

RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN – UITTREKSEL

Openbare vergadering van donderdag 31 augustus 2023

- Aanwezig:** Peter PLESSERS, voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn
Bart LAEREMANS, burgemeester
Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, schepenen
Manon BAS, Eddie BOELEN, William DE BOECK, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Chris SELLESLAGH, Vincent VAN ACHTER, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur
- Verontschuldigd:** Karima MOKHTAR, Katleen ORINX, gemeenteraadsleden
- Afwezig:** Gerlant VAN BERLAER, gemeenteraadslid

AANPASSING ARBEIDSREGLEMENT EN RECHTSPOSITIEREGELING: TOEVOEGING OVERLOON WZC TER BIEST, TELEWERK EN BELEID ROND BEVEILIGINGSINCIDENTEN EN GEGEVENSLEKKEN VAN PERSOONSgegevens IN HET KADER VAN DE GDPR - GOEDKEURING

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:
Artikels 40-41 decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

- Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- DLB.
- Besluit (VR) 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel 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.
- Besluit (VR) 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel 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, *BS* 3 december 2010.
- 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.
- Rechtspositieregeling gemeente en OCMW, vastgesteld bij besluit van de gemeenteraad en besluit van de raad voor maatschappelijk welzijn van 17 december 2020 en later gewijzigd.
- Arbeidsreglement gemeente en OCMW, goedgekeurd bij besluit van de gemeenteraad op 26 augustus 2021 en later gewijzigd.

- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 19 juni 2023 - Reglement telewerk voor gemeente- en OCMW-personeel - Aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling - Goedkeuring (BIJLAGE 03A en 03B).
- Besluit van het vast bureau van 5 juni 2023 en 19 juni 2023 - Overloon voor personeelsleden van het woonzorgcentrum Ter Biest - Aanpassing rechtspositieregeling en arbeidsreglement - Goedkeuring (BIJLAGE 01 en 02).
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 17 juli 2023 - Beleid rond beveiligingsincidenten en gegevenslekken van persoonsgegevens in kader van de GDPR - Kennisname en principiële goedkeuring (BIJLAGE 04A en 04B).
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 17 juli 2023 - Aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling: toevoeging overloon, telewerk en beleid rond beveiligingsincidenten en gegevenslekken van persoonsgegevens in het kader van de GDPR - Goedkeuring (BIJLAGE 05A en 05B).

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Protocollen vakorganisaties: zie bijlagen 08-11.

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Er wordt voorgesteld om het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling aan te passen met als doel:

- toevoeging van:
 - overloon personeelsleden WZC Ter Biest;
 - reglement telewerk;
 - beleid rond beveiligingsincidenten en gegevenslekken van persoonsgegevens in kader van de GDPR;
- verduidelijking van artikels, actualisatie van wetgeving, wegwerken onjuistheden / onduidelijkheden.

Overloon

Het vast bureau ging op 19 juni 2023 akkoord met de toevoeging van het overloon aan het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling (bijlage 01 en 02).

Doel:

- De continuïteit van de werking van het wzc Ter Biest te verzekeren door te voorkomen dat de normale zorg niet meer zou kunnen verstrekt worden.
- Valorisering van de personeelsleden die bereid zijn hun uurrooster op korte termijn te wijzigen om in te springen voor afwezige collega's.

Toelichting:

Verschillende medewerkers in het woonzorgcentrum (zorgkundigen, verpleegkundigen, medewerkers schoonmaak en keukenmedewerkers) gaan akkoord om op zeer korte termijn hun uurrooster te wijzigen om de continuïteit in het wzc te garanderen (opvangen van afwezigheden). Om de flexibiliteit van deze medewerkers te vergoeden, werden de mogelijkheden tot een overurenregeling binnen de arbeidswet onderzocht.

In de Arbeidswet (artikel 29), de Programmawet (artikel 159) en het Koninklijk besluit van 25 juni 1990 (artikel 2) is hiervoor een wettelijke regeling voorzien, namelijk deze van overloon.

Naast inhaalrust is er **overloon** verschuldigd in de volgende gevallen:

1. prestaties > 9u/dag;
2. prestaties > 40u/week;
3. verschuiving van de uren op vraag van het bestuur.

