

Openbare vergadering van donderdag 29 augustus 2024

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

**AANPASSING ARBEIDSREGLEMENT EN RECHTSPOSITIEREGELING:
OMSTANDIGHEIDSVERLOF BIJ ZWANGERSCHAPSVERLIES, JAARLIJKSE
VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN CATEGORIE 3-PERSONEEL (WZC TER BIEST
EN LDC EN GAW TER BORRE), DEELTIJDSE WERKHERVATTING EN MOTIVERING
VAN ONTSLAG EN KENNELIJK ONREDELIJK ONTSLAG N.A.V. WET VAN 13
MAART 2024 - GOEDKEURING**

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikels 77-78 en 186 decreet lokaal bestuur van 22 december 2017 (DLB).

De beslissing wordt genomen op grond van:

Algemeen

- Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.
- Decreet Lokaal Bestuur.
- 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 14 december 2023 en later gewijzigd.
- Arbeidsreglement gemeente en OCMW, goedgekeurd bij besluit van de gemeenteraad op 14 december 2023 en later gewijzigd.

Specifiek

- Wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector (van kracht per 1 mei 2024).

- BVR tot wijziging VPS 13 januari 2006 en BVR 20 januari 2023 tot vaststelling minimale voorwaarden RPR personeel lokale en provinciale besturen, wat betreft het toekennen van omstandigheidsverlof in geval van zwangerschapsverlies.
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 24 juni 2024 - Rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel - Jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre) - Rapporten Probis i.v.m. impact op personeelsinzet - Principebeslissing inzake wijziging rechtspositieregeling - Kennisname en goedkeuring (BIJLAGE 01).
- Besluit van het college van burgemeester en schepenen / vast bureau van 1 juni 2024 - Aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling: omstandigheidsverlof bij zwangerschapsverlies, jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre), deeltijdse werkhervatting en motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag n.a.v. wet van 13 maart 2024 - Principiële goedkeuring (BIJLAGE 02).

Syndicaal statuut

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

Protocol vakorganisaties - vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre) (BIJLAGE 03a en 03b):

- ACV: akkoord
- ACOD: akkoord, met volgende bemerking: de ACOD-LRB gaat akkoord met de aanpassingen gelet op de objectieve verbetering wat betreft de jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen. Hoewel we hierbij erkentelijk zijn voor de inspanningen vanwege het bestuur betreuren we dat er geen sprake is van een volledige gelijkstelling. Het blijft daarom een gemiste kans.
- VSOA: /

Protocol vakorganisaties - aanpassing arbeidsreglement en rechtspositieregeling (BIJLAGE 04):

- ACV: akkoord, rekening houdend met de bemerking die doorgegeven zijn op 01/08/2024 via mail.
- ACOD: niet akkoord. Onze vakorganisatie is erkentelijk voor de inspanningen van het bestuur met de betrekking tot het positief bijpassen van jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen voor het personeel van LDC en GAW Ter Borre en het positief bijpassen van de jaarlijkse vakantiedagen voor het WZC Ter Biest. We betreuren echter dat de lijn niet werd doorgetrokken naar een volledige gelijkstelling op vlak van vakantiedagen en feestdagen t.a.v. het gemeentelijk personeel. Dat is wat ons betreft een gemiste kans die we hopelijk in de toekomst nog kunnen rechtzetten. Desalniettemin is dit element objectief genomen een positieve stap in de juiste richting. We kunnen echter niet akkoord gaan omwille van de toevoeging van het ontslagdecreet, waartegen onze vakorganisatie beroep heeft aangetekend bij het grondwettelijk hof. Voor de overige bemerkingen verwijzen we naar het verslag van het HOC/BOC van 07/08/2024.
- VSOA: /

De vakorganisaties hadden volgende bemerkingen:

- Artikel 22 AR: wij pleiten om de hoorplicht steeds te laten plaatsvinden en het recht tot bijstand op te nemen in het arbeidsreglement.
- Bijlage 1 AR: graag het e-mailadres van ACOD toevoegen.
- Artikel 217 RPR: graag toevoegen dat dit op basis van gemotiveerde beslissing gebeurt.
- Artikel 234 RPR: graag toevoegen dat deze beslissingen voorzien worden van motivatie, binnen een redelijke termijn.

