

**UITTREKSEL UIT DE BESLUITEN VAN HET
VAST BUREAU VAN GERAARDSBERGEN
ZITTING VAN 14 NOVEMBER 2022**

Aanwezig:

Guido De Padt, Voorzitter

Fernand Van Trimpont, Kristin Vangeyte, Véronique Fontaine, Ann Panis, Stephan De Prez, David Larmuseau, Schepenen

Veerle Alaert, Algemeen Directeur

Verontschuldigd:

Veerle Mertens, schepen

WIJZIGEN VAN DE RECHTSPOSITIEREGELING.

FEITEN, CONTEXT EN ARGUMENTATIE

Gelet op het besluit van het vast bureau van 31 augustus 2020 houdende de vaststelling van de rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel;

Overwegende dat volgens artikel 2 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, een wijziging aan de rechtspositieregeling een aangelegenheid is die onderworpen is aan onderhandeling met de representatieve vakorganisaties;

Overwegende dat er een noodzaak is aan een bredere input van informatie over het functioneren van de leidinggevenden om tot een gefundeerd en constructief ontwikkel-/evaluatiegesprek te komen;

Overwegende dat de huidige sjablonen voor ontwikkelgesprekken te weinig aanzetten tot een open en constructief gesprek en dat de focus ook op de deontologische code moet gelegd worden tijdens dit gesprek;

Overwegende dat het onbetaald verlof als gunst wordt uitgebreid met een vermindering tot 90% om zo nog meer tegemoet te komen aan de noden in het kader van work-lifebalans;

Overwegende dat bepaalde categorieën worden uitgesloten van het onbetaald verlof als recht, dit om de goede werking van de organisatie te waarborgen;

Overwegende dat met de wet van 27 juni 2021 het rouwverlof werd uitgebreid en dat dit nog moest aangepast worden in de rechtspositieregeling;

Gelet op de onderhandelingen gevoerd in het bijzonder onderhandelingscomité met de representatieve vakorganisaties van 29 september 2022;

JURIDISCH KADER

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, met latere wijzigingen;

BESLUIT

In de rechtspositieregeling voor het ocmw-personeel vastgesteld door het vast bureau in zitting van 31 augustus 2020:

Artikel 1:

Volgend artikel toe te voegen aan Hoofdstuk III. Afdeling II. Het verloop van opvolging en feedback:

“Artikel 51 bis.:

Medewerkers worden gevraagd een vragenlijst (zie bijlage VII.) in te vullen over hun direct leidinggevende. De resultaten van deze vragenlijst worden anoniem verwerkt door een medewerker van de personeelsdienst en bezorgd aan de persoon waarover de vragenlijst gaat en zijn evaluator, voorafgaand aan zijn ontwikkelgesprek.

De resultaten van de bevraging dienen binnen het ontwikkelgesprek te worden besproken. Het resultaat van de vragenlijst is in geen enkel geval een bindende

beoordeling van de medewerker (leidinggevende). Het resultaat van de bevraging kan op zichzelf geen aanleiding geven tot een ongunstig/gunstig ontwikkelgesprek. Deze vragenlijst is enkel van toepassing wanneer de medewerker minimum één jaar anciënniteit heeft in zijn huidige functie als leidinggevende.”

Artikel 2:

De vragenlijst betreffende het functioneren van de leidinggevende op te nemen als bijlage VII.

Artikel 3:

Artikel 232 als volgt te wijzigen:

De medewerker krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

1° huwelijk van de medewerker of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door de medewerker, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	4 werkdagen
2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de medewerker:	15 werkdagen
3° overlijden van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van de medewerker, of van de samenwonende of huwelijkspartner:	4 werkdagen
4° overlijden van de echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner van de medewerker of een kind van de medewerker of van zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner;	10 werkdagen (De eerste 3 dagen moet de werknemer verplicht opnemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. De overige 7 dagen mag de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden.)
5° overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner pleegouder is of was in het kader van langdurige pleegzorg. Op te nemen tijdens of na de periode van langdurige pleegzorg.	10 werkdagen (De eerste 3 dagen moet de werknemer verplicht opnemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. De overige 7 dagen mag de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden.)
6° overlijden van een pleegouder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van overlijden, op te nemen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis	3 werkdagen
7° overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner pleegouder is in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden. Op te nemen op de dag van de begrafenis.	1 werkdag
8° huwelijk van een kind van de medewerker, van de samenwonende of huwelijkspartner:	2 werkdagen
9° overlijden van een bloed- of aanverwant van de medewerker of de samenwonende partner in om het even	2 werkdagen

welke graad, die onder hetzelfde dak woont als de medewerker of de samenwonende partner:	
10° overlijden van een bloed- of aanverwant van de medewerker of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als de medewerker of de samenwonende partner:	1 werkdag
11° huwelijk van een bloed- of aanverwant: a) in de eerste graad, die geen kind is; b) in de tweede graad, van de medewerker, de samenwonende of huwelijkspartner:	1 werkdag
12° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de medewerker, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de medewerker:	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
13° plechtige communie van een kind van de medewerker of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de medewerker of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de medewerker of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
14° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag
15° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd

Artikel 4:

Artikel 234. Paragraaf 1 en paragraaf 3 als volgt te wijzigen:

"Paragraaf 1

De medewerker kan een onbetaald verlof krijgen om de prestaties volledig te onderbreken, als de goede werking van de dienst dat toelaat.

Het onbetaald gunstverlof kan worden toegestaan voor:

1° twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden;

2° twee jaar gedurende de loopbaan, te nemen in periodes van minimaal één maand in al dan niet aaneensluitende periodes.

De medewerker kan tijdens de loopbaan onbepaald een onbetaald verlof krijgen om de prestaties te verminderen tot 90%, 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking, als de goede werking van de dienst dat toelaat."

"Paragraaf 3

De medewerker die nog geen 12 maanden in dienst is, komt enkel in aanmerking voor de twintig werkdagen per kalenderjaar.

De Medewerkers van niveau A en dienstverantwoordelijken kunnen enkel hun loopbaan volledig onderbreken of hun prestaties verminderen tot minimaal 80%.

Onder dienstverantwoordelijke wordt verstaan: een medewerker, ongeacht de graad, die een dienst, zowel tijdelijk als permanent, leidt."

Artikel 5:

Artikel 237 paragraaf 1 als volgt te wijzigen:

"Paragraaf 1

De medewerker die nog geen 12 maanden in dienst is, komt niet in aanmerking

voor het onbetaald verlof als recht.

Medewerkers van niveau A en dienstverantwoordelijken kunnen enkel hun loopbaan volledig onderbreken of hun prestaties verminderen tot minimaal 80%.

Onder dienstverantwoordelijke wordt verstaan: een medewerker, ongeacht de graad, die een dienst, zowel tijdelijk als permanent, leidt.

Volgende personeelscategorieën worden volledig uitgesloten van het recht op onbetaald verlof:

- De leden van het managementteam
- De departementshoofd
- De handhavingsambtenaar
- De omgevingsambtenaar
- De verantwoordelijken kinderopvang
- De bemiddelaar
- De coördinator Huis van het Kind
- De directeurs van het woonzorgcentrum
- De preventieadviseur
- De noodplanningscoördinator
- De deskundige boekhouder"

Artikel 6:

Bijlage II te vervangen door de gewijzigde formulieren voor ontwikkelgesprekken zoals in bijlage.

Artikel 7:

Deze wijziging gaat in op 16 november 2022.

Vastgesteld op 14 november 2022

Namens het Vast Bureau:

Algemeen Directeur
(get.)Veerle Alaert

Voorzitter
(get.)Guido De Padt

Voor eensluidend uittreksel

Op 16 november 2022

[SIG01]

[SIG02]