De eerste **42,25 uur overuren** of uren shiftwissel per kwartaal mogen gepresteerd worden zonder bijkomende vergoeding.

Het overloon bedraagt:

- **50%** voor de overuren die van maandag tot zaterdag gepresteerd worden;
- **100%** voor de overuren die op een zondag, feestdag of een vervangingsdag voor een feestdag gepresteerd worden.

Deze toeslagen zijn niet cumuleerbaar met de toeslagen voor avond-, nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

Er is geen recht op overloon in 2 gevallen:

- wanneer er een omwisseling van werkrooster is waarmee de medewerker schriftelijk akkoord is gegaan;
- wanneer er op schriftelijk verzoek van de medewerker een verschuiving van het werkrooster is.

Er wordt voorgesteld om volgende prestaties, zowel voor de voltijdse als de deeltijdse personeelsleden, als overuren te beschouwd:

- prestaties vanaf het **1^{ste} uur** overschrijding van het normale uurrooster;
- prestaties op basis van een uurrooster dat werd gewijzigd **na** vastklikken van de planning.

Motivering om het overloon reeds vanaf het 1ste uur toe te kennen:

- Het personeel wordt op deze manier meteen (vanaf het 1ste uur) beloond voor hun flexibiliteit.
- Dit systeem is transparanter.
- Dit systeem is administratief minder complex om te verwerken in de verloning.
- Tot slot valt er ook een 'geluksfactor' weg ten aanzien van de voorziene percentages overloon:
 - wanneer men het 43e uur presteert op een zondag wordt men aan 100% vergoed voor alle toekomstige overuren (= geluk).
 - Wanneer men het 43e uur op een maandag presteert wordt men aan 50% vergoed voor alle toekomstige overuren (= ongeluk).

Het overloon werd op 5 juli 2023 onderhandeld met de vakorganisaties: protocol als bijlage 08.

- ACV Openbare Diensten: protocol van akkoord.
- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: protocol van akkoord.
- VSOA Lokale en Regionale Besturen: /

Telewerk

Op 23 augustus 2021 keurden het schepencollege / vast bureau - na advies van de vakorganisaties - de ontwerptekst reglement telewerk goed.

Het telewerk werd vanaf 1 september 2021 ingevoerd in het bestuur a.h.v. een proefproject.

Na evaluatie van het proefproject met personeel, leidinggevend en vakorganisaties keurden het schepencollege en vast bureau op 19 juni 2023 het voorliggende reglement telewerk goed. Dit reglement wordt toegevoegd aan het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling (bijlage 03A en 03B).

Algemene principes

- Telewerk is mogelijk voor de personeelsleden wiens taken van op afstand kunnen uitgeoefend worden. Alle personeelsleden kunnen gebruik maken van telewerk met uitzondering van diegenen waarvan de aard van de functie en/of taken dit niet toelaat. Telewerk gebeurt steeds op basis van vrijwilligheid.
- Het belang van een goede werking van de afdeling of dienst en een kwalitatieve dienstverlening heeft steeds voorrang op de mogelijkheid tot telewerk. De bereikbaarheid en dienstverlening dienen verzekerd te worden.
- De functies van gemeente en OCMW-personeel werden onderverdeeld in 3 categorieën: structureel telewerk mogelijk, occasioneel telewerk mogelijk en geen telewerk mogelijk. De lijst van functies waarbij structureel of occasioneel telewerk mogelijk wordt geacht, werd zal door de algemeen directeur vastgesteld worden.
 - **Structureel telewerk:** hierbij worden de activiteiten die normaal gesproken op de werkplaats worden uitgevoerd structureel en regelmatig op een andere locatie uitgevoerd d.m.v. informatietechnologie.
 - Medewerkers kunnen structureel telewerken zodra zij **drie maanden in dienst** zijn.
 - Door een **addendum** aan hun arbeidscontract te ondertekenen of een overeenkomst voor statutair personeel, dat zij gemiddeld minimum één dag

(twee dagdelen = voormiddag en/of namiddag) per week zullen telewerken, krijgen ze de daaraan verbonden **telewerkvergoeding**.

