

Zitting gemeenteraad 08/06/2017

- Aanwezig: M. Landuyt, voorzitter;
- J. Rommel-Opstaele, burgemeester;
- L. Pilyser-Dewulf, B. Vandekerckhove, F. Ampe-Duron, schepenen;
- G. Soete, G. Verdonck, C. De Jonghe, L. Maesen, T. Dedecker, F. Annys, M. Declerck, K. Claeyss-Goemaere, J.M. Dedecker, C. Niville, D. De Poortere, D. Demarcke, B. Ryckewaert, L. Feys-Pelman, K. Devos, A. Goethaels, raadsleden;
- P. Ryckewaert, secretaris;
- Verontschuldigd: J. Devey, schepen;
- N. Lejaeghere, D. Van Den Broucke, S. Van den Bossche, raadsleden;
- D. Gilliaert, OCMW-voorzitter;

7. Rechtspositieregeling gemeentepersoneel - diverse wijzigingen - goedkeuring

uittreksel uit het notulenboek

De gemeenteraad in openbare, gewone zitting bijeen;

Gezien het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, verder rechtspositiebesluit genoemd;

Gezien het besluit van de Vlaamse Regering van 16/01/2009 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gezien de respectievelijke besluiten van de gemeenteraad

- dd. 12/02/2009 (6) houdende de goedkeuring van de lokale rechtspositieregeling;
- dd. 10/09/2009 (11) houdende goedkeuring diverse wijzigingen lokale rechtspositieregeling;
- dd. 18/08/2010 (5) houdende goedkeuring diverse wijzigingen lokale rechtspositieregeling;
- dd. 09/12/2010 (9) houdende goedkeuring verhoging fietsvergoeding;



- dd. 09/02/2012 (6) houdende goedkeuring verhoging fietsvergoeding;
- dd. 09/02/2012 (7) houdende goedkeuring verhoging bedrag maaltijdcheque;
- dd. 14/06/2012 (9) houdende goedkeuring diverse wijzigingen lokale rechtspositieregeling;
- dd. 09/08/2012 (6) houdende goedkeuring wijziging aanwervingsvoorwaarden sectorassistent groen;
- dd. 31/10/2012 (12) houdende goedkeuring invoering elektronische maaltijdcheque;
- dd. 14/03/2013 (7) houdende goedkeuring wijziging rechtspositieregeling gemeentepersoneel - correctie bedrag maaltijdcheque
- dd. 19/12/2013 (3) houdende goedkeuring diverse wijzigingen rechtspositieregeling gemeentepersoneel
- dd. 09/01/2014 (3) houdende goedkeuring Wijziging rechtspositieregeling gemeentepersoneel – specifieke bepalingen voor de evaluatie van de gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente
- dd. 09/01/2015 (5) houdende goedkeuring Wijziging rechtspositieregeling gemeentepersoneel
- dd. 08/10/2015 (4) houdende goedkeuring Wijziging rechtspositieregeling gemeentepersoneel
- dd. 23/06/2016 (6) houdende goedkeuring Wijziging rechtspositieregeling gemeentepersoneel

Gezien het besluit van de Vlaamse Regering van 06/09/2013 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 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 en van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 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;

Gezien diverse wijzigingen aan deze rechtspositieregeling noodzakelijk zijn, wegens o.m.:

- het besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
- het besluit van de Vlaamse regering van 2 december 2016 inzake de vervanging van de verlofstelsels 'verlof voor deeltijdse prestaties' en 'onbetaald verlof' door 'onbetaald verlof als recht' en 'onbetaald verlof als gunst';
- de gemeenteraad de nadere regels met betrekking tot het onbetaald verlof als recht, het onbetaald verlof als gunst en het zorgkrediet moet bepalen in functie van de goede werking van de organisatie;
- door de versterkte samenwerking tussen de gemeente en het OCMW het opportuun is een aantal bepalingen gelijk te schakelen, zoals het overdragen van verlof;
- in functie van de goede werking van de organisatie de verlofbepalingen bij te sturen;
- wijzigingen in functie van de oefeningen naar een efficiënter personeelsbeheer binnen de gemeente Middelkerke;



- de extra inspanningen van de personeelsleden, als gevolg van een efficiënter personeelsbeheer, belonen door het verhogen van het bedrag van de maaltijdcheques en de fietsvergoeding;
- wijzigingen op voorstel van het college van burgemeester en schepenen;

Gezien het voorontwerp van wijzigingen opgesteld door de gemeentesecretaris in overleg met het managementteam;

Gelet op het visum van de financieel beheerder met refertenummer 2017/106;

Gezien het gunstig advies van de OCMW-raad dd. 08/05/2017 in toepassing van artikel 270 van het gemeentedecreet;

Gezien de besprekingen met de syndicale organisaties, leidend tot een protocol dd. 04/05/2017;

Op voorstel van het college van burgemeester en schepenen;

Gehoord de burgemeester met het voorstel van amendement als volgt:

"Tijdens een studiedag op (01/06/2017) werd bijkomende verduidelijking gegeven m.b.t. het besluit van de Vlaamse Regering dd. 2/12/2016 o.a. inzake het 'onbetaald verlof als gunst' en de hiermee al dan niet gelijkgestelde dienstactiviteit. De nieuwe voorgestelde zin is overeenkomstig het Vlaams Besluit en voldoet hiermee aan de vooropgestelde bepalingen.

In navolging van de verduidelijking tijdens de studiedag wordt voorgesteld een amendement goed te keuren als volgt:

In voorgesteld artikel 9.10.7 – 3° voltijdse onderbreking en hetzelfde artikel 4° voltijdse onderbreking > 55 jaar wordt in de eerste alinea onderstaande zin:

'Deze gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit' vervangen door:

'Dit onbetaald gunstverlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit tenzij de onderbreking minder dan een maand bedraagt.'

Gezien artikel 20 van het huishoudelijk reglement van de gemeenteraad;

Gezien het resultaat van de mondelinge stemming over het voorgestelde amendement: alle aanwezige raadsleden stemmen voor;

Gezien vervolgens het resultaat van de stemming over de globale stemming;

Beslist:

Artikel 1:

In de lokale rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, zoals goedgekeurd tijdens de gemeenteraadszitting dd. 12/02/2009 (6) en latere wijzigingen:

- Wordt in artikel 3.3.5 in de opsomming in de 2° alinea de volgende tekst toegevoegd:

"Het voltijdse zorgkrediet voor palliatieve zorg en het voltijdse zorgkrediet voor bijstand aan een zwaar ziek gezins-of familielid, vermeld in artikel 9.12.35 t.e.m. 9.12.39 van deze rechtspositieregeling"

- Wordt de inhoud in artikel 3.11.15 geschrapt en vervangen door:

"Het personeelslid in loopbaanonderbreking of zorgkrediet kan niet overstappen via externe personeelsmobiliteit en zijn loopbaanonderbreking respectievelijk zorgkrediet behouden behoudens akkoord van de andere overheid.

Op het vlak van loopbaanonderbreking respectievelijk zorgkrediet heeft dit twee gevolgen:

Enerzijds dient het vastbenoemd of contractueel personeelslid aan het zorgkrediet of de gewone loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, medische bijstand en palliatief verlof, toegekend bij de vorige werkgever, een einde te stellen naar aanleiding van de externe mobiliteit.

Hiertoe dient het personeelslid het bevoegde RVA-kantoor (vormen van loopbaanonderbreking) of het departement WSE van de Vlaamse Overheid (zorgkrediet) voorafgaandelijk en schriftelijk op de hoogte te stellen.

Anderzijds zal het recht op ouderschapsverlof slechts aan het vastbenoemd of contractueel personeelslid kunnen worden toegekend bij de nieuwe overheid, indien het personeelslid in de loop van de 15 maanden die aan de aanvraag voorafgaan gedurende 12 maanden (niet noodzakelijk opeenvolgend) door een arbeidsovereenkomst of een statuut met de nieuwe overheid verbonden was."

– Wordt in artikel 8.5.4 aan de eerste alinea de volgende bepaling toegevoegd:

"Indien de wagen het meest geschikte vervoermiddel is dan moet in eerste instantie gebruik gemaakt worden van een wagen uit het poulesysteem."

– Wordt de inhoud in artikel 8.6.3 geschrapt en vervangen door:

"Aan volgende contractuele personeelsleden worden geen maaltijdcheques toegekend:

- Personeelsleden aangesteld in het kader van seizoentewerkingstelling met een arbeidsovereenkomst van 3 maanden of minder.
- Personeelsleden met een effectieve tewerkingstelling van minder dan 1 maand.

Tewerkingstellingen die elkaar niet opvolgen, worden niet gecumuleerd. Tewerkingstellingen die elkaar opvolgen zonder onderbreking en die in hun totaliteit meer dan 30 kalenderdagen bedragen, geven vanaf de eerste dag van de aaneengesloten periode recht op maaltijdcheques."

– Wordt in artikel 8.6.6 de volgende tekst geschrapt:

"met ingang van 01/01/2012 vastgesteld op 5,40 euro

met ingang van 01/01/2013 vastgesteld op 5,90 euro"

En vervangen door:

"met ingang van 01/07/2017 vastgesteld op 6,40 euro"

– Wordt artikel 8.6.12 de zinssnede '21 eurocent' geschrapt en vervangen door '23 eurocent'

– Wordt de inhoud in artikel 9.2.8 geschrapt en vervangen door:

"De aanvraag voor verlofdagen gebeurt digitaal behalve voor de begeleiders van de IBO die het daarvoor voorziene typeformulier dienen te gebruiken.

Verlof moet aangevraagd worden via de hiërarchische weg. Dit is in eerste instantie via de gemeentesecretaris tenzij de gemeentesecretaris dit gedelegeerd heeft aan een leidinggevend personeelslid.

De aanvraag gebeurt minstens 2 dagen vooraf, tenzij bij gemotiveerde dringende redenen.

Het jaarlijks vakantieverlof wordt genomen naar keuze, met inachtneming van de behoeften van de dienst. Tegen 30 juni moet het personeelslid minstens 70% van het jaarlijks verlof ingepland of opgenomen hebben en tegen 31 oktober minstens 90% ingepland of opgenomen hebben.



Personeelsleden die zich aan deze regeling houden krijgen voorrang indien er niet aan ieders verlofwensen tijdens het tweede semester kan voldaan worden.

Ieder personeelslid (met uitzondering van het specifiek seizoenpersoneel en het personeel met een arbeidsovereenkomst van in totaal minder dan zes maanden per kalenderjaar) heeft het recht om gedurende de periode vanaf 1 mei tot en met 31 oktober van ieder kalenderjaar minstens 14 kalenderdagen ononderbroken jaarlijks verlof te nemen. Indien deze 14 kalenderdagen voorafgaan of aansluiten aan een weekend heeft het personeelslid, inclusief het weekend, het recht op 16 kalenderdagen aaneensluitend afwezig te zijn. Het personeelslid dat van dit recht gebruik wil maken moet de verlofaanvraag minstens 2 volle maanden voor het begin van de verlofopname indienen.

De opname van het verlof wordt vastgelegd in overleg tussen de betrokken leidinggevende en de personeelsleden. Het uitgangspunt is om tot een billijke spreiding van de individuele vakantieperiodes te komen, zodat een continue dienstverlening verzekerd kan blijven. Indien personeelsleden gelijktijdig verlof wensen te nemen maar dit omwille van de continuïteit van de dienst geweigerd wordt, moeten personeelsleden eerst onderling proberen tot een akkoord te komen.

Indien niet aan ieders wensen binnen de dienst kan worden voldaan, gelden de onderstaande voorrangsregels tijdens de periode van 1 mei tot en met 31 oktober om het personeelslid één aangesloten periode van maximum twee weken te laten nemen. Indien het personeelslid geen gebruik wenst te maken van het recht op twee weken aaneensluitend verlof, geldt de voorrangsregeling maximaal voor twee weken verlof. Er wordt voorrang geboden:

- in de eerste plaats: aan personeelsleden die de inplanning van hun verlof zoals beschreven in dit artikel (zie supra) gerespecteerd hebben

Vervolgens:

- tijdens de zomervakantie aan de ouders met schoolgaande kinderen van 12 jaar en jonger;

OF

- tijdens de zomervakantie aan de personeelsleden van wie de werkende partner (= zelfde domicilie-adres) omwille van collectief verlof geen keuze heeft omtrent de verlofperiode, tijdens het verlof van hun partner.

Vervolgens:

- tijdens de zomervakantie aan de ouders met schoolgaande kinderen tussen 12 en 18 jaar tijdens de zomervakantie;

Bovenstaande regeling mag er niet toe leiden dat steeds dezelfde personeelsleden jaarlijks voorrang hebben voor een bepaalde periode van twee weken.

Personeelsleden moeten immers op een collegiale manier hun verlof inplannen. De leidinggevende kan ingrijpen door op een billijke en gemotiveerde manier te bepalen aan wie het verlof wordt toegekend. Indien er geen consensus bereikt wordt, is het de gemeentesecretaris die de uiteindelijke beslissing neemt."

– Wordt de inhoud in artikel 9.2.10 geschrapt en vervangen door:

"§1 Het jaarlijks verlof moet ten laatste opgenomen worden tegen het einde van de kerstvakantie van het betrokken jaar en kan niet worden overgedragen.

De gemeentesecretaris kan op basis van een gemotiveerde aanvraag, een afwijking toestaan om het verlofsaldo geheel of gedeeltelijk over te dragen naar het volgende jaar. Deze regeling geldt

ook voor de niet opgenomen feestdagen of dagen dienstvrijstelling die bij het verlofsaldo werden toegevoegd. De secretaris legt hierbij ook de einddatum vast waarop deze verlofdagen moeten opgenomen worden.

§2 De vakantiedagen die het statutaire personeelslid niet heeft kunnen opnemen als gevolg van een langdurige ziekte, worden toegevoegd aan het nog beschikbare ziektekrediet. Onder langdurige ziekte wordt begrepen:

- een totale afwezigheid wegens ziekte tijdens de volledige maand december of
 - een totale afwezigheid wegens ziekte van minstens 2 maanden, al dan niet aaneensluitend, tijdens het lopende kalenderjaar.”
- Wordt de inhoud in artikel 9.3.2 geschrapt en vervangen door:
- “Naast de in artikel 179 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 vermelde feestdagen worden volgende drie feestdagen toegekend bij het bestuur:
- 2 januari
 - vrijdag na de feestdag Onze-Lieve-Heer-Hemelvaart
 - 1^e weekdag na Kerstmis

Met weekdag wordt hier bedoeld: maandag, dinsdag, woensdag, donderdag en vrijdag.”

- Wordt de inhoud in artikel 9.3.3 geschrapt en vervangen door

“§1. Indien de feestdag 2 januari, zoals bedoeld in artikel 9.3.2, samenvalt met een zaterdag of een zondag, wordt deze vervangen door de 5^e weekdag (hiermee bedoeld: maandag tot en met vrijdag) na Kerstmis. Indien de 5^e weekdag na Kerstmis niet meer in hetzelfde kalenderjaar valt, wordt deze feestdag voor dat kalenderjaar verplaatst naar een nader te bepalen datum door het college van burgemeester en schepenen.

§2. Wanneer een feestdag zoals bedoeld in artikel 9.3.2 samenvalt met een dag waarop het personeelslid krachtens de arbeidstijdregeling die op hem van toepassing is, niet werkt, wordt een vervangingsdag verleend. Dat verlof wordt onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof genomen.”

- Wordt de inhoud in artikel 9.5.6 geschrapt en vervangen door:

“Volgende afwezigheden tellen onder meer niet mee voor de opbouw van ziektekredietdagen:

- afwezigheid wegens loopbaanonderbreking of loopbaanvermindering in toepassing van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- afwezigheid wegens vrijwillige vierdagenweek of halftijdse uittreding in toepassing van de Wet op de herverdeling van de arbeid in de openbare sector van 10 april 1995;
- afwezigheid wegens verlof voor deeltijdse prestaties, in toepassing van artikel 10.1.13 van deze titel;
- afwezigheid wegens verlof voor opdracht, in toepassing van hoofdstuk 8 van deze titel;
- afwezigheid wegens onbetaald verlof dat niet gelijkgesteld is met dienstactiviteit, in toepassing van hoofdstuk 10 van deze titel;

- de ongewettigde afwezigheid bedoeld in artikel 172 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, behoudens aanvaard geval van overmacht;
- afwezigheid wegens zorgkrediet in toepassing van het Besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet.”

– Wordt de inhoud in artikel 9.5.12 geschrapt en vervangen door:

“Deeltijdse werkhervatting wegens ziekte of ongeval:

§1. Een statutair personeelslid dat na een afwezigheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht geschikt wordt geacht om zijn functie weer op te nemen met deeltijdse prestaties, kan toestemming krijgen zijn functie opnieuw op te nemen met een deeltijds uurrooster van ten minste de helft van het normale uurrooster van het betrokken personeelslid.

De secretaris geeft toestemming voor de deeltijdse werkhervatting wegens ziekte op basis van het advies van een geneesheer aangesteld door de gemeente. De toestemming kan verleend worden voor een periode van ten hoogste drie maanden.

Onder dezelfde voorwaarden en op dezelfde wijze als bij het toestaan van de eerste periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte kan de periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte meermaals worden verlengd met een periode van telkens ten hoogste drie maanden.

§2. De deeltijdse werkhervatting is mogelijk bij medische redenen en moet verenigbaar zijn met de dienstbelangen. Omwille van dienstdoendigheden kan het dan ook geweigerd worden.

§3. De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt pro rata aangerekend op het aantal nog beschikbare ziektekredietdagen.”

– Wordt Hoofdstuk 7 geschrapt

– Wordt Hoofdstuk 10 geschrapt en vervangen door:

“Hoofdstuk 10. Het onbetaalde verlof

Afdeling 1. Het onbetaald verlof als recht

Art. 9.10.1

§1. Vormen van onbetaald verlof als recht:

1° voltijdse onderbreking:

Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zodra het personeelslid 55 jaar is, verwerft het een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken, te nemen in periodes van minimaal een maand.

2° vermindering prestaties:

Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of 50% van een voltijdse betrekking. Dit deeltijds onbetaalde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal één maand. Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft hij altijd het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking.

Andere tewerkstellingsbreuken met een minimum van 50% van een voltijdse betrekking kunnen ook toegestaan worden door de secretaris mits dit de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt.

3° tien dagen per kalenderjaar om dwingende reden:

Het personeelslid heeft het recht per kalenderjaar 10 dagen afwezig te zijn omwille van een dwingende reden pro rata zijn tewerkstellingsbreuk. Een dwingende reden wordt als volgt gedefinieerd: "elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van het personeelslid vereist en dit voor zover de uitvoering van de aanstellingsbeslissing of de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt".

Onder een dwingende reden wordt verstaan:

- ziekte, ongeval of hospitalisatie van een met het personeelslid onder hetzelfde dak wonend persoon;
- ziekte, ongeval of hospitalisatie van een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, schoonouder, kind, schoonkind van het personeelslid;
- ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van het personeelslid, zoals schade aan de woning door een brand of natuurramp.
- Het bevel tot verschijnen in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding.

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

§3. Het onbetaald verlof als recht, zoals bedoeld in dit hoofdstuk is gelijkgesteld met dienstactiviteit en treedt in werking vanaf 01/02/2017."

Art. 9.10.2

Met toepassing van artikel 211ter van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (zoals gewijzigd en aangevuld bij Besluit van de Vlaamse regering van 2 december 2016), worden de gemeentesecretaris en de financieel beheerder uitgesloten van het recht op het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 9.10.1 §1 1° en 2°. Overeenkomstig de bepalingen in artikel 9.10.4 §4 kunnen zij op eigen initiatief verzoeken om hen dit verlof toe te kennen,

Onderstaande personeelscategorieën worden uitgesloten van het voordeel van het recht op onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 9.10.1 §1 1° en 2° om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst. Voor onderstaande personeelsleden is dit verlof geen recht, maar wordt het toegestaan wanneer blijkt dat de goede werking van de dienst er niet door wordt verstoord.

1° de leidinggevende. De leidinggevende heeft echter wel recht op onbetaald verlof wanneer hij zijn voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde onderbreekt. Met leidinggevende functie wordt bedoeld: elke functie waarin de titularis hiërarchisch gezag uitoefent over ondergeschikte personeelsleden,

2° het personeelslid met minder dan 12 maanden graadanciënniteit,

3° functies die een bijzondere expertise vereisen en uniek zijn binnen het bestuur met name de stedenbouwkundig ambtenaar, ambtenaar dienst IDPBW, sectorfunctionaris juridische zaken.

Art. 9.10.3



§1. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het onbetaald verlof als recht zoals bedoeld in artikel 9.10.1 §1 1° en 2° geeft hiervan kennis volgens onderstaande modaliteiten:

1° wijze kennisgeving:

De werknemer vraagt dit aan door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van de aanvraag tegen ontvangstbewijs.

2° termijn kennisgeving:

Het personeelslid dat deze vormen van onbetaald verlof wil opnemen vraagt dit minstens 3 maanden op voorhand aan. Een aanvraag na een kortere termijn kan toegestaan worden.

3° Het personeelslid legt de aanvraag ter advies voor aan zijn leidinggevende.

§2. 1° De vorm van onbetaald verlof om dwingende reden wordt aan elk personeelslid van rechtswege toegekend pro rata zijn tewerkstellingsbreuk (afronding naar boven, tot op een halve dag). Deze vorm van onbetaald verlof kan enkel per volledige of halve dag opgenomen worden, niet in uren. Het personeelslid dat van deze dag(en) wenst gebruik te maken meldt dit zo snel mogelijk en ten laatste voor aanvang van zijn dagtaak aan zijn leidinggevende en de personeelsdienst.

2° Het personeelslid staakt de dwingende reden aan de hand van een doktersattest of een attest van een officiële instantie (bv. politie, brandweer, rechtbank). In het geval van ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van het personeelslid, kan het personeelslid bij gebrek aan een officieel attest hiertoe het bewijs leveren aan de hand van eigen bewijsmateriaal (bv. foto's).

Aan de hand van de aangeleverde stavingsstukken beslist de gemeentesecretaris retro-actief over de toekenning alsook de duur van het onbetaald verlof. Niet toegekende dagen worden omgezet in een andere vorm van wettige afwezigheid, zoals betaald verlof, onbetaald verlof als gunst,...

Het personeelslid kan tegen de weigering van onbetaald verlof om dwingende reden, schriftelijk en tegen ontvangstbewijs, bezwaar indienen bij het college van burgemeester en schepenen en verzoeken om gehoord te worden.

Het personeelslid mag zich door een raadsman naar keuze laten bijstaan.

Van het horen van het personeelslid wordt een schriftelijk verslag opgemaakt dat door betrokkene wordt ondertekend.

Het college van burgemeester en schepenen doet binnen de 2 maanden na de ontvangst van het bezwaar uitspraak.

Bij ontstentenis van uitspraak binnen de gestelde termijn wordt de beslissing geacht gunstig te zijn voor het personeelslid.

Van de gemotiveerde beslissing in beroep wordt aan het personeelslid een afschrift gegeven tegen ontvangstbewijs, binnen de 15 kalenderdagen na het treffen ervan.

Art. 9.10.4

§1. De gemeentesecretaris beslist over de aanvraag van het onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 9.10.1 §1 1° en 2°. Zo kan hij:

1° het onbetaald verlof toestaan;

2° het onbetaald verlof weigeren als de aanvraag niet voldoet aan alle voorwaarden die opgelegd worden in artikel 210 en 211ter van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (zoals gewijzigd en aangevuld bij Besluit van de Vlaamse regering van 2 december 2016), aangevuld met de voorwaarden opgelegd in Hoofdstuk 10 – afdeling 1;



3° de ingangsdatum van het onbetaald verlof voor een bepaalde tijd uitstellen om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst;

§2. De gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente kunnen op hun verzoek het onbetaald verlof aanvragen zoals bedoeld in artikel 9.10.1 §1 1° en 2°.

De financieel beheerder richt zijn verzoek aan de gemeentesecretaris. Als de gemeentesecretaris zelf het onbetaald verlof aanvraagt, beslist het college.

In voorkomend geval staat het college, als de gemeentesecretaris dit aanvraagt, of de gemeentesecretaris, als de financieel beheerder van de gemeente dit aanvraagt, het onbetaald verlof toe als en voor zover de goede werking van de organisatie niet wordt verstoord.

Art. 9.10.5

Het personeelslid dat het onbetaald verlof als recht wenst te beëindigen vooraleer de duur waarvoor het onbezoldigd verlof werd toegekend verstreken is, geeft hiervan kennis volgens onderstaande modaliteiten:

1° wijze kennisgeving:

Het personeelslid doet een aanvraag door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van de aanvraag tegen ontvangstbewijs.

2° opzegtermijn kennisgeving:

De opzegtermijn bedraagt 2 maanden ingaande de eerste van de maand volgend op het verzoek. De gemeentesecretaris kan deze termijn wijzigen in functie van de goede werking van de dienst. Indien er een vervanger ten gevolge van de afwezigheid van het personeelslid werd aangesteld kan het personeelslid zijn functie pas hernemen na het einde van de opzeggingsperiode van zijn vervanger.

De gemeentesecretaris neemt een beslissing of het verzoek al dan niet wordt ingewilligd, alsook de datum van beëindiging van het verlof. Als de gemeentesecretaris zelf zijn onbetaald verlof voortijdig wil beëindigen, beslist het college.

Art. 9.10.6

Het onbetaald verlof wordt ambtshalve opgeschort zodra het personeelslid verlof krijgt in verband met een bevalling, adoptie of pleegvoogdij, of ouderschap.

Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaalde verlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, wordt die feestdag niet vervangen. Het onbetaald verlof telt niet mee voor de opbouw van jaarlijkse vakantie.

Gedeeltelijk onbetaald verlof is cumuleerbaar met jaarlijkse vakantie en ook met omstandigheidsverlof. De dagen (of, bij proratering, de uren) vakantie resp. omstandigheidsverlof worden aangerekend voor zover het personeelslid op de betrokken dag(en) prestaties moest verrichten.

Onder voorbehoud van andersluidende dwingende wetgeving is gedeeltelijk onbetaald verlof niet mogelijk met andere systemen van verminderde prestaties. Het personeelslid in gedeeltelijk onbetaald verlof wordt niet gemachtigd om verminderde prestaties om welke reden dan ook uit te oefenen. Het kan evenmin aanspraak maken op een regeling van gedeeltelijk zorgkrediet of loopbaanonderbreking. Wanneer het personeelslid in een systeem van gedeeltelijk onbetaald verlof stapt wordt automatisch een einde gemaakt aan andere systemen van verminderde prestaties.

Tijdens het opnemen van onbetaald verlof blijven de deontologische regels die op het personeelslid van toepassing zijn onverkort van kracht, ook op het gebied van onverenigbaarheden.



Afdeling 2. Het onbetaald verlof als gunst

Art. 9.10.7

Met toepassing van artikel 200 tem 202 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (zoals gewijzigd en aangevuld bij Besluit van de Vlaamse regering van 2 december 2016) kan het personeel in aanmerking komen voor de volgende contingenten onbetaald verlof als gunstmaatregel als volgt:

1° twintig dagen per kalenderjaar

Dit contingent is gelijkgesteld met dienstactiviteit en moet opgenomen worden in volledige (=7,6u) of halve (=3,8u) dagen. Dit verlof mag maar moet niet in één aaneensluitende periode opgenomen worden.

2° Vermindering van prestaties:

Het personeelslid kan zijn prestaties verminderen tot 80% of 50% van een voltijdse betrekking gedurende maximaal twee jaar, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand. Dit contingent is verlengbaar in schijven van maximaal 2 jaar.

Andere tewerkstellingsbreuken met een minimum van 50% van een voltijdse betrekking kunnen ook toegestaan worden door de secretaris mits dit de goede werking van de dienst niet in het gedrang brengt.

Het personeelslid moet eerst de vermindering van prestaties in het stelsel van onbetaald verlof als recht zoals bepaald in afdeling 1 van dit hoofdstuk volledig uitgeput hebben.

Deze gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

3° voltijdse onderbreking:

Het personeelslid kan zijn loopbaan volledig onderbreken gedurende maximaal twee jaar, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand. Dit onbetaald gunstverlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit tenzij de onderbreking minder dan een maand bedraagt.

Het personeelslid moet eerst de voltijdse onderbreking in het stelsel van onbetaald verlof als recht zoals bepaald in afdeling 1 van dit hoofdstuk volledig uitgeput hebben.

Personeelsleden die sinds hun indiensttreding al gebruik gemaakt hebben van het voltijds onbetaald verlof zoals bepaald in Titel IX Hoofdstuk X van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 van kracht tot en met 31/01/2017 kunnen nog gebruik maken van een saldo voltijds onbetaald verlof als gunst als volgt:

24 maanden voltijds onbetaald verlof als gunst

- Aantal maanden voltijds onbetaald verlof opgenomen conform Titel IX Hoofdstuk X van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 van kracht tot en met 31/01/2017

= saldo onbetaald verlof als gunst

4° voltijdse onderbreking > 55 jaar:

Zodra het personeelslid 55 jaar is kan hij zijn loopbaan bijkomend volledig onderbreken gedurende maximaal één jaar, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand. Dit onbetaald gunstverlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit tenzij de onderbreking minder dan een maand bedraagt.



Het personeelslid moet eerst de voltijdse onderbreking in het stelsel van onbetaald verlof als recht zoals bepaald in afdeling 1 van dit hoofdstuk volledig uitgeput hebben.

Het onbetaald verlof als gunst, zoals bedoeld in dit hoofdstuk, treedt in werking vanaf 01/02/2017.

Art. 9.10.8

Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het onbetaald verlof als gunstmaatregel geeft hiervan kennis volgens onderstaande modaliteiten:

1° wijze kennisgeving:

De werknemer doet een aanvraag door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van de aanvraag tegen ontvangstbewijs.

2° termijn kennisgeving:

a) onbetaald gunstverlof zoals bedoeld in artikel 9.10.7 °1:

Het personeelslid dat deze vorm van onbetaald verlof wil opnemen vraagt dit minstens twee dagen op voorhand aan. Een aanvraag na een kortere termijn kan toegestaan worden.

b) onbetaald gunstverlof zoals bedoeld in artikel 9.10.7 °2, °3 en °4

Het personeelslid dat deze vormen van onbetaald verlof wil opnemen vraagt dit minstens 3 maanden op voorhand aan. Een aanvraag na een kortere termijn kan toegestaan worden.

3° Het personeelslid legt de aanvraag ter advies voor aan zijn leidinggevende.

Art. 9.10.9

De gemeentesecretaris beslist over de toekenning van het onbetaald gunstverlof aan het personeelslid. Zo kan hij:

1° het onbetaald verlof toestaan als de goede werking van de dienst dit toelaat, al dan niet aangevuld met bijkomende voorwaarden;

2° het onbetaald verlof gemotiveerd weigeren;

3° de ingangsdatum van het onbetaald verlof voor een bepaalde tijd uitstellen om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst;

Als de gemeentesecretaris zelf het onbetaald verlof aanvraagt, beslist het college. In voorkomend geval staat het college het onbetaald verlof toe als en voor zover de goede werking van de organisatie niet wordt verstoord.

Art. 9.10.10

Het personeelslid dat het onbetaald verlof als gunst wenst te beëindigen vooraleer de duur waarvoor het onbezoldigd verlof werd toegekend verstreken is, geeft hiervan kennis volgens onderstaande modaliteiten:

1° wijze kennisgeving:

Het personeelslid doet een aanvraag door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van de aanvraag tegen ontvangstbewijs.

2° opzegtermijn kennisgeving:

De opzegtermijn bedraagt 2 maanden ingaande de eerste van de maand volgend op het verzoek. De gemeentesecretaris kan deze termijn wijzigen in functie van de goede werking van de dienst. Indien

er een vervanger ten gevolge van de afwezigheid van het personeelslid werd aangesteld kan het personeelslid zijn functie pas hernemen na het einde van de opzeggingsperiode van zijn vervanger.

De gemeentesecretaris neemt een beslissing of het verzoek al dan niet wordt ingewilligd, alsook de datum van beëindiging van het verlof. Als de gemeentesecretaris zelf zijn onbetaald verlof voortijdig wil beëindigen, beslist het college.

Art. 9.10.11

Het onbetaald verlof wordt ambtshalve opgeschort zodra het personeelslid verlof krijgt in verband met een bevalling, adoptie of pleegvoogdij, of ouderschap.

Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaalde verlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, wordt die feestdag niet vervangen. Het onbetaald verlof telt niet mee voor de opbouw van jaarlijkse vakantie.

Gedeeltelijk onbetaald verlof is cumuleerbaar met jaarlijkse vakantie en ook met omstandigheidsverlof. De dagen (of bij proratering, de uren) vakantie respectievelijk omstandigheidsverlof worden aangerekend voor zover het personeelslid op de betrokken dag(en) prestaties moest verrichten.

Onder voorbehoud van andersluidende dwingende wetgeving is gedeeltelijk onbetaald verlof niet mogelijk met andere systemen van verminderde prestaties. Het personeelslid in gedeeltelijk onbetaald verlof wordt niet gemachtigd om verminderde prestaties om welke reden dan ook uit te oefenen. Het kan evenmin aanspraak maken op een regeling van gedeeltelijk zorgkrediet of loopbaanonderbreking. Wanneer het personeelslid in een systeem van gedeeltelijk onbetaald verlof stapt, wordt er automatisch een einde gemaakt aan andere systemen van verminderde prestaties.

Tijdens het opnemen van onbetaald verlof blijven de deontologische regels die op het personeelslid van toepassing zijn onverkort van kracht, ook op het gebied van onverenigbaarheden.

– Wordt de inhoud in artikel 9.11.6 geschrapt en vervangen door:

§1 Er wordt een dag dienstvrijstelling toegekend op de 2^e, 3^e en 4^e weekday (maandag tot en met vrijdag) die volgt na Kerstmis.

§2. Wegens de aard van hun opdracht geldt deze dienstvrijstelling niet voor personeelsleden die om functionele redenen aanwezig moeten zijn op hun dienst. De dag dienstvrijstelling bedoeld in §1 van dit artikel zal dan naar analogie met de niet opgenomen feestdagen, op een meer geschikt ogenblik, kunnen opgenomen worden, onder dezelfde voorwaarden als het jaarlijks vakantieverlof. De dagen dienstvrijstelling die het personeelslid niet voor het einde van de kerstvakantie van het betrokken jaar kan opnemen, legt hij voor aan de secretaris. De secretaris beslist in welk tijdsbestek deze dagen moeten opgenomen worden.

– Worden de artikels 9.12.2 tot en met 9.12.4 geschrapt

– Wordt in Titel 9 - Hoofdstuk 12 - Afdeling 7 toegevoegd als volgt:

“Afdeling 7. Het Vlaams zorgkrediet

Artikel 9.12.35

Overeenkomstig de wettelijke en reglementaire bepalingen ter zake hebben de personeelsleden recht op zorgkrediet.



De gemeentesecretaris en financieel beheerder zijn uitgesloten van het voordeel van het zorgkrediet om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst en eigen zijn aan de functie. Zij kunnen echter wel het Vlaamse zorgkrediet als gunst aanvragen.

De leidinggevenden kunnen zich beroepen op het recht op zorgkrediet wanneer blijkt dat de goede werking van de dienst er niet door wordt verstoord. Met leidinggevende functie wordt bedoeld: elke functie waarin de titularis hiërarchisch gezag uitoefent over ondergeschikte personeelsleden.

Artikel 9.12.36

Tijdens de voltijdse onderbreking of vermindering van zijn arbeidsprestaties omwille van zorgkrediet is het personeelslid met verlof zonder wedde.

De ziekten of gebrekkigheden opgelopen tijdens de onderbrekingsperiode maken geen einde aan deze onderbreking noch wordt de periode van zorgkrediet hierdoor geschorst.

Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof dat het personeelslid krachtens de rechtspositieregeling kan krijgen, wordt verminderd in verhouding tot de duur van zijn onderbreking.

Artikel 9.12.37

§1 Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het hier bedoelde zorgkrediet geeft het bestuur hiervan kennis volgens onderstaande modaliteiten:

1° wijze kennisgeving:

De werknemer stelt het bestuur in kennis door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van de aanvraag tegen ontvangstbewijs.

2° termijn kennisgeving:

- a) Zorg voor een kind t.e.m. 12 jaar, zorg voor een kind met een handicap of het volgen van een erkende opleiding:

De werknemer brengt ten minste drie maanden en ten hoogste 6 maanden op voorhand het bestuur hiervan schriftelijk op de hoogte. Deze termijn kan in overleg tussen het personeelslid en de gemeentesecretaris worden ingekort. Verlengingen worden op dezelfde manier aangevraagd.

- b) Zorg voor een persoon die palliatieve verzorging nodig heeft of zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad:

De werknemer brengt ten minste twee weken op voorhand het bestuur hiervan schriftelijk op de hoogte. Deze termijn kan in overleg tussen het personeelslid en de gemeentesecretaris worden ingekort. Verlengingen worden op dezelfde manier aangevraagd.

3° verplichte vermeldingen:

Het personeelslid vermeldt de begin- en einddatum van het zorgkrediet en het motief van het zorgkrediet.

4° attesten:

De aanvraag is vergezeld van de nodige bewijsstukken in functie van het motief waarvoor het zorgkrediet wordt aangevraagd:

- a) Zorg voor een kind tem 12 jaar:
 - Geboorteakte of akte van burgerlijke stand waaruit de afstamming blijkt
 - Adoptie: uittreksel uit het bevolkings- of vreemdelingenregister en een attest betreffende de adoptie
 - Pleegkind: een attest van pleegzorg

b) Zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de tweede graad:

Een attest van de behandelende geneesheer van de zwaar zieke persoon die medische bijstand of verzorging nodig heeft. Hierin moet worden bevestigd dat de patiënt bijstand of verzorging nodig heeft en dat je bereid bent deze te verlenen.

c) Palliatieve zorgen:

Attest van de behandelende geneesheer van de persoon die palliatieve verzorging nodig heeft. Hierin moet worden bevestigd dat de patiënt palliatieve zorgen nodig heeft en dat je bereid bent deze te verlenen.

d) Zorg voor een kind met een handicap:

- Attest van de kinderbijslag waarmee wordt aangetoond dat het kind voldoet aan de voorwaarden betreffende de kinderbijslag
- Attest van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap of Integrale Jeugdhulp, waarmee wordt aangetoond dat het kind voldoet aan de voorwaarden

Bij een verlenging is enkel een nieuw attest nodig indien het attest gegevens bevat die nieuw zijn.

e) Erkende opleiding:

Een attest van inschrijving, waarmee wordt aangetoond dat de opleiding voldoet aan de voorwaarden. Binnen de 20 dagen na elk kwartaal bezorgt het personeelslid een attest van regelmatige inschrijving.

Per aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode van zorgkrediet worden gevraagd.

§2 De gemeentesecretaris beslist over de aanvraag en kan:

1° het verlof toestaan;

2° het verlof weigeren als de aanvraag niet voldoet aan alle voorwaarden die opgelegd worden in het Besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, aangevuld met de voorwaarden art 9.12.35 van deze rechtspositieregeling;

§3. De gemeentesecretaris en de financieel beheerder van de gemeente kunnen het Vlaamse zorgkrediet als gunst aanvragen.

Als de financieel beheerder het Vlaamse zorgkrediet aanvraagt, beslist de gemeentesecretaris. Als de gemeentesecretaris zelf het Vlaamse zorgkrediet aanvraagt, beslist het college.

In voorkomend geval staat het college, als de gemeentesecretaris dit aanvraagt, of de gemeentesecretaris, als de financieel beheerder van de gemeente dit aanvraagt, het Vlaams zorgkrediet als gunst toe als en voor zover de goede werking van de dienst niet wordt verstoord.

Artikel 9.12.38

Het personeelslid kan het zorgkrediet voor het einde van de aangevraagde periode stopzetten volgens onderstaande modaliteiten:

- de opzegtermijn bedraagt 1 maand en gaat in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de vraag tot vervroegde terugkeer. In situaties van overmacht of wanneer de goede werking van de dienst hierdoor niet wordt verstoord kan het personeelslid sneller dan 1 maand terugkeren. De gemeentesecretaris beslist in dit geval;

- het personeelslid stelt het bestuur in kennis door middel van een aangetekend schrijven of door de overhandiging van de aanvraag tegen ontvangstbewijs.

Als de gemeentesecretaris zelf zijn zorgkrediet voortijdig wenst te beëindigen, beslist het college.”

– Worden in artikel 10.1.1 de eerste drie alinea's geschrapt

– Wordt artikel 10.1.13 toegevoegd luidend als volgt:

“§1 De personeelsleden die voor 1 februari 2017 een verlof voor deeltijdse prestaties of een onbetaald verlof (met uitzondering van het stelsel van 20 dagen onbetaald verlof) genieten, behouden dit verlof aan dezelfde voorwaarden en gedurende de periode dat het verlof werd toegestaan (art. 237bis Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel, zoals aangevuld door het BVR 2 december 2016).

§2 Personeelsleden die voor het kalenderjaar 2017 20 dagen onbetaald verlof verkregen hebben met ingangsdatum vóór 01/02/2017 behouden dit verlof gedurende de periode dat het verlof werd toegestaan onder volgende voorwaarden:

- onbetaald verlof opgenomen tussen 01/01/2017 en 31/01/2017 is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit
- onbetaald verlof opgenomen vanaf 01/02/2017 is gelijkgesteld met dienstactiviteit”

– Wordt artikel 10.1.14 toegevoegd luidend als volgt:

“De personeelsleden die op 31/08/2016 genieten van het algemeen stelsel van loopbaanonderbreking blijven genieten van dit stelsel overeenkomstig de regelingen die van toepassing waren op datum van toekenning en voor zover niet strijdig met ander wettelijke regelingen.”

– Wordt artikel 10.1.15 toegevoegd luidend als volgt:

“Artikel 9.2.10 §1 treedt in werking vanaf 01/01/2019.

Indien men op het einde van het kalenderjaar 2017 en 2018 nog een saldo betaald verlof heeft staan, dan worden de dagen onbetaald verlof (stelsel 20 dagen onbetaald verlof) dat men opgenomen heeft in het kalenderjaar automatisch omgezet in dagen betaalde vakantie.

Vervolgens zijn volgende overgangsmaatregelen van toepassing op vastbenoemde personeelsleden:

- Niet opgenomen vakantiedagen van 2017 kunnen overgedragen worden naar 2018 conform de regeling die van toepassing was op 01/01/2017.
- Er kunnen maximaal 5 niet opgenomen vakantiedagen van 2018 overgedragen worden naar 2019 (ongeacht de tewerkstellingsbreuk). Deze overgedragen dagen moeten ten laatste opgenomen worden tegen het einde van de krokusvakantie 2019 (= zondag 10 maart 2019).”

– Wordt artikel 10.1.16 toegevoegd luidend als volgt:

“De bepalingen met betrekking tot de feestdagen zoals bepaald in Titel 9 – Hoofdstuk 3 en de collectief bepaalde dienstvrijstellingen zoals in artikel 9.11.6 treden in werking vanaf 01/01/2018.”

– Wordt artikel 10.1.17 toegevoegd, luidend als volgt:

“Contractuele personeelsleden die uiterlijk op 28/03/2012 geslaagd waren voor een gelijkwaardige selectieprocedure, zoals van toepassing op vacatures in statutaire betrekkingen, van dezelfde graad als hun betrekking waarvoor ze op datum van het examen in dienst waren, die nog contractueel personeelslid zijn op datum van inwerkingtreding van dit artikel en die niet opnieuw werden

aangesteld, worden geacht te voldoen aan hetgeen bepaald in artikel 69 62-2° van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en hetgeen bepaald in artikel 3.2.28 van deze rechtspositieregeling wat de aanstelling betreft in een betrekking waarvoor ze geslaagd waren in de selectieprocedure.

Dit artikel is niet meer van toepassing voor personeelsleden die uit dienst zijn getreden."

Artikel 2:

In bijlage 1 (Specifieke aanwervingsvoorwaarden) bij de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel, zoals goedgekeurd tijdens de gemeenteraadszitting van 12/09/2009 (6) en latere wijzigingen:

– Wordt in '2. categorie contractueel personeel - seizoenpersoneel' - rubriek 'niveau E' de subrubriek 'Assistent zon, zee, zorgeloos' alfabetisch ingevoegd als volgt:

"Graad en functiebenaming:

Assistent zon, zee, zorgeloos

Schalen funct. loopbaan en rang: E1

Ev

- minstens 18 jaar oud zijn op de dag van de indiensttreding
- Volgen van een opleidingsdag "verlenen assistentie Zon, Zee, Zorgeloos"

Artikel 3:

Bijlagen 11 en 12 bij de lokale rechtspositieregeling worden geschrapt.

Artikel 4:

De uitgaven ten gevolge van deze beslissing moeten voor het budget 2017 vastgelegd worden als volgt:

Beleidsitem / AR	* / 6201999
Actie / overig beleid	Overige beleid
Beschikbaar krediet	€ voldoende
Bedrag van de uitgave (incl. BTW)	€ 1.274 verhoging fietsvergoeding (raming op jaarbasis) € 35.091 verhoging maaltijdcheques (raming op jaarbasis)
Naam en adres van de begunstigde	
BTW-nr	BE 0

Artikel 5:

De wijzigingen bedoeld in dit besluit treden in werking op 01/06/2017, tenzij anders bepaald.

Artikel 6:

Overeenkomstig artikel 253§1-1° van het gemeentedecreet zal binnen twintig dagen een kopie van dit besluit (samen met de bijlagen) aangetekend aan de provinciegouverneur verzonden worden met het oog op het uitoefenen van het administratief toezicht.

Artikel 7:

Dit besluit zal bekend gemaakt worden overeenkomstig artikel 186 van het gemeentedecreet.



Stemming: Dit besluit werd aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Gedaan in zitting als hoger vermeld. Namens de gemeenteraad.

Getekend op origineel door de secretaris, Pierre Ryckewaert en de voorzitter, Michel Landuyt.

Voor éénsluitend afschrift opgemaakt op 08/06/2017

de secretaris
Pierre Ryckewaert



de voorzitter
Michel Landuyt