Aangezien het gaat om redelijke aanpassingen, kan hiermee akkoord gegaan worden en werden deze doorgevoerd in het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling (zie groene markeringen in bijlage 05 en 06).

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

Er wordt voorgesteld om het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling aan te passen met als doel artikels te verduidelijken en te actualiseren en wettelijke bepalingen bij te werken.

De voorliggende wijziging gaat voornamelijk over:

- Wijziging van het aantal feestdagen voor het personeel tewerkgesteld (en in dienst getreden na 31 december 2010) in LDC en GAW Ter Borre en het aantal jaarlijkse vakantiedagen voor het personeel tewerkgesteld (en in dienst getreden na 31 december 2010) in LDC en GAW Ter Borre en WZC Ter Biest.
 - Toepassing 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.
- Toevoeging van omstandigheidsverlof van 2 dagen bij zwangerschapsverlies tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap zowel voor personeelslid dat zwanger was als de echtgenote of samenwonende partner van het personeelslid.
 - BVR tot wijziging VPS 13 januari 2006 en BVR 20 januari 2023 tot vaststelling minimale voorwaarden RPR personeel lokale en provinciale besturen, wat betreft het toekennen van omstandigheidsverlof in geval van zwangerschapsverlies.
- Toevoeging bepalingen rond ontslag contractuelen en hoorplicht bij ontslag om dringende reden.
 - Wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector (van kracht per 1 mei 2024).
- Deeltijdse werkhervatting.
 - Toepassing 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.
- Rechtzettingen, verduidelijkingen, actualisatie van bepalingen.

Alle wijzigingen werden in geel gemarkeerd in de documenten in bijlage (BIJLAGE 05 en 06). Hieronder een overzicht van wat er gewijzigd werd.

Deze wijzigingen werden door het adviesbureau Jurplus geverifieerd.

Toelichting vakantiedagen en feestdagen categorie 3-personeel (WZC Ter Biest en LDC en GAW Ter Borre) - BIJLAGE 01

Medewerkers van Ter Biest en Ter Borre (zgn. "categorie 3-personeel") die na 01/01/2011 in dienst zijn getreden, hebben recht op 26 vakantiedagen en 11 feestdagen. Het vroegere BVR RPR O (12/11/2010) bepaalde dit. Gemeente- en OCMW-personeel hebben recht op 35 vakantiedagen en 14 feestdagen.

- Verplegend en verzorgend personeel van WZC Ter Biest heeft ook recht op eindeloopbaandagen (Leeftijd: 45 - 49 jaar = 12 EL-dagen per jaar / voltijds personeelslid. 50 - 54 jaar = 24 EL-dagen. 55+ jaar = 36 EL-dagen.)
- Logistiek personeel en keukenpersoneel WZC Ter Biest hebben recht op eindeloopbaandagen indien zij 200 uur onregelmatige prestaties kunnen bewijzen tijdens een periode van 2 jaar.
- Medewerkers LDC Ter Borre en administratief medewerkers WZC Ter Biest hebben geen recht op eindeloopbaandagen.

Er is op het vlak van de vakantie- en feestdagenregeling dus een **interne ongelijkheid** - los van de EL-dagen-regeling die werd ingevoerd om ervoor te zorgen dat de oudere personeelsleden in de zorgsector hun beroep zouden volhouden tot hun pensioen - tussen:

- enerzijds het categorie 3-personeel van het OCMW en het andere gemeente- en OCMW-personeel (waarvan sommige personeelsleden een zelfde functie-inhoud hebben, bijvoorbeeld administratieve medewerkers).
- anderzijds is er sinds 01/01/2011 ook een interne ongelijkheid tussen het categorie 3-personeel onderling: Personeelsleden die eenzelfde functie uitoefenen (bv. verpleeg- en zorgkundigen), hebben een verschillende regeling i.v.m. vakantie- en feestdagen.