- **Occasioneel telewerk:** hierbij worden de activiteiten die normaal gesproken op de werkplaats worden incidenteel en niet op regelmatige basis op een andere locatie uitgevoerd d.m.v. informatietechnologie.
- De aanvraag van het telewerk gebeurt ten laatste één dag op voorhand via het **tijdsregistratiesysteem**. De locatie van het telewerk dient hierbij vermeld te worden (cf. arbeidsongevallenverzekering). De leidinggevende dient deze aanvraag goed te keuren.
- **Dienstgebonden afspraken** worden per dienst vastgelegd in een teamcharter.

Vergoeding

Een vergoeding voor telewerk is verplicht bij **structureel telewerk**.

- De telewerkvergoeding bedraagt **30 euro per maand**.
- Medewerkers hebben recht op deze vergoeding indien ze **minimum één dag (twee dagdelen) per week telewerken**. Het vereist aantal dagdelen dat men minimum moet telewerken per week wordt pro rata berekend aan de hand van de tewerkstellingsbreuk.
- Indien er gedurende lange tijd niet voldaan wordt aan de minimumvereiste om 2 dagdelen aan telewerk te doen, kan de medewerker (één maand) worden **uitgesloten** van de telewerkvergoeding.
- De uitbetaling gebeurt telkens de daaropvolgende maand.

Het telewerk werd op 5 juli 2023 onderhandeld met de vakorganisaties: protocol als bijlage 09.

- ACV Openbare Diensten: protocol van akkoord.
- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: protocol van akkoord.
- VSOA Lokale en Regionale Besturen: /

Beleid rond beveiligingsincidenten en gegevenslekken van persoonsgegevens in kader van de GDPR

Het beleid rond beveiligingsincidenten en gegevenslekken van persoonsgegevens in kader van de GDPR, dat op 17 juli 2023 werd goedgekeurd door het schepencollege en vast bureau, werd opgenomen in de wijziging van het arbeidsreglement (bijlage 04A en 04B).

Op 21 juni 2023 bezorgde de DPO, de nieuwste versie van het beleid rond incidentmelding in het kader van de GDPR. Indien er zich een gegevenslek van persoonsgegevens voordoet, dan dient dit gemeld te worden.

Met de Meldplicht Gegevenslekken wil de Europese wetgever de gevolgen van een gegevenslek voor de betrokkenen zoveel mogelijk beperken en hiermee een bijdrage leveren aan het behoud en herstel van vertrouwen in de omgang met persoonsgegevens. Indien er sprake is van een ernstig gegevenslek, waarbij er kans is op verlies of onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens, moet de verantwoordelijke het gegevenslek melden aan de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) of de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens (VTC).

Deze **procedure is bedoeld** voor het snel oplossen van beveiligingsincidenten en, indien nodig, het tijdig melden van gegevenslekken.

Het **doel van deze procedure** is eveneens om vast te leggen welke stappen genomen moeten worden door de verwerkingsverantwoordelijke bij het vermoeden van of kennisnemen van een incident dat (mogelijks) een gegevenslek is. Het volgende resultaat wordt hiermee nagestreefd:

- volgen van een eenduidige procedure;
- zorgvuldig waarborgen van de belangen van de verwerkingsverantwoordelijke, de betrokkene en/of een derde die betrokken is bij het incident, dat (mogelijks) een gegevenslek is;
- op zorgvuldige en systematische wijze analyseren van een incident, dat (mogelijks) een gegevenslek is, zodat aanwezige risico's in het proces zichtbaar worden. Centraal staat hierbij het vaststellen van de onvolkomenheden in de (toepassing van) technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen, die (mogelijks) hebben kunnen leiden tot het incident;
- bevorderen van het nemen van passende verbetermaatregelen en het structureel borgen van deze verbetermaatregelen;
- realiseren van een voldoende en eenduidige interne en op verzoek externe verantwoording over de afhandeling van een incident, zijnde (mogelijk) gegevenslek.

Deze procedure legt eveneens de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden met betrekking tot beveiligingsincidenten / gegevenslekken vast.

Het beleid rond beveiligingsincidenten en gegevenslekken van persoonsgegevens werd op 2 augustus onderhandeld met de vakorganisaties: protocol als bijlage 10.

