

UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE RAAD VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN.

OPENBARE ZITTING VAN 26/02/2024

Aanwezig:

Ann Schevenels, voorzitter

Erik Moons, voorzitter vast bureau

Robert Saviolo, Jens Eggers, Wouter Boncquet, Benno Daemen, Liesbeth Claesen, schepenen

Maria Verschoren, Dominick Vansevenant, Johan Segers, Jelle Allaerts, Greet Van Camp,

Lisa Van den Dries, Leen Van Dun, Maarten Gabriels, Guy Kestens, Rocco Van Hove, Dirk De

Lobel, Maurice Jacobs, Eddy Schelfhout, Jennifer Savoye, Tom Stichelbaut, Kris Van

Engeland, raadsleden

Luc De boeck, algemeen directeur

4. Aanpassing rechtspositieregeling lokaal bestuur Keerbergen

MOTIVERING

Feiten en context

Op 8 maart 2023 werd het nieuwe rechtspositiebesluit gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Dit kaderbesluit geeft aan lokale besturen meer vrijheid op het vlak van de regels inzake werving en selectie, salarissen, toelagen en vergoedingen en het wijzigt ook de regels inzake verloven en afwezigheden.

Als lokaal bestuur zijn we niet verplicht om de bestaande rechtspositieregeling (RPR) aan te passen, zelfs niet als deze in strijd is met bepalingen in het nieuwe Rechtspositiebesluit. Er is namelijk geen verplichte timing vastgelegd.

Het is wel mogelijk om bepaalde onderdelen van de lokale RPR aan te passen conform het besluit van de Vlaamse Regering. Zo werden in 2023 volgende aanpassingen goedgekeurd:

- het gelijkschakelen van het verlof voor het personeel van het lokaal bestuur;
- de mogelijkheid om voor bepaalde functies te voorzien in een permanente vacature;
- de fietslease;
- de gedeeltelijke arbeidshervatting bij dispo van statutair personeel.

Met de aanpassingen die we vandaag ter goedkeuring voorleggen, willen we als organisatie soepel en snel inspelen op bepaalde gewijzigde omstandigheden en willen we de doorstroom van eigen mensen nog meer kansen geven. Dit past in onze visie om te streven naar talentenmanagement en aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden.

De aanpassingen die we vandaag voorstellen hebben betrekking op:

- * de selectieprocedure en de samenstelling van de selectiecommissie;
- * de voorwaarden om in aanmerking te komen voor bevordering;
- * aanpassing van het percentage bij toekenning van een opdrachthouderschap;
- * aanpassing van de wijze waarop onbetaald verlof kan worden genomen.

In bijgevoegde nota zijn de diverse artikels die in dit kader worden gewijzigd opgenomen. Na goedkeuring door de raad zal er een nieuwe geïntegreerde RPR worden opgemaakt die aan de personeelsleden en de raadsleden zal worden overgemaakt.

De aanpassingen werden besproken en aanvaard in een vergadering met de werknemersorganisaties op 16 januari 2024.

Advies

Goedkeuring aanpassing rechtspositieregeling.

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur 22 december 2017.

Besluit Vlaamse regering 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, en latere wijzigingen.

BESLUIT

Met algemene stemmen.

Enig artikel.

De raad voor maatschappelijk welzijn keurt de aanpassingen van de artikels 6, 9, 14, 121, 128, 129, 130, 131, 138, 145 en van de rechtspositieregeling voor het lokaal bestuur Keerbergen goed.

voor eensluidend uittreksel, Keerbergen, 11 maart 2024

Luc De boeck
algemeen directeur



Ann Schevenels
voorzitter rmw



UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE GEMEENTERAAD.

OPENBARE ZITTING VAN 26/02/2024

Aanwezig:

Ann Schevenels, voorzitter

Erik Moons, wvd. burgemeester

Robert Saviolo, Jens Eggers, Wouter Boncquet, Benno Daemen, Liesbeth Claesen, schepenen

Maria Verschoren, Dominick Vansevenant, Johan Segers, Jelle Allaerts, Greet Van Camp, Lisa Van den Dries, Leen Van Dun, Maarten Gabriels, Guy Kestens, Rocco Van Hove, Dirk De Lobel, Maurice Jacobs, Eddy Schelfhout, Jennifer Savoye, Tom Stichelbaut, Kris Van Engeland, raadsleden

Luc De boeck, algemeen directeur

4. Aanpassing rechtspositieregeling lokaal bestuur Keerbergen

MOTIVERING

Feiten en context

Op 8 maart 2023 werd het nieuwe rechtspositiebesluit gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Dit kaderbesluit geeft aan lokale besturen meer vrijheid op het vlak van de regels inzake werving en selectie, salarissen, toelagen en vergoedingen en het wijzigt ook de regels inzake verloven en afwezigheden.

Als lokaal bestuur zijn we niet verplicht om de bestaande rechtspositieregeling (RPR) aan te passen, zelfs niet als deze in strijd is met bepalingen in het nieuwe Rechtspositiebesluit. Er is namelijk geen verplichte timing vastgelegd.

Het is wel mogelijk om bepaalde onderdelen van de lokale RPR aan te passen conform het besluit van de Vlaamse Regering. Zo werden in 2023 volgende aanpassingen goedgekeurd:

- het gelijkschakelen van het verlof voor het personeel van het lokaal bestuur;
- de mogelijkheid om voor bepaalde functies te voorzien in een permanente vacature;
- de fietslease;
- de gedeeltelijke arbeidshervatting bij dispo van statutair personeel.

Met de aanpassingen die we vandaag ter goedkeuring voorleggen, willen we als organisatie soepel en snel inspelen op bepaalde gewijzigde omstandigheden en willen we de doorstroom van eigen mensen nog meer kansen geven. Dit past in onze visie om te streven naar talentenmanagement en aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden.

De aanpassingen die we vandaag voorstellen hebben betrekking op:

- * de selectieprocedure en de samenstelling van de selectiecommissie;
- * de voorwaarden om in aanmerking te komen voor bevordering;
- * aanpassing van het percentage bij toekenning van een opdrachthouderschap;
- * aanpassing van de wijze waarop onbetaald verlof kan worden genomen.

In bijgevoegde nota zijn de diverse artikels die in dit kader worden gewijzigd opgenomen. Na goedkeuring door de raad zal er een nieuwe geïntegreerde RPR worden opgemaakt die aan de personeelsleden en de raadsleden zal worden overgemaakt.

De aanpassingen werden besproken en aanvaard in een vergadering met de werknemersorganisaties op 16 januari 2024.

Advies

Goedkeuring aanpassing rechtspositieregeling.

Juridische grond

Decreet Lokaal Bestuur 22 december 2017.

Besluit Vlaamse regering 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, en latere wijzigingen.

BESLUIT

Met algemene stemmen.

Enig artikel.

De gemeenteraad keurt de aanpassingen van de artikels 6, 9, 14, 121, 128, 129, 130, 131, 138, 145 en van de rechtspositieregeling voor het lokaal bestuur Keerbergen goed.

voor eensluidend uittreksel, Keerbergen, 4 maart 2024

Luc De boeck
algemeen directeur



Ann Schevenels
voorzitter



Overzicht van de wijzigingen in de rechtspositieregeling (RPR) voor de personeelsleden van het lokaal bestuur Keerbergen.

Leeswijzer: per onderwerp gebruiken we onderstaande volgorde:

- Huidige tekst in onze RPR;
- Rechtsgrond: tekst uit Vlaamse RPR;
- Motivatie van de wijziging;
- Nieuwe tekst in onze RPR (aanpassingen in het vet)

1. Selectieprocedure

Huidige tekst:

Artikel 6 paragraaf 4:

Voor de functies van begeleider bij de kinderopvang en de poetsvrouwen wordt er voorzien in de mogelijkheid van een permanente vacant verklaring. Hierbij worden de spontane sollicitanten telkens uitgenodigd voor een selectiegesprek en wordt de versnelde selectieprocedure toegepast. De kandidaten die via de versnelde selectieprocedure in dienst zijn gekomen, vallen onder de toepassing van Hoofdstuk XIII. De bevordering

Artikel 9 paragraaf 3:

Het vacaturebericht wordt permanent op de gemeentelijke website geplaatst en via de VDAB-website gepubliceerd. In het vacaturebericht wordt vermeld dat de prestatieduur bespreekbaar is.

Er wordt geen uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekend gemaakt.

De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste, uiterlijk op het indienen van de datum van het indienen van hun kandidatuur. De aanstellende overheid beslist voor de aanstelling over de geldigheid van de voorgelegde diploma's. Indien het diploma niet geldig is, kan de kandidaat niet worden aangesteld, ongeacht het behaalde resultaat.

Artikel 14 paragraaf 1:

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie, die als volgt wordt samengesteld:

1. de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen; onder deskundig wordt verstaan dat de leden van de selectiecommissie over de specifieke deskundigheden moeten beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria.
2. elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden;
3. ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen bestuur; van het minimumaantal externe leden kan uitzonderlijk vanwege de specificiteit van de functies en op voorwaarde van uitdrukkelijke motivering worden afgeweken.
4. de mandatarissen en de algemeen directeur als hij aanstellende overheid is kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur.

De mandatarissen en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en het delibereren over de uitslag van de selecties.

5. bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaagt de selectiecommissie over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten. De selectiecommissie kan geldig beraadslagen wanneer de helft van de leden aanwezig is. De beslissingen worden bij eenvoudige meerderheid genomen.

De selecties kunnen geheel of gedeeltelijk uitgevoerd worden door een extern selectiebureau. Het selectiebureau voert de selectie uit in overeenstemming met de rechtspositieregeling en met de opdracht.

Rechtsgrond: artikel 10

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de algemene regels voor de selectieprocedure, waaronder minimaal de wijze waarop de selectiecommissie wordt samengesteld. Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie vast. De leden van de raad en het uitvoerende orgaan van het bestuur kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in het kader van een selectieprocedure voor het eigen bestuur. De selectiecommissie maakt bij het afsluiten van de selectieprocedure een gemotiveerd en geïntegreerd eindverslag op met vermelding van het eindresultaat van de kandidaat. De aanstellende overheid stelt, binnen de algemene regels, vermeld in het eerste lid, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het verslag, vermeld in het vierde lid.

Toelichting:

De aanpassingen die we doorvoeren hebben betrekking op:

- verduidelijking in bepaalde artikels over de permanente vacature (verzorgenden was in vorige aanpassing niet opgenomen);
- de samenstelling voor de selectiecommissie voor de permanente vacature wordt nauwkeurig vastgelegd zodat er hier geen extra agenderingen moeten voor gebeuren op college en / of vast bureau;
- we voorzien de mogelijkheid om voor functies op C, D en E niveau er geen extern jurylid moet worden voorzien;
- de algemeen directeur mag deel uitmaken van de selectiecommissie.

Voorstel van nieuwe tekst:

Artikel 6 paragraaf 4:

Voor de functies van begeleider bij de kinderopvang, de **poetsdienst en de verzorgenden** binnen de thuiszorg wordt er voorzien in de mogelijkheid van een permanente vacant verklaring. Hierbij worden de spontane sollicitanten telkens uitgenodigd voor een selectiegesprek en wordt de versnelde selectieprocedure toegepast. De kandidaten die via de versnelde selectieprocedure in dienst zijn gekomen, vallen onder de toepassing van Hoofdstuk XIII. De bevordering

Artikel 9 paragraaf 3:

Het vacaturebericht, voor de functies omschreven in artikel 6 paragraaf 4, wordt permanent op de gemeentelijke website geplaatst en via de VDABwebsite gepubliceerd. In het vacaturebericht wordt vermeld dat de prestatieduur bespreekbaar is.

Er wordt geen uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen bekend gemaakt.

De kandidaten leveren het bewijs dat ze voldoen aan de diplomavereiste, uiterlijk op het indienen van de datum van het indienen van hun kandidatuur. De aanstellende overheid beslist voor de aanstelling over de geldigheid van de voorgelegde diploma's. Indien het diploma niet geldig is, kan de kandidaat niet worden aangesteld, ongeacht het behaalde resultaat.

De aanstellende overheid kan beslissen dat de permanente vacant verklaring wordt ingetrokken. Kandidaten die nog gesolliciteerd hebben voor de intrekking van de permanente vacant verklaring, worden nog uitgenodigd tot een gestructureerd interview conform de afwijkingen wat betreft de selectieprocedure, zoals bepaald in artikel 6 .

Artikel 14 paragraaf 1:

De selecties worden uitgevoerd door een selectiecommissie, die als volgt wordt samengesteld:

1. de selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen; onder deskundig wordt verstaan dat de leden van de selectiecommissie over de specifieke deskundigheden moeten beschikken om de kandidaten te beoordelen op de voor de functie vastgestelde selectiecriteria.
2. **elke selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden met uitzondering voor de functies omschreven in artikel 6 paragraaf 4 waarvoor de commissie als volgt is samengesteld :**
 - Voor een begeleider BKO: de teamverantwoordelijke van Zandjanneke aangevuld met een medewerker van het team gezin en jeugd en/of een medewerker van de personeelsdienst.
 - Voor de aanwerving van een medewerker poets voor de eigen gebouwen: de coördinator van de poetsdienst en/of een medewerker van de personeelsdienst.
 - Voor de aanwerving van een medewerker thuiszorg: een of meerdere (hoofd) coördinator van de dienst thuiszorg en/of een medewerker van de personeelsdienst en/of de afdelingscoördinator welzijn
 - Voor al deze vacatures kan ook, indien noodzakelijk, de algemeen directeur worden toegevoegd als lid van de selectiecommissie.
3. **voor de functies op A of B niveau zijn ten minste een derde van de leden deskundigen extern aan het eigen bestuur;**
4. **de mandatarissen** kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in een selectieprocedure voor het eigen bestuur.
De mandatarissen en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en het delibereren over de uitslag van de selecties.
5. bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaagt de selectiecommissie over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten. De selectiecommissie kan geldig beraadslagen wanneer de helft van de leden aanwezig is. De beslissingen worden bij eenvoudige meerderheid genomen.

2. Bevorderingen

Huidige tekst:

Artikel 121:

Paragraaf 1

De bevordering is de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en rangschikking van de graden in de personeelsformatie.

Paragraaf 2

Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van de personeelsformatie.

De aanstellende overheid verklaart de betrekking bij bevordering vacant.

Artikel 128:

De bevorderingsvoorwaarden zijn:

Voor een graad van rang Ay (A5a-A5b):

1. ten minste 2 jaar niveauanciënniteit hebben in niveau A of B;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Ax (A4a-A4b):

1. ten minste 2 jaar graadanciënniteit hebben in de graad A1a-A3a of 2 jaar niveauanciënniteit in niveau B;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Av (A1a-A3a):

1. ten minste 2 jaar niveauanciënniteit hebben in niveau B;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 129:

De bevorderingsvoorwaarden zijn:

Voor een graad van rang Bx (B4-B5):

1. ten minste 2 jaar graadanciënniteit hebben in de graad B1-B3 of C4-C5;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Bv (B1-B3):

1. ten minste 2 jaar niveauanciënniteit hebben in niveau C;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 130:

De bevorderingsvoorwaarden zijn:

Voor een graad van rang Cx (C4-C5):

1. ten minste 2 jaar graadanciënniteit hebben in de graad C1-C3 of 2 jaar niveauanciënniteit in niveau D;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Cv (C1-C3):

1. ten minste 2 jaar niveauanciënniteit hebben in niveau D;
2. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Cv (C1-C2):

1. ten minste 2 jaar niveauanciënniteit hebben in niveau D;
2. slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 131:

De bevorderingsvoorwaarden zijn:

Voor een graad van rang Dx (D4/D4-D5):

1. ten minste 2 jaar graadanciënniteit hebben in de graad D1-D3 of 2 jaar niveauanciënniteit in niveau E;
2. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Dv (D1-D3):

1. ten minste 2 jaar niveauanciënniteit hebben in niveau E;
2. slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 138:

De kandidaten moeten ten minste:

1. een minimale graadanciënniteit van één jaar hebben;
2. voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiekaart;
3. zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste voor de functie.

Bovendien mogen de kandidaten zich niet in een lopend evaluatietraject bevinden.

Rechtsgrond: artikel 19

§1. De aanstellende overheid maakt de functie die bij bevordering wordt ingevuld, aan alle personeelsleden bekend.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de bevordering vast. De procedure regelt ten minste:

1. de wijze van bekendmaking;
2. de wijze van kandidaatstelling;
3. de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
4. de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

§2. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of personeelsleden van alle of sommige van de overheden met hetzelfde werkingsgebied, vermeld in [artikel 17, §2](#), ook in aanmerking komen voor deelname aan de procedure, vermeld in paragraaf 1, tweede lid.

§3. De kandidaten voldoen aan de minimale voorwaarden, vermeld in [artikel 17, §3](#).

Toelichting:

Hierbij voorzien we twee aanpassingen:

- het mogelijk maken dat mensen sneller kunnen bevorderen;
- inschrijven van de mogelijkheid dat mensen bij bevordering hun statuut als statutair ambtenaar niet verliezen.

Voorstel van nieuwe tekst:

Artikel 121:

Paragraaf 1

De bevordering is de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad van een hogere rang in overeenstemming met de indeling en rangschikking van de graden in de personeelsformatie.

Paragraaf 2

Een bevordering is alleen mogelijk in een vacante betrekking van de personeelsformatie.

De aanstellende overheid verklaart de betrekking bij bevordering vacant.

Paragraaf 3

Bij bevorderingen (en ook bij interne mobiliteit) behouden statutaire personeelsleden die meedoen aan een bevorderingsprocedure (of procedure interne mobiliteit) voor een contractuele functie hun statuut ten persoonlijke titel.

Artikel 128:

De bevorderingsvoorwaarden zijn:

Voor een graad van rang Ay (A5a-A5b):

1. ten minste **1** jaar niveauanciënniteit hebben in niveau A of B;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Ax (A4a-A4b):

1. ten minste **1** jaar graadanciënniteit hebben in de graad A1a-A3a of 1 jaar niveauanciënniteit in niveau B4-B5;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Av (A1a-A3a):

1. ten minste **1** jaar niveauanciënniteit hebben in niveau B of niveau C4-C5;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 129:

De bevorderingsvoorwaarden zijn:

Voor een graad van rang Bx (B4-B5):

1. ten minste **1** jaar graadanciënniteit hebben in de graad B1-B3 of C4-C5;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Bv (B1-B3):

1. ten minste **1** jaar niveauanciënniteit hebben in niveau C;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 130:

De bevorderingsvoorwaarden zijn:

Voor een graad van rang Cx (C4-C5):

1. ten minste **1** jaar graadanciënniteit hebben in de graad C1-C3 of 1 jaar niveauanciënniteit in niveau D;
2. beschikken over een diploma vereist voor het onderliggende niveau of bij ontstentenis hiervan slagen in een niveau- of capaciteitstest;
3. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Cv (C1-C3):

1. ten minste **1** jaar niveauanciënniteit hebben in niveau D;
2. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Cv (C1-C2):

1. ten minste **1** jaar niveauanciënniteit hebben in niveau D;
2. slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 131:

De bevorderingsvoorwaarden zijn:

Voor een graad van rang Dx (D4/D4-D5):

1. ten minste **1** jaar graadanciënniteit hebben in de graad D1-D3 of 2 jaar niveauanciënniteit in niveau E;
2. slagen voor de selectieprocedure.

Voor een graad van rang Dv (D1-D3):

1. ten minste **1** jaar niveauanciënniteit hebben in niveau E;
2. slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 138:

De kandidaten moeten ten minste:

1. een minimale graadanciënniteit van **één** jaar hebben;
2. voldoen aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiekaart;
3. zo nodig, voldoen aan de diplomavereiste voor de functie.

Bovendien mogen de kandidaten zich niet in een lopend evaluatietraject bevinden.

3. Toelagen

Huidige tekst:

Artikel 143:

Onder opdrachthouderschap wordt verstaan: de belasting van een personeelslid in dienst met een in de tijd beperkte opdracht die zijn functie, naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten aanzienlijk verzwaart.

Het opdrachthouderschap kan alleen toegepast worden op functies in graden van niveau A, B en C. Statutaire personeelsleden dienen bovendien de proeftijd beëindigd te hebben.

Artikel 145:

De opdrachthouder krijgt voor de duur van de opdracht een toelage zoals bepaald in artikel 208.

Artikel 208:

De toelage voor het opdrachthouderschap is gelijk aan maximaal 5 % van het geïndexeerde jaarsalaris van het personeelslid.

De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

Rechtsgrond: artikel 38

Een toelage voor opdrachthouderschap van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van salaris voor het personeelslid dat belast wordt binnen de eigen functie met een project of een of meer tijdelijke extra opdrachten, die de werklust en de verantwoordelijkheden verzwaren, of die extra eisen stellen, zonder dat de functiebeschrijving aangepast hoeft te worden;

Toelichting

Praktijkvoorbeelden uit het verleden tonen aan dat het tot op heden gebruikte percentage van 5% een beperkte aanpassing betekent dat niet altijd in verhouding staat tot de extra prestaties. Daarnaast komen we tegemoet aan de vraag van de werknemers om deze toelage, door schrapping van artikel 143 tweede alinea, theoretisch open te stellen voor alle niveaus.

Voorstel van nieuwe tekst:

Artikel 143:

Onder opdrachthouderschap wordt verstaan: de belasting van een personeelslid in dienst met een in de tijd beperkte opdracht die zijn functie, naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten aanzienlijk verzwaart.

Artikel 145:

De opdrachthouder krijgt voor de duur van de opdracht een toelage zoals bepaald in artikel 208.

Artikel 208:

De toelage voor het opdrachthouderschap is gelijk aan maximaal **10** % van het geïndexeerde jaarsalaris van het personeelslid. De toelage wordt maandelijks samen met het salaris betaald.

4. Onbetaald verlof

Huidige tekst:

Artikel 266:

Paragraaf 1

Onder onbetaald verlof wordt begrepen:

1. twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden;
2. twee jaar voltijdse of deeltijdse onderbreking gedurende de loopbaan, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand;
3. twaalf maanden voltijdse onderbreking gedurende de loopbaan te nemen in periodes van minimaal een maand – bijkomend vanaf de leeftijd van 55 jaar, twaalf maanden voltijdse onderbreking te nemen in periodes van minimaal een maand;
4. 60 maanden vermindering van arbeidsprestaties tot 80% of 50% van een voltijdse betrekking te nemen in periodes van minimaal drie maanden en vanaf de leeftijd van 55 jaar onbeperkte mogelijkheid tot verminderen van arbeidsprestaties tot 80% of 50% van een voltijdse betrekking.

Paragraaf 2

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 263 §1, 1° en 2° is geen recht, maar kan worden toegestaan als een gunstmaatregel, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Aan de personeelsleden op proef kan geen onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 263 §1, 1° en 2° worden toegestaan.

Aan de decretale graden kan het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 263 §1, 1° worden toegestaan, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt. Zij zijn evenwel uitgesloten van het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 263 §1, 2°.

Indien de aanwezigheid thuis van een personeelslid noodzakelijk is:

- ingevolge ernstige ziekte, ongeval, hospitalisatie of overlijden van echtgeno(o)t(e), kind of andere persoon die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont;
- ingevolge ernstige ziekte, ongeval of overlijden van een niet-inwonende aan- of bloedverwant in de eerste graad (ouders, schoonouders, kinderen);
- ingevolge aanzienlijke materiële schade aan de woning;
- ingevolge het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding

is onbetaald verlof met een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar (verhoudingsgewijs in het geval van deeltijdse prestaties) een recht. De noodzakelijke aanwezigheid dient door het personeelslid bewezen te worden.

Paragraaf 3

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 263 §1, 3° en 4° is een recht voor alle personeelsleden, met uitzondering van de leidinggevende personeelsleden en personeelsleden van niveau A.

Leidinggevende personeelsleden en personeelsleden van niveau A kunnen hun arbeidsprestaties verminderen tot 80% van een voltijdse betrekking op voorwaarde dat de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt. Zij zijn evenwel uitgesloten van alle andere vormen van onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 263 §1, 3° en 4°.

Paragraaf 4

Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, opneemt, wordt voor maximaal de duur van de tijdelijke aanstelling of de proeftijd ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.

Paragraaf 5

Het personeelslid richt zijn aanvraag tot de algemeen directeur, tenminste drie maanden voor aanvang van het verlof bedoeld in §1, 2°, 3° en 4° en tenminste twee weken voor aanvang van het verlof bedoeld in §1, 1°. Een kortere termijn kan aanvaard worden.

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in §1, 1° kan pas aangevraagd worden indien het personeelslid nog maximum vijf jaarlijkse vakantiedagen niet heeft opgebruikt.

Het personeelslid hoeft geen reden op te geven.

De ingangsdatum kan in uitzonderlijke omstandigheden en voor zover de goede werking van de dienst in het gedrang dreigt te komen, gemotiveerd uitgesteld worden met maximaal zes maanden.

In geval onbetaald verlof een gunst is, gebeurt een eventuele weigering op gemotiveerde wijze. In de gevallen dat het verlof wordt geweigerd mag dit niet gebeuren omwille van het uit eigen beweging uitdrukkelijk meegedeelde of het door het bestuur vermoede doel van het verlof.

Personeelsleden die reeds een andere vorm van verminderde prestaties genieten, kunnen evenwel geen aanvraag tot deeltijds onbetaald verlof indienen.

Paragraaf 6

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in §1, 1° en 2° is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij het minder dan één maand bedraagt of deeltijds verlof betreft.

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in §1, 3° en 4° is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Paragraaf 7

Voor een contractueel personeelslid wordt het onbetaald verlof beschouwd als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet als een wijziging van de lopende arbeidsovereenkomst

[Rechtsgrond: artikel 66](#)

§ 1. Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, verwerven ze een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.

Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie. Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, hebben ze daarna het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie.

2. Personeelsleden kunnen onbezoldigd verlof als gunst krijgen om de prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken, als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Het onbezoldigde verlof, vermeld in het eerste lid, kan worden toegestaan voor de volgende periodes ([W1](#)):

1. twintig dagen per kalenderjaar, die in volledige of halve dagen en al dan niet in aaneensluitende perioden worden opgenomen;
2. twee jaar gedurende de loopbaan die in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal een maand wordt opgenomen.

§3. De raad kan in de rechtspositieregeling regels vaststellen die gunstiger zijn dan de regels, vermeld in paragraaf 1 en 2, waaronder ook een financiële bonusregeling.

§4. Paragraaf 1 is niet van toepassing op de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden het verlof waarvan sprake in paragraaf 1, niet van toepassing is.

Toelichting

Omdat er in de huidige RPR slechts tot toekenning van een onbetaald verlof kan worden overgegaan als het personeelslid nog maximaal vijf jaarlijkse vakantiedagen niet heeft opgebruikt zien we dat mensen hierdoor deze in de praktijk vaak op het einde van het jaar globaal dienen op te nemen, waardoor het financieel verlies ook niet kan gespreid worden over het kalenderjaar. Omdat er ook soms discussie ontstaat of het op het moment van aanvraag uitgeput of aangevraagd verlof gaat kan voor discussie zorgen. Omdat er in deze geen dwingende Vlaamse bepalingen zijn opgenomen is het aan te raden deze beperking in paragraaf 5 te schrappen.

Voorstel van nieuwe tekst:

Artikel 266:

Paragraaf 1

Onder onbetaald verlof wordt begrepen:

1. twintig werkdagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende perioden;
2. twee jaar voltijdse of deeltijdse onderbreking gedurende de loopbaan, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand;
3. twaalf maanden voltijdse onderbreking gedurende de loopbaan te nemen in periodes van minimaal een maand – bijkomend vanaf de leeftijd van 55 jaar, twaalf maanden voltijdse onderbreking te nemen in periodes van minimaal een maand;
4. 60 maanden vermindering van arbeidsprestaties tot 80% of 50% van een voltijdse betrekking te nemen in periodes van minimaal drie maanden en vanaf de leeftijd van 55 jaar onbeperkte mogelijkheid tot verminderen van arbeidsprestaties tot 80% of 50% van een voltijdse betrekking.

Paragraaf 2

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 266 §1, 1° en 2° is geen recht, maar kan worden toegestaan als een gunstmaatregel, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Aan de personeelsleden op proef kan geen onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 266 §1, 1° en 2° worden toegestaan.

Aan de decretale graden kan het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 266 §1, 1° worden toegestaan, voor zover de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt. Zij zijn evenwel uitgesloten van het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 266 §1, 2°.

Indien de aanwezigheid thuis van een personeelslid noodzakelijk is:

- ingevolge ernstige ziekte, ongeval, hospitalisatie of overlijden van echtgeno(o)t(e), kind of andere persoon die met het personeelslid onder hetzelfde dak woont;
- ingevolge ernstige ziekte, ongeval of overlijden van een niet-inwonende aan- of bloedverwant in de eerste graad (ouders, schoonouders, kinderen);
- ingevolge aanzienlijke materiële schade aan de woning;
- ingevolge het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding

is onbetaald verlof met een maximum van 10 werkdagen per kalenderjaar (verhoudingsgewijs in het geval van deeltijdse prestaties) een recht. De noodzakelijke aanwezigheid dient door het personeelslid bewezen te worden.

Paragraaf 3

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 266 §1, 3° en 4° is een recht voor alle personeelsleden, met uitzondering van de leidinggevende personeelsleden en personeelsleden van niveau A.

Leidinggevende personeelsleden en personeelsleden van niveau A kunnen hun arbeidsprestaties verminderen tot 80% van een voltijdse betrekking op voorwaarde dat de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt. Zij zijn evenwel uitgesloten van alle andere vormen van onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 266 §1, 3° en 4°.

Paragraaf 4

Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, opneemt, wordt voor maximaal de duur van de tijdelijke aanstelling of de proeftijd ambtshalve onbetaald verlof toegestaan.

Paragraaf 5

Het personeelslid richt zijn aanvraag tot de algemeen directeur, tenminste drie maanden voor aanvang van het verlof bedoeld in §1, 2°, 3° en 4° en tenminste twee weken voor aanvang van het verlof bedoeld in §1, 1°. Een kortere termijn kan aanvaard worden.

Het personeelslid hoeft geen reden op te geven.

De ingangsdatum kan in uitzonderlijke omstandigheden en voor zover de goede werking van de dienst in het gedrang dreigt te komen, gemotiveerd uitgesteld worden met maximaal zes maanden.

In geval onbetaald verlof een gunst is, gebeurt een eventuele weigering op gemotiveerde wijze. In de gevallen dat het verlof wordt geweigerd mag dit niet gebeuren omwille van het uit eigen beweging uitdrukkelijk meegedeelde of het door het bestuur vermoede doel van het verlof.

Personeelsleden die reeds een andere vorm van verminderde prestaties genieten, kunnen evenwel geen aanvraag tot deeltijds onbetaald verlof indienen.

Paragraaf 6

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in §1, 1° en 2° is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij het minder dan één maand bedraagt of deeltijds verlof betreft.

Het onbetaald verlof zoals bedoeld in §1, 3° en 4° is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Paragraaf 7

Voor een contractueel personeelslid wordt het onbetaald verlof beschouwd als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en niet als een wijziging van de lopende arbeidsovereenkomst