Deze ongelijkheid in aantal vakantiedagen heeft verdere uitwerking in andere sociale voordelen, bv. het budget om een fiets te leasen (inzetten van vakantiedagen). De vraag tot gelijkschakeling van het aantal vakantie- en feestdagen wordt regelmatig gesteld door het personeel van LDC en GAW Ter Borre en WZC Ter Biest. Andere besturen trokken de vakantie- en feestdagen reeds op in hun WZC (Asse > 35 vakantiedagen en 14 feestdagen. Meise en Merchtem > 30 vakantiedagen).

Volgens de **regelgeving** mogen de vakantie- en feestdagen dan het categorie 3-personeel opgetrokken worden:
BVR RPR 20/01/2023 bepaalt het volgende:

Artikel 52

*Personeelsleden hebben jaarlijks recht op een aantal werkdagen bezoldigde vakantie, bepaald door de raad in de rechtspositieregeling. Het aantal dagen vakantie bedraagt voor een volledig kalenderjaar niet minder dan dertig werkdagen en niet meer dan vijfendertig werkdagen.
In afwijking van het eerste lid bedraagt het aantal dagen vakantie voor de personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, niet minder dan 26 werkdagen en niet meer dan 35 werkdagen.*

Artikel 55

§1. Personeelsleden hebben recht op bezoldigde afwezigheid op al de volgende feestdagen:

1. 1 januari;
2. Paasmaandag;
3. 1 mei;
4. Hemelvaartsdag;
5. Pinkstermaandag;
6. 11 juli;
7. 21 juli;
8. 15 augustus;
9. 1 november;
10. 11 november;
11. 25 december.

De raad kan in de rechtspositieregeling de lijst, vermeld in het eerste lid, aanvullen met maximaal drie extra feestdagen.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze waarop de feestdagen, vermeld in het eerste en tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, worden vervangen door andere dagen.

§2. De personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, hebben recht op de feestdagen, vermeld in paragraaf 1, eerste en tweede lid.

De raad bepaalt de wijze waarop de feestdag, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 6°, en in voorkomend geval de extra feestdagen, als vermeld in paragraaf 1, tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, voor de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, vervangen worden door andere dagen.

Motivering

LDC Ter Borre

Het aantal vakantiedagen voor het personeel van LDC en GAW Ter Borre te verhogen naar **30 vakantiedagen**. Het aantal feestdagen te verhogen naar **14 feestdagen**.

- Het verhogen van het aantal vakantie- en feestdagen voor de medewerkers van LDC en GAW Ter Borre kan zonder financiële meerkost gerealiseerd worden door

- het reorganiseren van taken en projecten. Er zullen ook geen overuren (kwartaalbasis) gerealiseerd worden.
- Het LDC en GAW Ter Borre biedt een specifieke dienstverlening naar een specifieke doelgroep in de gemeente waardoor een hogere beschikbaarheid van het personeel als een voordeel wordt beschouwd door het bestuur. Er wordt in LDC en GAW Ter Borre echter geen 24/7-dienstverlening aangeboden zoals in het WZC Ter Biest. Vandaar dat het bestuur ervoor kiest om de vakantieregeling gelijk te trekken met het voorliggende voorstel voor het WZC Ter Biest (30 vakantiedagen), en de feestdagenregeling gelijk te trekken met deze van het gemeente- en OCMW-personeel (14 feestdagen).
 - Het gelijk trekken van het aantal feestdagen voor het personeel van het LDC en GAW Ter Borre heeft als voordeel dat er een interne ongelijkheid en een organisatorische ongelijkheid wordt weggewerkt:
 - het aantal feestdagen wordt volledig gelijk getrokken binnen de instelling, waardoor alle gevolgen i.v.m. opname verlof op deze feestdagen (cf. sommige personeelsleden waren in de onmogelijkheid om verlof te nemen op 2 november, 26 december of de vrijdag na OHH), en uitbetaling overuren (feestdag of niet) dezelfde zijn voor al het personeel van deze dienst.
 - doordat de feestdagen worden gelijkgeschakeld met deze van het gemeente- en OCMW-personeel kan ook LDC en GAW Ter Borre volledig aansluiten bij de regeling i.v.m. de collectieve sluitingsdagen.