Arbeidsreglement en rechtspositieregeling

De wijzigingen werden op 17 juli 2023 voorgelegd aan het schepencollege en vast bureau (bijlage 05A en 05B).

Heden worden voorgelegd:

- ontwerp aanpassing rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel met markeringen (bijlage 06);
- ontwerp aanpassing arbeidsreglement gemeente- en OCMW-personeel met markeringen (bijlage 07).

Alle wijzigingen werden in geel gemarkeerd in de documenten in bijlage. Hieronder een overzicht van wat er gewijzigd werd.

Deze wijzigingen werden door Jurplus geverifieerd.

Wijzigingen AR:

Artikel	Wijziging
Artikel 2	Het woord gesubsidieerd werd toegevoegd, daar er personeelsleden zijn in de gemeentelijke academie die verloond worden door lokaal bestuur Grimbergen.
Artikel 8	Alle info m.b.t. het personeel huishoudelijke hulp werd geschrapt.
Artikel 12	Toevoeging van het overloon.
Artikel 16	Alle info m.b.t. het personeel huishoudelijke hulp werd geschrapt.
Artikel 18	Alle info m.b.t. het personeel huishoudelijke hulp werd geschrapt.
Artikel 20	Er wordt opnieuw verwezen naar het aanvraagformulier (bijlage 18) voor de toelating nevenwerkzaamheden. Dit formulier zat enkele jaren geleden nog opgenomen in het arbeidsreglement, maar ging verloren bij wijzigingen.
Artikel 24	Wetgeving actualiseren: 3 keer per jaar arbeidsongeschikt te zijn zonder geneeskundig getuigschrift te bezorgen.
Artikel 36	Alle info m.b.t. het personeel huishoudelijke hulp werd geschrapt.
Bijlage 1	'Inspectiediensten en andere contactadressen' was hiervoor bijlage 2. Inhoudelijk niets gewijzigd.
Bijlage 2	'Uurroosters' was hiervoor bijlage 1. Bijlage 2 gaat over de vast uurroosters van de personeelsleden. Uurroosters medewerkers schoonmaak werden vervangen. De uurroosters medewerkers huishoudelijke hulp werden geschrapt. Er werden uurroosters toegevoegd voor het personeel in wzc Ter Biest die ontbraken. De uurroosters logistiek en polyvalent medewerker Ter Biest ontbraken en werden toegevoegd. Het uurrooster voor gemeenschapswacht-vaststeller werd geschrapt. Op 12 juni 2023 ging het schepencollege akkoord met de invoer van een glijdend uurrooster voor deze personeelsleden (CBS/2023/1862). Het uurrooster voor het personeel recyclageparken werd geschrapt. Er werden uurroosters toegevoegd voor de dienst Evenementen en uitbating vrijetijdsinfrastructuur die ontbraken.
Bijlage 3	'Reglement flexibel werken' werd vervangen door 'flexibele arbeidstijdregeling'. Het proefproject waarnaar verwezen werd, werd opgenomen en geactualiseerd. Bijlage 3 gaat over de glijdende uurroosters van de personeelsleden. Toevoeging van de reden waarom glijdende uren aangewezen zijn en op wie ze van toepassing zijn. Toevoeging van de gemeenschapswacht-vaststellers (CBS/2023/1862) en coördinatoren technische diensten (CBS/2023/2719) aan de glijtijd van 6u tot 22u.

	Toevoeging van het uurrooster en vakantieregeling van de medewerkers van de gemeentelijk academie (CBS/2023/1876).
Bijlage 4	Verduidelijking dat privé e-mails steeds met het privé e-mailadres moeten verstuurd worden. Niet de DPO maar het diensthoofd en de dienst ICT mogen de werkgerelateerde informatie op de opslagmedia van een overleden, onvoorzien afwezig of een personeelslid dat niet langer werkzaam is binnen lokaal bestuur Grimbergen raadplegen.
Bijlage 12	Correctie leverancier tweede pensioenpijler
Bijlage 17	Toevoeging reglement telewerk
Bijlage 18	Toevoeging aanvraagformulier cumulatie activiteiten
Bijlage 19	Toevoeging procedure beveiligingsincidenten en gegevenslekken

Wijzigingen RPR:

Artikel	Wijziging
Artikel 1, paragraaf 2	'Verenigingswerkers' vervangen door 'artikel 17' (van het KB van 28 november 1969). Toevoeging van de IFIC-barema's voor jobstudenten in het wzc.
Artikel 13, paragraaf 3	Het woord 'assessment center' wordt vervangen door 'assessment'.
Artikel 20, paragraaf 1	Het woord 'assessment center' wordt vervangen door 'assessment'.
Artikel 106, paragraaf 1	Indien het om een vorming met een aanzienlijke omvang in tijd gaat, beslist de algemeen directeur over het aantal uren dienstvrijstelling die kunnen worden toegestaan. (Vormingen op vraag van de medewerker).
Artikel 108	Indien het om een vorming met een aanzienlijke kostprijs gaat, beslist de algemeen directeur over de compensatie van de kosten. (Vormingen op vraag van de medewerker).
Artikel 198, paragraaf 1 en artikel 201 paragraaf 1 en 2	Toevoeging van het overloon aan de RPR.
Artikel 208 bis	Toevoeging van de telewerkvergoeding aan de RPR.
Artikel 212, paragraaf 1	De kilometervergoeding voor dienstreizen is voortaan dezelfde als deze van de Vlaamse Overheid. De vergoeding zal voortaan elk kwartaal worden aangepast. Dit in toepassing van het nieuw rechtspositiebesluit van 20 januari 2023. De jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding vanuit het 'oud' systeem zal niet langer gepubliceerd worden, vandaar de overstap.
Artikel 214	Werd geschrapt aangezien, zoals hierboven vermeld, de jaarlijks geïndexeerde kilometervergoeding niet meer van toepassing zal zijn eenmaal het vergoedingssysteem per kwartaal zal ingevoerd worden. De grondslag voor de maximale vergoeding voor dienstreizen met de eigen fiets, werd toegevoegd.
Artikel 222	Het woord 'terugbetaald' wordt vervangen door 'betaald'. Personeelsleden dienen de kosten voor het openbaar vervoer niet eerst zelf te betalen (CBS/2023/2259).
Artikel 234, paragraaf 1	Verduidelijking van de praktijk: bijkomende vakantiedagen contractuelen worden geprorateerd vanaf 12 maanden arbeidsonderbreking.
Artikel 235, paragraaf 2	Schrapping van het woord 'niet': de vakantie van personeelsleden kan opgeschort worden bij ziekte tijdens de vakantie.
Artikel 264, paragraaf 1	Onjuistheden m.b.t. omstandigheidsverlof werden gecorrigeerd (aantal dagen omstandigheidsverlof bij overlijden van familieleden etc.)
Artikel 264, paragraaf 2	Schrapping van de wetgeving rond geboorteverlof van toepassing voor 2023.

Artikel 264, paragraaf 3	Toevoeging van de wetgeving rond doorbetaling van het salaris bij een geboorte (contractuele personeelsleden).
Artikel 284, paragraaf 1	Onjuistheden over de ontvangst van een uitkering van de mutualiteit bij het geven van borstvoeding op het werk weggewerkt.
Bijlage 1	Toevoeging van de IFIC loonschalen

De vakorganisaties hadden volgende vragen / opmerkingen tot tekstaanpassingen:

- Betreffende bijlage 1 van het arbeidsreglement werd gevraagd om het e-mailadres van ACV Openbare Diensten te actualiseren.
 - Dit voorstel wordt aanvaard. De wijziging wordt doorgevoerd in bijlage 1.

openbarediensten.leuven @acv-csc.be

wordt dan

OpenbareDienstenVlaams-Brabant@acv-csc.be

- Betreffende artikel 106 en 108 in de rechtspositieregeling werd gevraagd om toe te voegen dat er steeds een schriftelijk motivering (waarom het personeelslid wel/niet aan de opleiding mag deelnemen) voorzien zal worden. Deze dient eveneens bezorgd te worden aan het personeelslid dat de vormingsaanvraag deed.
 - Dit voorstel tot tekstaanpassing wordt aanvaard. Bijgevolg wordt de volgende tekstaanpassing doorgevoerd in de artikels 101, 106 en 108.

De algemeen directeur beslist over de toestemming of de weigering. Hij motiveert zijn beslissing. Bij delegatie beslist de vormingsverantwoordelijke zelf over de toestemming of weigering. Hij motiveert zijn beslissing.

wordt dan

De algemeen directeur beslist over de toestemming of de weigering. Hij motiveert zijn beslissing. Bij delegatie beslist de vormingsverantwoordelijke zelf over de toestemming of weigering. Hij motiveert zijn beslissing. Wanneer een aanvraag wordt geweigerd, zal er steeds voorafgaand aan de vorming een schriftelijke motivering worden bezorgd aan het personeelslid.

en

In afwijking van het eerste lid beslist de algemeen directeur over het aantal uren dienstvrijstelling die worden toegestaan bij vormingsactiviteiten van aanzienlijke omvang die op eigen aanvraag van de medewerker plaatsvinden. wordt dan
In afwijking van het eerste lid beslist de algemeen directeur over het aantal uren dienstvrijstelling die worden toegestaan bij vormingsactiviteiten van aanzienlijke omvang die op eigen aanvraag van de medewerker plaatsvinden. Wanneer een aanvraag wordt geweigerd, zal er steeds voorafgaand aan de vorming een schriftelijke motivering worden bezorgd aan het personeelslid.

en

In afwijking van het eerste lid beslist de algemeen directeur over de compensatie van de kosten voor vormingen van aanzienlijke kostprijs die het personeelslid op eigen aanvraag volgt.

wordt dan

In afwijking van het eerste lid beslist de algemeen directeur over de compensatie van de kosten voor vormingen van aanzienlijke kostprijs die het personeelslid op eigen aanvraag volgt. Wanneer een aanvraag wordt geweigerd, zal er steeds voorafgaand aan de vorming een schriftelijke motivering worden bezorgd aan het personeelslid.

- Betreffende bijlage 4 van het arbeidsreglement werd gevraagd of het afwezig personeelslid zijn toestemming niet dient te geven voor het diensthoofd en de dienst ICT zijn werkgerelateerd e-mailverkeer. Na navraag bij de DPO bleek dat het personeelslid in geval van afwezigheid toestemming dient te geven voordat men toegang kan nemen tot diens

mailbox.

- Dit voorstel tot tekstaanpassing wordt aanvaard. Bijgevolg wordt de volgende tekstaanpassing doorgevoerd in bijlage 4 artikel 12.
Indien een personeelslid overleden is, onvoorzien afwezig is of de dienst heeft verlaten en niet kan worden bereikt. In dat geval kan de leidinggevende het werkgerelateerde e-mailverkeer en de werkgerelateerde informatie op de opslagmedia van het betrokken personeelslid raadplegen. Het doel daarvan is de continuïteit van de dienstverlening te garanderen. De raadpleging gebeurt door het diensthoofd en de dienst ICT.
wordt dan
Indien een personeelslid overleden is, onvoorzien langdurig afwezig is of de dienst heeft verlaten en niet kan worden bereikt. In dat geval kan de leidinggevende het werkgerelateerde e-mailverkeer en de werkgerelateerde informatie op de opslagmedia van het betrokken personeelslid raadplegen. Het personeelslid dient hiervoor toestemming te geven. Het doel daarvan is de continuïteit van de dienstverlening te garanderen. De raadpleging gebeurt door het diensthoofd en de dienst ICT.

Deze wijzigingen werden in groen gemarkeerd in de documenten in bijlage 06 en 07.

Deze ontwerpteksten werden vanaf 2 augustus 2023 onderhandeld met de vakorganisaties: protocol als bijlage 11.

- ACV Openbare Diensten: protocol van akkoord.
- ACOD-LRB Vlaams-Brabant: protocol van akkoord, met uitzondering van art. 264 §2 en §3 met vermelding:
De vermindering van de wedde tot 82% van het brutosalaris waarin de ontworpen regeling vanaf de elfde dag van het geboorteverlof voorziet voor ambtenaren stemt ogenschijnlijk overeen met de regeling voor contractuele personeelsleden, die een uitkering ontvangen die wordt vastgesteld op 82% van het gederfde loon.
Er moet evenwel rekening worden gehouden met het gegeven dat die uitkering voor contractuele personeelsleden vanuit een fiscaalrechtelijk en sociaalrechtelijk standpunt verschillend wordt behandeld. Zo worden, bijvoorbeeld, overeenkomstig artikel 147 van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 op vervangingsinkomsten belastingverminderingen verleend die niet gelden voor de (verminderde) wedde van ambtenaren.
Gelet op de doelstelling van de stellers van het ontwerp om ambtenaren en contractuele personeelsleden op voet van gelijkheid te behandelen, zal moeten worden nagegaan of, gelet op het voorgaande, het percentage van 82% van het brutosalaris van de ambtenaren in kwestie niet zal moeten worden bijgesteld om ervoor te zorgen dat ambtenaren daadwerkelijk dezelfde weddevermindering ondergaan als contractuele personeelsleden.
De ACOD-LRB blijft voorstander om zowel voor statutaire als contractuele medewerkers het geboorteverlof de volledige 20 dagen aan 100% te vergoeden.
- VSOA Lokale en Regionale Besturen: /

Raadslid William DE BOECK stelt dat de fractie Open VLD akkoord kan gaan met de toevoeging aan het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling over het overloon en over beveiligingsincidenten. Over de vergoeding van telewerk wenst de fractie consequent te zijn met haar standpunt dat ze heeft ingenomen op een vorige raad voor maatschappelijk welzijn. De fractie Open VLD vindt dat bijkomende middelen voor het personeel op gelijkwaardige wijze verdeeld moeten worden over alle personeelsleden. Veel werknemers kunnen in hun functie niet telewerken. Veelal zijn dit medewerkers met een lager inkomen die door weer en wind naar hun arbeidsplaats moeten komen. Deze groep zou ook een extra financieel duwtje kunnen gebruiken. De fractie Open VLD had daarom voorgesteld om de voorziene middelen voor telewerken toe te voegen aan het budget voor de Eco-cheques. Omdat dit niet gebeurde, zal de fractie Open VLD zich onthouden van de stemming over artikel 2.

Stemmingen:

Gaat over tot een eerste stemming inzake artikel 2:

Met 17 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Trui OLBRECHTS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS), 13 onthoudingen (Manon BAS, Eddie BOELEN, William DE BOECK, Caroline DENIL, Linda DE PREE, Jean DEWIT, Isabel GAISBAUER, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Chris SELLESLAGH, Vincent VAN ACHTER)

Gaat over tot een tweede stemming inzake artikel 1 en 3 tem. 6:
Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

BESLUIT:

Artikel 1.

§1. Akkoord te gaan met het principe van uitbetaling van overloon in wzc Ter Biest voor zorgkundigen, verpleegkundigen, medewerkers schoonmaak en keukenmedewerkers, en dit volgens de bepalingen van de Arbeidswet, de Programmawet en het Koninklijk besluit van 25 juni 1990. Hierbij worden de volgende prestaties, zowel voor de voltijdse als de deeltijdse personeelsleden, als overuren beschouwd:

- prestaties vanaf het **1^{ste} uur** overschrijding van het normale uurrooster;
- prestaties op basis van een uurrooster dat werd gewijzigd **na** vastklikken van de planning.

§2. Akkoord te gaan met de toevoeging van de bepalingen i.v.m. het overloon aan het arbeidsreglement en rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel.

Art. 2.

Akkoord te gaan met het beleid telewerk en de toevoeging van de bepalingen i.v.m. het telewerk aan het arbeidsreglement en rechtspositieregeling gemeente- en OCMW-personeel.

Art. 3.

Akkoord te gaan met de toevoeging van het beleid rond beveiligingsincidenten en gegevenslekken van persoonsgegevens in kader van de GDPR aan het arbeidsreglement gemeente- en OCMW-personeel.

Art. 4.

Het ontwerp arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage 07 van dit besluit, goed te keuren en bijgevolg in werking te laten treden vanaf 1 september 2023.

Art. 5.

Het ontwerp rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd in bijlage 06 van dit besluit, goed te keuren en bijgevolg in werking te laten treden vanaf 1 september 2023.

Art. 6.

Dit besluit wordt bekend gemaakt conform de bepalingen van artikel 286 van het decreet lokaal bestuur en conform de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Peter PLESSERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn

Voor eensluidend afschrift op 21 september 2023

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Peter PLESSERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn