekredietdagen, beschouwd als ziekteverlof. De afwezigheid wordt dan pro rata aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektekredietdagen.~~

~~Indien het personeelslid niet meer beschikt over ziektekredietdagen, of bij uitputting ervan tijdens de deeltijdse werkhervatting, wordt de afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit gedurende maximaal de eerste drie maanden van deeltijdse werkhervatting.~~

De afwezigheid van het statutair personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting. Het statutair personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd. Dit salaris mag niet lager zijn dan het wachtgeld dat het personeelslid zou krijgen als het in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld.

Op verzoek van het personeelslid kan de afwezigheid tijdens de periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid aangerekend worden op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris.

Artikel 264§1

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

Aard van de gebeurtenis	Toegestaan maximum
19. zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer
20. zwangerschapsverlies van de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer

Art. 264§2

In §1 wordt verstaan onder:

- 1) langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, voor minstens 6 maanden of de pleegzorg waarbij het kind in het verleden voor minstens 6 maanden was ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waarin het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, of de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het pleegkind voor minstens 6 maanden deel zal uitmaken van het gezin van het personeelslid, in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfsplaats heeft.
- 2) kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in 1).
- 3) **zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, ongeacht de kennisname ervan, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen.**

Art. 264§4

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°.

Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°, toegekend conform 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 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%.~~

Het statutaire personeelslid heeft voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°, 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%.

Art.284§5

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de daartoe noodzakelijke tijd in het kader van een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma voor medische voortplanting zoals bepaald in artikel 2 van de wet van 2 juli 2007 betreffende de medische begeleide voortplanting en de bestemming van de overtallige embryo's en de gameten.

Nummering volgende artikels wordt gewijzigd:

Art.284§5 wordt **art. 284§6**

Art.284§6 wordt **art. 284§7**

Art.284§7 wordt **art. 284§8.**

Art. 284bis

Het personeelslid heeft het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden conform artikel 21 tot en met 26 van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven.

De nadere modaliteiten worden uitgewerkt in het arbeidsreglement.

Art 287§2

Procedures van proeftijd, evaluatie, verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid en definitieve ambtsneerlegging die opgestart zijn vóór 11 februari 2024, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze zijn opgestart.

Art. 287bis

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 overeenkomstig de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

Stemming: 29 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

7. Rechtspositieregeling personeel woonzorgcentrum - wijziging - 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, en latere wijzigingen.

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 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat betreft een toeslag voor het verzorgend personeel in de publieke gezinszorg, en latere wijzigingen.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, en latere wijzigingen.

De wet van 3 juli 1978 en de latere wijzigingen betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het Decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid van 16 juni 2023 (hierna genoemd het ontslagdecreet).

Het besluit van de Vlaamse Regering van 10 november 2023 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 8 juli 2022 over een nieuwe functieclassificatie bij lokale besturen en over aangepaste salarisschalen ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Feiten en context

Sinds de goedkeuring van de rechtspositieregeling voor het personeel van het woonzorgcentrum in de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 16 januari 2024, zijn - door de goedkeuring op 12 januari 2024 door de Vlaamse Regering van bovenvermeld besluit - een aantal wettelijke wijzigingen doorgevoerd (aanpassing aan de progressieve werkhervatting, aan de ambtshalve herplaatsing, invoering flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden en aan het ontslagdecreet).

In artikel 1 paragraaf 1 wordt de rechtspositieregeling niet van toepassing gemaakt voor de personen die tewerkgesteld worden met een flexi-jobarbeidsovereenkomst.

Het ontslagdecreet, in werking op 1 oktober 2023, voert een gelijkschakeling in van de ontslagregeling van statutairen en contractuelen.

Naar aanleiding van wijzigingen aan "het ontslagdecreet", worden de artikels 67, artikel 150 paragraaf 1 en 2, artikel 152 paragraaf 1 en 2 en 3, artikel 158 paragraaf 2, artikel 160, artikel 162 paragraaf 1 en 2 en artikel 287 paragraaf 2 aangevuld of herzien.

In artikel 248 paragraaf 1 en 2 wordt voor het statutair personeelslid het stelsel van "verlof voor gedeeltelijke werkhervatting" ingevoerd.

In artikel 264 paragraaf 1 en 2 wordt het omstandigheidsverlof aangevuld met een verlof van 2 werkdagen voor zwangerschapsverlies en artikel 264§4 wordt geactualiseerd (regeling verloning statutair personeelslid tijdens geboorteverlof).

In artikel 284§5 wordt dienstvrijstelling voor een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma voor medische voortplanting voorzien.

In artikel 284bis wordt het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden opgenomen.

In artikel 287bis wordt een overgangsbepaling opgenomen voor wat betreft verloven en afwezigheden die al toegekend waren op het ogenblik van het van kracht worden van de gewijzigde regeling.

Vormvereisten

De wijzigingen aan de rechtspositieregeling werden besproken in het managementteam. Het managementteam geeft een positief advies.