WZC Ter Biest

Het aantal vakantiedagen voor het personeel van het WZC Ter Biest te verhogen naar **30 vakantiedagen**.

- voor het personeel dat recht heeft op EL-dagen zal er vanaf de leeftijd van 55 jaar een aftopping gebeuren van het aantal bovenwettelijke dagen (-4 dagen)
- voor het personeel dat geen recht heeft op EL-dagen zal er geen aftopping gebeuren van het aantal bovenwettelijke dagen.

Het aantal feestdagen blijft ongewijzigd (**11 feestdagen**).

- Het verhogen van het aantal vakantiedagen met aftopping op 55 jaar voor het personeel met EL-dagen is mogelijk met zeer beperkte financiële impact.
- Er is een verschil in vakantie- en feestdagenregeling tussen het WZC Ter Biest en het andere gemeente- en OCMW-personeel gezien de 24/7-dienstverlening en zorgfunctie van de instelling. Bovendien volgt de zorgsector andere sociaal-juridische regelgeving (bv. andere loonschalen (IFIC-loonschalen), eindeloopbaanmaatregelen zoals EL-dagen voor het zorgpersoneel en personeel dat meer dan 200 uren onregelmatige prestaties uitvoert, ...).
- De 24/7-dienstverlening en zorgfunctie van het WZC Ter Biest vereisen een andere inzetbaarheid van personeel en verantwoorden een andere vakantie- en feestdagenregeling dan het andere gemeente- en OCMW-personeel.
- De vakantieregeling van het WZC Ter Biest en het LDC en GAW Ter Borre worden gelijk getrokken. De feestdagenregeling niet gelet op de 24/7-dienstverlening.
- Het administratief personeel van het WZC Ter Biest verhoogt ook naar 30 vakantiedagen. Hier gebeurt geen volledige gelijkenschakeling met het andere gemeente- en OCMW-personeel, en dit om al het personeel dat in de zorgsector / dezelfde instelling werkt op eenzelfde manier te behandelen.
- Het verhogen van de vakantiedagen in het WZC Ter Biest biedt een betere positie op de arbeidsmarkt voor het aantrekken van personeel (cf. zorgfuncties zijn knelpuntfuncties).

Motivering voor de aftopping op 55 jaar voor personeelsleden die recht hebben op EL-dagen:

- Op dat moment ontvangt het personeelslid 36 EL-dagen. De EL-dagen vertegenwoordigen een aanzienlijk volume aan tijd. Door de aftopping van het bovenwettelijk verlof op de leeftijd van 55 jaar wordt de planlast niet verder verzwaaard, evenals de druk op de werkvloer en op jongere medewerkers. Door de aftopping kan deze beslissing binnen de budgettaire randvoorwaarden uitgevoerd worden.

Wijzigingen AR:

