



Uittreksel uit de notulen van de gemeenteraad

Openbare vergadering 2021-12-16

Aanwezig de dames en heren:

Etienne Schouppe, voorzitter;

Steven Van Linthout, burgemeester;

Dirk Lodewijk, Joris Poppe, Hans Eylenbosch, Johnny Van Droogenbroeck, Rita Triest, schepenen;
Rani Arys, Evi Asselman, Kris Asselman, Bram Bronselaer, Kasper Daem, Johnny De Brabanter, Peter Droeshout, Roel Guldemont, Carry Reynders, Katia Segers, Riet Stockmans, Berdien Van Den Abeele, Piet Van den Borre, Carla Van den houwe, Kim Van Muylem, raadsleden;
Marc Mertens, algemeen directeur.

Afwezig de heer:

Ben Bessemans, raadslid.

Personeel — Rechtspositieregeling — Wijziging (NDC 300)

De Gemeenteraad,

Gelet op artikel 10 en artikel 162 van de Grondwet;

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur, in het bijzonder artikel 171, § 4, 2°, artikel 182, artikel 186, artikel 195; artikel 286, § 1, 2°, artikel 287 en artikel 288;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018 betreffende de bekendmaking en raadpleegbaarheid van besluiten en stukken van het lokaal bestuur, betreffende de wijze waarop de reglementen en verordeningen van het lokaal bestuur worden bijgehouden in het register en betreffende de raadpleegbaarheid van de besluiten van de politiezones en hulpverleningszones, in het bijzonder artikel 1, 3°;

Gelet op 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;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 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;

Gelet op het besluit van de gemeenteraad van 18 december 2014 — Personeel — Rechtspositieregeling, zoals gewijzigd bij besluit van de gemeenteraad van 26 maart 2015, 20 oktober 2016, 22 juni 2017, 19 oktober 2017, 18 oktober 2018, 21 november 2019, 23 januari 2020, 24 september 2020 en 17 december 2020;

Overwegende dat de raad de eventuele afwijkingen van de rechtspositieregeling bepaalt voor het personeel dat ingezet wordt in de gemeentelijke onderwijsinstellingen, en dat geheel of gedeeltelijk buiten het toepassingsgebied valt, vermeld in artikel 4, § 1, a), van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991, dat die afwijkingen rekening houden met hun opdracht in de onderwijsinstellingen en in overeenstemming moeten zijn met de decreten en besluiten betreffende het onderwijs;

Overwegende dat de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van rechtswege van toepassing is op het personeelslid van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en dat een betrekking bekleedt die ook bestaat bij de gemeente;

Overwegende dat een aantal redactionele aanpassingen noodzakelijk zijn;

Overwegende dat door aanpassingen van hogere regelgeving een aantal aanvullingen moeten gebeuren, met name voor het geboorteverlof, rouwverlof, het verlof voor pleegzorg en het verlof voor mantelzorg;

Overwegende dat personeelsleden bij een evaluatie met de vermelding ongunstig de mogelijkheid krijgen tot het aantekenen van beroep;

Overwegende dat in het streven om het woon-werkverkeer met de wagen af te bouwen de medewerkers de mogelijkheid krijgen om een fiets te leasen; dat het bedrag van de fietsvergoeding wordt opgetrokken naar het maximumbedrag dat is vrijgesteld van inkomstenbelasting en sociale zekerheidsbijdragen;

Gelet op de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, in het bijzonder artikel 2, § 1, 1°;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, in het bijzonder artikel 3, § 1, 3°, a);

Gelet op het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1° van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, in het bijzonder artikel 3, artikel 4, artikel 5 en artikel 6;

Overwegende dat deze aangelegenheid onderworpen is aan de procedure van syndicale onderhandeling; dat dit een substantiële formaliteit is;

Gelet op het protocol van het syndicaal onderhandelingscomité;

Op voorstel van het college van burgemeester en schepenen;

Na beraad;

Aangenomen met eenparigheid van stemmen;

Besluit:

Artikel 1.

Artikel VIII-XI-7 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Het personeelslid ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding per afgelegde kilometer wanneer hij de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets. De vergoeding is beperkt tot één traject heen en terug per werkdag. Alleen de wettelijke woonplaats komt hiervoor in aanmerking.

Het bedrag per kilometer is gelijk aan het maximumbedrag dat op grond van fiscale wetgeving en sociale zekerheidswetgeving vrijgesteld is van belasting en sociale bijdragen.

Artikel 2.

Artikel VIII-V-2 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Naast de compenserende inhaalrust krijgt het personeelslid:

- 1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: één kwartier extra inhaalrust;*
- 2° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een feestdag: één uur extra inhaalrust;*
- 3° per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: één half uur extra inhaalrust.*

Artikel 3.

Artikel IX-X-3 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Het personeelslid is verplicht het omstandigheidsverlof op te nemen binnen volgende termijnen:

- 1° wat het omstandigheidsverlof, bedoeld in artikel 209, 1° van het Rechtspositiebesluit betreft: binnen de week waarin de gebeurtenis zich voordoet, of tijdens de volgende week;*
- 2° wat het omstandigheidsverlof, bedoeld in artikel 209, 2° van dat besluit betreft: binnen de 4 maanden vanaf de bevalling;*
- 3° wat het omstandigheidsverlof, bedoeld in artikel 209, 3° van dat besluit betreft:*
 - de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis;*
 - de resterende dag(en) tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden;*
- 4° wat het omstandigheidsverlof, bedoeld in artikel 209, 4° van dat besluit betreft: binnen de week waarin de gebeurtenis zich voordoet;*
- 5° wat het omstandigheidsverlof, bedoeld in artikel 209, 5° van dat besluit betreft: binnen de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis of crematie;*
- 6° wat het omstandigheidsverlof, bedoeld in artikel 209, 6° van dat besluit betreft: binnen de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis of crematie.*

Artikel 4.

Artikel IX-XI-1 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Het personeelslid heeft het recht om een federaal thematisch verlof te nemen en daarmee, met al dan niet opeenvolgende periodes, zijn arbeidsprestaties te verminderen of zijn loopbaan volledig te onderbreken volgens de regels vastgelegd in artikel 99 tot en met artikel 107bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Het gaat meer bepaald om:

- ouderschapsverlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan*
- medische bijstand, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 10 augustus*

1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid

- *palliatief verlof, waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen.*
- *het verlof voor mantelzorg, waarvan de uitkeringen geregeld zijn waarvan de uitkeringen geregeld zijn in het koninklijk besluit van 20 juli 2021 houdende uitvoering van artikel 100ter, § 3, tweede lid, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen*

Artikel 5.

Artikel IX-XI-2 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Ouderschapsverlof kan slechts ingaan op de eerste dag van een kalendermaand tenzij het aansluit op moederschapsrust, een zorgkrediet met het zelfde arbeidsregime (uurrooster), een federaal thematisch verlof met hetzelfde arbeidsregime (uurrooster), een onbetaald verlof als recht met het zelfde arbeidsregime (uurrooster) of een onbetaald verlof als gunst (artikel 200, 2e lid, 2° van het Rechtspositiebesluit) met het zelfde arbeidsregime (uurrooster).

Verlof voor medische bijstand, verlof voor mantelzorg en palliatief verlof kunnen onmiddellijk na het indienen van de aanvraag ingaan.

Artikel 6.

Artikel IX-XI-4 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

De aanvraag voor een in artikel IX-XI-1 vermeld thematisch verlof moet ingediend worden met het formulier dat hiervoor op het intranet beschikbaar is.

Het verlof kan ten vroegste ingaan:

- *drie maanden na het indienen van de aanvraag voor ouderschapsverlof*
- *onmiddellijk na het indienen van de aanvraag voor medische bijstand*
- *onmiddellijk na het indienen van de aanvraag voor mantelzorg*
- *onmiddellijk na het indienen van de aanvraag voor palliatief verlof*

Na advies van de leidinggevende beslist het hoofd van het personeel, rekening houdende met de goede werking van de dienst, over de aanvraag.

Als het hoofd van het personeel zelf een beroep wil doen op de federale thematische verloven van loopbaanonderbreking beslist het college.

Artikel 7.

Artikel IX-XI-5 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Een aangevraagd, nog niet aangevat, federaal thematisch verlof intrekken of vroegtijdig beëindigen, kan alleen om dwingende redenen. Het hoofd van het personeel oordeelt wat als dwingende reden wordt aanvaard. Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, zijn geen dwingende redenen.

Bij intrekking of vroegtijdige beëindiging moet een opzeggingstermijn van minstens één maand gerespecteerd worden.

Het verlof voor medische bijstand, het verlof voor mantelzorg en het palliatief verlof kunnen onmiddellijk worden stopgezet indien de patiënt voor wie het verlof werd opgenomen, komt te overlijden.

De aanvraag voor intrekking of vroegtijdige beëindiging moet ingediend worden met het formulier dat hiervoor op het intranet beschikbaar is.

Artikel 8.

Artikel III-III-3 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

§1. Aan elke aanwerving gaat een externe en/of interne bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

§2. Bij de keuze van het gepaste bekendmakingskanaal of -kanalen en de gepaste selectieprocedure houdt de aanstellende overheid rekening met de kostprijs en met de doeltreffendheid ervan voor de vacante functie.

§3. De uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen volgt minimaal 14 kalenderdagen op de datum van bekendmaking van de vacature.

§4. De kandidaturen kunnen ingediend worden op het voorbestemd webformulier. Op vraag van de kandidaat is inschrijving mogelijk via een per post verzonden sollicitatieformulier.

Elke kandidaat krijgt een ontvangstmelding van zijn kandidatuur.

Artikel 9.

Artikel III-III-4 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

De datum van ontvangst van het webformulier (of de datum van de poststempel) wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

Artikel 10.

Artikel III-X-2 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

§1. Aan elke bevordering gaat een interne bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf.

§2. De bekendmaking gebeurt via e-mail en het intranet.

§3. De uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen volgt minimaal 14 kalenderdagen op de datum van bekendmaking van de vacature.

§4. De kandidaturen kunnen ingediend worden op het voorbestemd webformulier. Op vraag van de kandidaat is inschrijving mogelijk via een per post verzonden sollicitatieformulier.

Elke kandidaat krijgt een ontvangstmelding van zijn kandidatuur

Artikel 11.

Artikel III-X-3 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

De datum van ontvangst van het webformulier (of de datum van de poststempel) wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

Artikel 12.

Artikel III-V-4 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Elk kalenderjaar, waarin het personeelslid gedurende minstens 6 maanden prestaties heeft geleverd, wordt er minimaal één formeel functioneringsgesprek gevoerd tussen het personeelslid en zijn leidinggevende.

Dit gesprek is een gesprek tussen het personeelslid en zijn leidinggevende waardoor het personeelslid inzicht krijgt in welke mate zijn functioneren beantwoordt aan de verwachtingen van de organisatie en de leidinggevende inzicht krijgt in factoren die het functioneren van het personeelslid beïnvloeden. De leidinggevende kan, indien hij dit nuttig acht, zich laten bijstaan door een ander lid van de hiërarchische lijn.

Indien er afspraken worden gemaakt, wordt er hierover een verslag opgesteld dat door beide partijen

wordt ondertekend.

Indien uit meerdere gesprekken blijkt dat het personeelslid ontoereikend functioneert, wordt door de leidinggevende een evaluatiegesprek georganiseerd. Wordt er een gemotiveerd evaluatieverslag met de vermelding ongunstig opgesteld, dan wordt dit binnen de 15 kalenderdagen aan het personeelslid bezorgd.

Wordt er geen beroep aangetekend tegen het evaluatieverslag met de vermelding ongunstig, dan start er, binnen de 30 kalenderdagen na het verstrijken van de beroepstermijn, een verbetertraject met een duur van minstens zes maanden.

Wordt er beroep aangetekend tegen het evaluatieverslag met de vermelding ongunstig en wordt deze door het hoofd van het personeel, na ontvangst van het advies van de Adviescommissie evaluaties, behouden, dan start er, binnen de 30 kalenderdagen nadat het betrokken personeelslid op de hoogte werd gebracht van de beslissing, een verbetertraject met een duur van minstens zes maanden.

Indien het personeelslid tijdens het verbetertraject periodes van langer dan dertig kalenderdagen ononderbroken afwezig is, worden de zes maanden verlengd met deze periodes.

Artikel 13.

Artikel III-V-6 van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:
Het verbetertraject begint met een startverslag van de leidinggevende met daarin:

- *de redenen waarom het traject wordt gestart*
- *een actieplan op maat met duidelijk omschreven ontwikkelpunten*

Tijdens het verbetertraject worden de vorderingen, op vraag van het personeelslid of de leidinggevende, besproken in opvolgingsgesprekken. Bij deze gesprekken kan de leidinggevende, indien hij dit nuttig acht, zich laten bijstaan door een ander lid van de hiërarchische lijn.

Binnen de 30 kalenderdagen na afloop van het verbetertraject wordt door de leidinggevende, na een evaluatiegesprek met het personeelslid, het functioneren van het personeelslid geëvalueerd. De leidinggevende kan, indien hij dit nuttig acht, zich laten bijstaan door een ander lid van de hiërarchische lijn. Ook het personeelslid kan zich laten bijstaan, indien gewenst, door een persoon naar eigen keuze. Als het resultaat gunstig is, komt het personeelslid opnieuw terecht in het traject van permanente feedback en opvolging. Indien het functioneren van het personeelslid ontoereikend blijft, wordt een evaluatie met vermelding ongunstig met voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren uitgesproken.

Binnen de 15 kalenderdagen na het gesprek bezorgt de leidinggevende het gemotiveerd verslag, met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren, aan het hoofd van het personeel en het personeelslid.

Artikel 14.

Titel III, Hoofdstuk V, Afdeling III van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Afdeling III – Het beroep tegen de evaluatie met vermelding ongunstig en het beroep tegen de evaluatie met vermelding ongunstig met voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid.

Artikel III-V-7.

Het personeelslid dat buiten de integratieperiode een evaluatie met de vermelding ongunstig of een evaluatie met vermelding ongunstig met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren, heeft gekregen, kan hiertegen beroep aantekenen bij het

hoofd van het personeel.

Artikel III-V-8.

Bij een beroep wordt er een Adviescommissie evaluaties geïnstalleerd die uit drie leden bestaat. De commissie is samengesteld uit twee leden van het managementteam, aangevuld met één externe deskundige van een ander lokaal bestuur. De algemeen directeur, de leidinggevende van het personeelslid en de leden van de hiërarchische lijn die aanwezig waren bij een functioneringsgesprek en/of een opvolgingsgesprek tijdens het verbetertraject en/of een evaluatiegesprek, kunnen geen lid zijn van de Adviescommissie evaluaties. Het managementteam duidt de leden van de Adviescommissie evaluaties aan. Indien het niet mogelijk is om twee leden van het managementteam aan te duiden, worden er personeelsleden van niveau A of niveau B aangeduid.

Alle leden van de Adviescommissie evaluaties zijn stemgerechtigd. Ze mogen geen aan- of bloedverwant tot in de tweede graad zijn noch van het personeelslid dat beroep heeft aangetekend, noch van de leidinggevende van het personeelslid dat beroep heeft aangetekend.

Aan de Adviescommissie evaluaties wordt, als secretaris, een ambtenaar van niveau A of niveau B toegevoegd die niet stemgerechtigd is.

Artikel III-V-9.

Om ontvankelijk te zijn dient het beroep te worden verstuurd met een ter post aangetekende brief of tegen ontvangstbewijs gericht aan het hoofd van het personeel, te versturen uiterlijk binnen de 15 kalenderdagen volgend op de dag van ontvangst van het evaluatieverslag.

Binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepsschrift worden het personeelslid dat beroep heeft aangetekend en de leidinggevende door de secretaris van de Adviescommissie evaluaties opgeroepen bij een ter post aangetekende brief, te versturen ten minste 15 kalenderdagen voor hun verschijning, voor een hoorzitting van de Adviescommissie evaluaties. De oproepingsbrief maakt melding van de mogelijkheid tot inzage van het evaluatiedossier, van het recht om zich te laten bijstaan door een verdediger naar eigen keuze, evenals van het recht om een getuigenverhoor te vragen.

Artikel III-V-10.

Vanaf de verzending van de oproepingsbrief om voor de Adviescommissie evaluaties te verschijnen, kunnen er stukken toegevoegd worden tot op de dag van de zitting.

Op de hoorzitting van de Adviescommissie evaluaties kunnen schriftelijke verdedigingsmiddelen en/of opmerkingen enkel worden overgemaakt in zoverre deze geen nieuwe elementen bevatten én betrekking hebben op de evaluatie.

Artikel III-V-11.

Het personeelslid dat beroep heeft aangetekend en de leidinggevende dienen in persoon aanwezig te zijn op de hoorzitting van de Adviescommissie evaluaties.

In geval van gewettigde afwezigheid van het personeelslid dat beroep heeft aangetekend kan de Adviescommissie evaluaties de verdediger machtigen om het betrokken personeelslid te vertegenwoordigen of kan ze beslissen tot nieuwe oproeping. Vertegenwoordiging kan slechts worden toegestaan mits voorlegging van een volmacht daartoe van het betrokken personeelslid.

Artikel III-V-12.

De Adviescommissie evaluaties hoort het personeelslid en de leidinggevende die de evaluatie heeft opgesteld.

Van elk verhoor wordt een proces-verbaal opgemaakt dat een getrouwe weergave bevat van de

afgelegde verklaringen. Binnen de 10 kalenderdagen na het verhoor wordt het proces-verbaal aan de betrokkenen voorgelegd met het verzoek het op hun beurt binnen de 10 kalenderdagen te ondertekenen voor kennisneming. Er kan voorbehoud worden geformuleerd, waarvan melding wordt gemaakt in het proces-verbaal. Indien een betrokkene niet persoonlijk is verschenen op de hoorzitting of wanneer een betrokkene weigert te ondertekenen, dan wel in geval van afstand, wordt het proces-verbaal aangetekend verzonden. Het proces-verbaal gaat vergezeld van alle door de betrokkenen bij de Adviescommissie evaluaties ingediende geschriften en stukken.

Indien de Adviescommissie evaluaties het nuttig acht, kan ze, op verzoek van het personeelslid dat beroep heeft aangetekend, op verzoek van de leidinggevende of ambtshalve, getuigen oproepen. Het verhoor van getuigen vindt plaats in aanwezigheid van het personeelslid en van de leidinggevende.

Artikel III-V-13.

De Adviescommissie evaluaties zetelt voltallig, beraadslaagt met gesloten deuren en formuleert, na de ondertekening van de processen-verbaal van alle verhoren, een schriftelijk gemotiveerd advies binnen de 30 kalenderdagen na de laatste hoorzitting. In dat schriftelijk gemotiveerd advies stelt de Adviescommissie evaluaties aan het hoofd van het personeel voor om de uitslag van de evaluatie al dan niet te behouden. De processen-verbaal van alle verhoren en het advies van de Adviescommissie evaluaties wordt bij het evaluatiedossier gevoegd.

Een kopie van het volledige evaluatiedossier wordt, binnen de 15 kalenderdagen nadat het advies werd geformuleerd, door de secretaris van de Adviescommissie evaluaties bezorgd aan het hoofd van het personeel.

Als de Adviescommissie evaluaties geen advies formuleert binnen de in de eerste alinea vermelde termijn, dan vervalt de evaluatie.

Artikel III-V-14

Het hoofd van het personeel beslist of een evaluatie met de vermelding ongunstig of een evaluatie met vermelding ongunstig met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren, behouden blijft.

Hij brengt het betrokken personeelslid, zijn leidinggevende en de Adviescommissie evaluaties op de hoogte van zijn beslissing binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing van de Adviescommissie evaluaties. Als het hoofd van het personeel geen beslissing neemt over het behouden van de evaluatie binnen deze termijn, vervalt de evaluatie.

Artikel 15.

Titel III, Hoofdstuk V, Afdeling IV van de rechtspositieregeling van het personeel wordt vervangen door:

Afdeling IV – Ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid

Artikel III-V-15.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid is alleen mogelijk als na een verbetertraject het resultaat van de evaluatie een evaluatie met vermelding ongunstig met voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren is.

Artikel III-V-16.

Indien er geen beroep werd aangetekend en het hoofd van het personeel beslist om een evaluatie met vermelding ongunstig met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren te behouden, formuleert hij een gemotiveerd voorstel om de betrokken medewerker te ontslaan.

Het gemotiveerd voorstel wordt, binnen de vijftien kalenderdagen nadat de beroepstermijn is verstreken, verstuurd naar de aanstellende overheid, het betrokken personeelslid en zijn leidinggevende.

Indien, na beroep tegen een evaluatie met vermelding ongunstig met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren bij de Adviescommissie evaluaties, het hoofd van het personeel beslist om een evaluatie met vermelding ongunstig met het voorstel tot ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren te behouden, formuleert hij een gemotiveerd voorstel om de betrokken medewerker te ontslaan.

Het gemotiveerd voorstel wordt, binnen de vijftien kalenderdagen nadat hij de beslissing, vermeld in artikel III-V-13bis, heeft bezorgd aan het betrokken personeelslid, verstuurd naar de aanstellende overheid, het betrokken personeelslid en zijn leidinggevende.

Artikel III-V-17.

De aanstellende overheid beslist over het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren nadat het personeelslid vooraf werd gehoord.

Artikel 16.

In de rechtspositieregeling van het personeel wordt in Titel VIII, Hoofdstuk XI, Afdeling VII toegevoegd:

Afdeling VII – Fietsmobiliteit

Artikel VIII-XI-11.

§1. De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een eindejaarstoelage in geld zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de eindejaarstoelage.

Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaande lid is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest binnen de grenzen van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de eindejaarstoelage onverkort van toepassing.

Het personeelslid moet zijn keuze om de eindejaarstoelage geheel of gedeeltelijk om te zetten maken op een moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan. Wanneer het personeelslid kiest voor een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage, vermindert hiermee het bruto bedrag van de eindejaarstoelage.

Indien het theoretisch budget meer was dan nodig voor de gekozen voordelen, wordt het saldo aan het personeelslid overgemaakt na afhouding van de noodzakelijke bijdragen en uiterlijk op 31 december van het kalenderjaar. In voorkomend geval worden die teruggestorte gelden beschouwd als een gewone premie in geld.

§2. De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage aan het arbeidsreglement.

Artikel VIII-XI-12.

§1. Het personeelslid kan op vraag van het personeelslid vakantiedagen, die per kalenderjaar boven het minimum van 28 dagen uitstijgen, omzetten naar een theoretisch budget welke aangewend kan worden ter bevordering van fietsmobiliteit. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de bijkomende vakantiedagen.

De in het eerste lid vermelde vakantiedagen kunnen worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid andere voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een vakantiedag zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en van 12 november 2010.

Het personeelslid moet zijn keuze maken om een of meerdere bijkomende vakantiedagen om te zetten ten laatste op de laatste werkdag van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin de voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit worden aangevraagd.

Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaande lid is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest aan de hand van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de vakantiedagen onverkort van toepassing.

§2. De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage aan het arbeidsreglement.

Artikel 17.

In de rechtspositieregeling van het personeel wordt in Titel IX, Hoofdstuk X toegevoegd:

Artikel IX-X-4.

Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof, bedoeld in artikel 209, 2° van het Rechtspositiebesluit, bezoldigd conform de regels voor het statutair personeel.

Artikel 18.

Dit besluit zal bekend gemaakt worden via de webtoepassing van de gemeente.

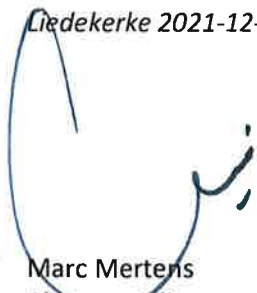
Artikel 1 en artikel 2 van dit besluit treden in werking op 1 januari 2022.

Aangenomen door de gemeenteraad

(g.) Marc Mertens
Algemeen directeur

(g.) Etienne Schouppe
Voorzitter

Liedekerke 2021-12-20



Marc Mertens
Algemeen directeur

MM/KK



Etienne Schouppe
Voorzitter