Op 6 juni 2024 vond het vakbondsoverleg plaats. Het ACOD en ACV openbare diensten tekenen een protocol van niet-akkoord (als bijlage).

Financiële aspecten

Het financieel advies van de financieel directeur wnd., Leentje Osselaer, is bijgevoegd.

BESLUIT

Enig artikel

Aan de rechtspositieregeling voor het personeel van het woonzorgcentrum, goedgekeurd in de Raad voor Maatschappelijk Welzijn van 16 januari 2024, worden volgende wijzigingen (~~geschrapt~~e tekst of wijziging in **vet**) aangebracht:

Art.1§1

Deze rechtspositieregeling is van toepassing op het voltallig personeel van het WZC.

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

Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op de personen die tewerkgesteld worden met een flexi-jobarbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 3, 4°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

Art 67

Het personeelslid dat binnen dezelfde evaluatieprocedure twee keer ongunstig geëvalueerd wordt, kan ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid **als vermeld in artikel 194, vierde lid DLB.**

De aanstellende overheid hoort het personeelslid vooraf en beslist gemotiveerd.

Art 150§1

De ambtshalve herplaatsing in een functie van dezelfde graad wordt toegepast als de betrekking van een statutair personeelslid afgeschaft wordt wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 194/1, tweede lid DLB. Het personeelslid wordt herplaatst in een passende functie van dezelfde graad in het eigen bestuur of ter beschikking gesteld in een passende functie van dezelfde graad in een ander bestuur met toepassing van artikel 185 DLB, **op voorwaarde dat het personeelslid daarmee instemt.**

Als de herplaatsing of terbeschikkingstelling niet mogelijk is, kan het statutaire personeelslid ontslagen worden wegens noodwendigheden voor de werking van het bestuur als vermeld in artikel 194/1 DLB.

Art 150§2

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

- 1 al dan niet tijdelijk en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts, als een statutair personeelslid door de bevoegde medische instantie 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 herkansing na een ongunstige opvolging, feedback of evaluatie, of als alternatief voor het ontslag wegens beroepsongeschiktheid na een ongunstig evaluatietraject, **op voorwaarde dat het personeelslid daarmee instemt.**

Art 152§1

~~Het statutaire personeelslid dat binnen de 12 maanden na een bevordering een evaluatietraject doorloopt met ongunstig eindresultaat, wordt opnieuw aangesteld in zijn vorige functie, of in een andere, vacante functie van zijn vorige graad, als zijn vorige functie niet meer vacant is.~~

Het statutaire personeelslid waarbij binnen de 12 maanden na een bevordering een evaluatietraject wordt opgestart dat eindigt met ongunstig eindresultaat, wordt opnieuw

aangesteld in zijn vorige functie, of in een andere functie van zijn vorige graad, als zijn vorige functie ingevuld is.

Het personeelslid krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in zijn vorige functie of graad.

De schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

Art 152§2

Het statutaire personeelslid kan op initiatief van het bestuur en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts herplaatst worden in een functie van een lagere graad wanneer de medische instantie het personeelslid 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.

Het personeelslid krijgt de salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad, maar behoudt het salaris dat het had verworven in zijn vorige functie op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat het in zijn nieuwe organieke graad een hoger salaris bereikt.

Art 152§3

Een statutair personeelslid 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.

Het personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan de nieuwe functie.

Art. 158§2

In de gevallen vermeld in artikel 157 stelt de aanstellende overheid het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid vast en beslist het tot ontslag van het betrokken personeelslid. ~~Het personeelslid wordt vooraf gehoord.~~ **Het personeelslid wordt schriftelijk op de hoogte gebracht.**

~~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.~~

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

Art 160

De volgende zaken kunnen aanleiding geven tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid:

1. de **vervroegde** oppensioenstelling overeenkomstig de pensioenwetgeving;
2. het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd **de beëindiging met toepassing van artikel 194/1 DLB.**

De beëindiging van het dienstverband gebeurt overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art 162§1

Als de aanstelling van het statutaire personeelslid wordt beëindigd door het bestuur, houdt de opzeggingstermijn op te lopen gedurende de volgende gevallen:

- 1 bij opname van jaarlijkse vakantie, vermeld in artikel 52 BVR RPR;
- 2 bij opname van zwangerschaps- en bevallingsverlof, vermeld in artikel 56 BVR RPR;

- 3 ~~bij het niet kunnen uitoefenen van de functie wegens overmacht, vermeld in artikel 68, eerste lid BVR RPR;~~
- 3 **gedurende de tijd dat het personeelslid afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving;**
- 4 bij opname van het omstandigheidsverlof als vermeld in artikel 67, §3, punt 2° BVR RPR;
- 5 bij de onbezoldigde afwezigheid om dwingende redenen, vermeld in artikel 66/1 BVR RPR;
- 6 bij opname van adoptieverlof, vermeld in artikel 59 BVR RPR;
- 7 bij opname van verlof wegens arbeidsongeschiktheid, vermeld in artikel 62, §1, eerste lid BVR RPR.

Art 162§2

~~De schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het statutaire dienstverband, vermeld in artikel 194/1 DLB, bevat de redenen die tot het ontslag van het statutaire personeelslid hebben geleid.~~

~~De schriftelijke kennisgeving, vermeld in het eerste lid, bevat de elementen die het statutaire personeelslid in staat stellen om de concrete redenen voor zijn ontslag te kennen.~~

~~Als het bestuur de redenen, vermeld in het eerste lid, niet meedeelt, is het bestuur het statutaire personeelslid een vergoeding van twee weken salaris verschuldigd, behalve bij ontslag om dringende redenen.~~

Het bestuur nodigt het personeelslid van wie het statutair dienstverband mogelijk beëindigd wordt, met toepassing van artikel 194/1 DLB, uit om voorafgaandelijk gehoord te worden in de verdediging met betrekking tot alle feiten die het het personeelslid ten laste worden gelegd.

Indien het bestuur beslist om het personeelslid na het voorafgaande gesprek te ontslaan, deelt het schriftelijk de concrete redenen en motieven mee die tot het ontslag hebben geleid.

Als het bestuur het statutaire personeelslid niet voorafgaandelijk hoort als vermeld in het eerste lid, of de redenen en motieven, vermeld in het tweede lid, niet schriftelijk meedeelt, is het bestuur het statutaire personeelslid een vergoeding van twee weken salaris verschuldigd, behalve bij ontslag om dringende redenen.

Art. 248§1

~~Een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht door zijn behandelende geneesheer 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 het betrokken personeelslid mits gunstig advies van de arbeidsgeneesheer. 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 verlengd met een periode van telkens ten hoogste drie maanden.~~

Het statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van privéleven geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen van de algemeen directeur om zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster.

De toestemming wordt verleend voor een periode van ten hoogste drie maanden en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en kan, als dat nodig is, onder dezelfde voorwaarden en op dezelfde wijze meermaals verlengd worden met periodes van telkens ten hoogste drie maanden.

Na twaalf maanden wordt de toekenning van de deeltijdse prestaties geëvalueerd door de algemeen directeur. Voor een periode van deeltijdse prestaties, langer dan 24 maanden, is een toestemming van de algemeen directeur noodzakelijk na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en een gemotiveerd verslag.

Art. 248§2

~~De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt, in de mate dat het statutaire personeelslid nog beschikt over ziektekredietdagen, beschouwd als ziekteverlof. De afwezigheid wordt dan pro rata aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektekredietdagen.~~

~~Indien het personeelslid niet meer beschikt over ziektekredietdagen, of bij uitputting ervan tijdens de deeltijdse werkhervatting, wordt de afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit gedurende maximaal de eerste drie maanden van deeltijdse werkhervatting.~~

De afwezigheid van het statutair personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting. Het statutair personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd. Dit salaris mag niet lager zijn dan het wachtgeld dat het personeelslid zou krijgen als het in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld.

Op verzoek van het personeelslid kan de afwezigheid tijdens de periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid aangerekend worden op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris.

Artikel 264§1

Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

Aard van de gebeurtenis	Toegestaan maximum
19. zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer
20. zwangerschapsverlies van de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid	2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer

Art. 264§2

In §1 wordt verstaan onder:

- 1) langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, voor minstens 6 maanden of de pleegzorg waarbij het kind in het verleden voor minstens 6 maanden was ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waarin het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, of de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het pleegkind voor minstens 6 maanden deel zal uitmaken van het gezin van het personeelslid, in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfsplaats heeft.
- 2) kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in 1).
- 3) **zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, ongeacht de kennisname ervan, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen.**

Art. 264§4

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°.

Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°, toegekend conform 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 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%.~~

Het statutaire personeelslid heeft voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in §1, 2°, 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%.

Art.284§5

Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de daartoe noodzakelijke tijd in het kader van een vruchtbaarheidsbehandeling of een programma voor medische voortplanting zoals bepaald in artikel 2 van de wet van 2 juli 2007 betreffende de medische begeleide voortplanting en de bestemming van de overtallige embryo's en de gameten.

Nummering volgende artikels wordt gewijzigd:

~~Art.284§5~~ wordt **art. 284§6**

~~Art.284§6~~ wordt **art. 284§7**

~~Art.284§7~~ wordt **art. 284§8.**

Art. 284bis

Het personeelslid heeft het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden conform artikel 21 tot en met 26 van de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven.

De nadere modaliteiten worden uitgewerkt in het arbeidsreglement.

Art 287§2

Procedures van proeftijd, evaluatie, verlies van hoedanigheid van statutair personeelslid en definitieve ambtsneerlegging die opgestart zijn vóór 11 februari 2024, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik dat ze zijn opgestart.

Art. 287bis

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 overeenkomstig de bepalingen van deze rechtspositieregeling.

Stemming: 29 stemmen 'ja', 0 stemmen 'neen', 0 onthouding(en) en 0 blanco stemmen.

Besloten vergadering

De voorzitter sluit de vergadering om 22:01 uur.

Wouter Van der Vurst
algemeen directeur

Pascal Putteman
voorzitter