Artikel	Wijziging
Artikel 12	Ter verduidelijking '(min. prestatie van 15 minuten)' toegevoegd aan artikel over overuren. Stond reeds bepaald in artikel 73 en ontbrak in artikel 12.
Artikel 18	Schrapping dat technisch personeel uitvoeringsdiensten en medewerkers schoonmaak tenminste een aansluitende periode van twee weken vakantie moeten opnemen.
Artikel 18	Verduidelijking van niet-werkend weekend tijdens vakantieperiode in WZC Ter Biest.
Artikel 22	<p>Toevoeging ontslag dringende reden door weigeren zich te onderwerpen aan een geneeskundige controle door controle- of arbeidsarts zonder geldige reden.</p> <p>Toevoeging dat 'tenzij het bestuur dit niet opportuun acht gelet de specifieke omstandigheden van het dossier', daar er door 2 wettelijke tussenkomsten uitdrukkelijk kan worden afgezien van de hoorplicht in kader van ontslag om dringende redenen (Artikel 24/4, ten derde van het Rechtspositiebesluit van 12 januari 2024, voor wat betreft statutaire personeelsleden. Artikel 2, §2 ten tweede van de Wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector).</p> <p><i>==> Deze laatste bepaling werd geschrapt op vraag van de vakorganisaties.</i></p>
Bijlage 2	Toevoeging wettelijk verplichte pauzes aan nachtshiften zorgkundigen en verpleegkundigen Ter Biest. In praktijk werd het gegeven van de betaalde pauze reeds toegepast bij de nachtéquipe.
Bijlage 2	Schrapping uurroosters die starten om 5u voor de medewerkers schoonmaak en technisch personeel van de dienst Evenementen en uitbating vrijetijdsinfrastructuur, aangezien dit niet meer in lijn ligt met de noden van de dienst.
Bijlage 3	Toevoeging bepalingen verrekening credit- en debeturen wanneer het personeelslid uit dienst gaat.
Bijlage 15	<p>Toevoeging inzetten vakantiedagen fietslease bij medewerkers met een totaal van 30 jaarlijkse vakantiedagen.</p> <p>Wijziging: medewerkers met 35 vakantiedagen mogen 11 dagen inzetten voor de fietslease (i.p.v. 7 dagen).</p>
Bijlage 17	<p>Wijziging dat telewerk op maandbasis bekeken wordt i.p.v. op weekbasis.</p> <p>Toevoeging dat jaarlijkse vakantie geen invloed heeft op telewerkvergoeding (conform met regelgeving fiscus). In praktijk reeds zo toegepast.</p>

Wijzigingen RPR:

Artikel	Wijziging
Artikel 12	Wijziging dat de algemeen directeur de afsluitlijst van de kandidaten zal vaststellen bij een selectieprocedure i.p.v. het schepencollege of vast bureau. Dit om selectieprocedures sneller te laten verlopen.
Artikel 14	Schrapping 'inclusief de psychotechnische onderzoeken'. Deze testen worden ook thuis afgelegd waardoor aanwezigheid van anderen onmogelijk is.
Artikel 126	Toevoeging verwijzing naar de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die nu ook van toepassing is op statutaire medewerkers bij definitieve ambtsneerlegging.
Artikel 130	Toevoeging bepalingen wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector.
Artikel 162	Toevoeging Directeur WZC (Dir1-Dir2) aan de personeelsleden uitgesloten voor toeslagen onregelmatige prestaties. Tot voor kort viel de directeur onder niveau A waardoor deze functie reeds uitgesloten werd voor deze toeslag, maar de loonschaal werd gewijzigd (GR 25/04/2024).
Artikel 165	Ter verduidelijking '(min. prestatie van 15 minuten)' toegevoegd aan artikel over overuren. Stond reeds bepaald in artikel 73 van het arbeidsreglement en ontbrak in artikel 165.

Artikel 166	Ter verduidelijking '(min. prestatie van 15 minuten)' toegevoegd aan artikel over overuren. Stond reeds bepaald in artikel 73 van het arbeidsreglement en ontbrak in artikel 166.
Artikel 174	De ingang van de onregelmatige prestaties zullen ingaan wanneer het personeelslid thuis vertrekt en eindigen bij thuiskomst. In de praktijk wordt dit reeds op deze manier toegepast.
Artikel 200	Wijziging in het aantal vakantiedagen voor de personeelsleden tewerkgesteld in WZC Ter Biest en Ter Borre (VB/2024/381). Artikel treedt in werking op 01/01/2025.
Artikel 205	Wijziging in het aantal feestdagen voor de personeelsleden tewerkgesteld in Ter Borre (VB/2024/381). Artikel treedt in werking op 01/01/2025. Toevoeging inactiviteitsdag aan paragraaf over samenvallen feestdagen ter volledigheid.
Artikel 217	Toevoeging dat uitzonderlijk kan worden afgeweken van deze maximum termijn op basis van beslissing van de algemeen directeur. <i>==> Hier werd op vraag van de vakorganisaties het woord "gemotiveerd" aan toegevoegd.</i> In toepassing van het tweede wijzigingsbesluit BVR RPR (Hoofdstuk 4, afdeling 5, artikel 63) werd paragraaf 2 aangepast: Statuaire personeelsleden hebben bij deeltijdse hervatting de keuze of zijn afwezigheid wordt aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektekredietdagen of de afwezigheid wordt beschouwd als verlof voor gedeeltelijke werkhervatting. Voor de deeltijdse prestaties ontvangt het personeelslid loon, vermeerderd met 37,5% van het loon dat verschuldigd is voor de prestaties die niet worden geleverd. Dit loon mag nooit minder zijn dan het wachtgeld dat ontvangen wordt bij beschikbaarheid. Regeling contractuele personeelsleden uitgeschreven. Artikel treedt in werking op 01/01/2025.
Artikel 218	Bij opname van jaarlijkse vakantie tijdens deeltijdse werkhervatting zal niet langer een volledige dag worden aangerekend. Er zal rekening gehouden worden met de effectieve prestatieregeling. De vakantie-uren die het personeelslid ingevolge van deze pro-rata berekening niet heeft kunnen opnemen, worden uitbetaald in de vorm van een compensatietoelage. Wanneer de deeltijdse hervatting stopt en het personeelslid opnieuw aan de slag gaat volgens zijn oorspronkelijke prestatiebreuk, worden de verlofrechten terug herrekend (principe decemberafrekening). Artikel treedt in werking op 01/01/2025.
Artikel 230	Toevoeging omstandigheidsverlof bij zwangerschapsverlies tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap en andere wettelijke aanpassingen rond pleegzorg.
Artikel 232	Verduidelijking verschil onbetaald verlof als recht en als gunst.
Artikel 234	Een lopend onbetaald verlof als gunst kan enkel in onderling akkoord worden stopgezet i.p.v. eerbieding van een termijn van minimum 30 dagen. Op vraag van de vakorganisaties werd volgende passage toegevoegd: <i>Indien er niet tot een onderling akkoord gekomen wordt, zal het personeelslid op de hoogte gebracht worden van de motivatie van het bestuur, binnen een redelijke termijn.</i>
Artikel 256	Deze rechtspositieregeling treedt in werking op 1 september 2024, met uitzondering van artikels 200, 205, 217 en 218 die in werking treden op 1/1/2025.

Bijkomende informatie:

/

Stemming:

Met 23 stemmen voor (Bart LAEREMANS, Jelle DE WILDE, Kirsten HOEFS, Chantal LAUWERS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Jean-Paul WINDELEN, Manon BAS, William DE BOECK, Koen DEHAENE, Jean DEWIT, Tom GAUDAEN, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Patricia SEGERS, Chris

SELLESLAGH, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Yves VERBERCK, Karin VERTONGEN), 5 onthoudingen (Caroline DENIL, Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Katrien LE ROY, Vincent VAN ACHTER)

BESLUIT:

Artikel 1.

Het aantal vakantiedagen voor het personeel van LDC en GAW Ter Borre te verhogen naar 30 vakantiedagen. Het aantal feestdagen te verhogen naar 14 feestdagen. Het aantal vakantiedagen voor het personeel van WZC Ter Biest te verhogen naar 30 vakantiedagen.

- Voor het personeel dat recht heeft op eindeloopbaandagen zal er vanaf deze recht hebben op 36 EL-dagen een aftopping gebeuren van het aantal bovenwettelijke dagen (-4 dagen).
- Voor het personeel dat geen recht heeft op eindeloopbaandagen zal er geen aftopping gebeuren van het aantal bovenwettelijk dagen.

Art. 2.

Het ontwerp arbeidsreglement voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd als bijlage bij dit besluit, goed te keuren en in werking te laten treden vanaf 1 september 2024.

Art. 3.

Het ontwerp rechtspositieregeling voor gemeente- en OCMW-personeel, zoals toegevoegd als bijlage bij dit besluit, goed te keuren en in werking te laten treden vanaf 1 september 2024, met uitzondering van artikels 200, 205, 217 en 218 die in werking treden op 1 januari 2025.

Art. 4.

Dit besluit bekend te maken conform de bepalingen van artikel 286 van het decreet lokaal bestuur en 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 30 augustus 2024

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Peter PLESSERS

voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn