

Aanwezig: Kelly Tanghe, Raadslid-voorzitter
Patrick Lansens, Burgemeester
Jan Lievens, Dirk Ampoorter, Stijn Ramboer, Dirck Devreker, Tom Pollentier, Carole Himpens, Jolien Lootens-Stael, Marnix Demey, Sam Dewulf, Twiggy Sys, Tania De Vlamincq, Karen Verholleman, Michiel Sys, Henk Dejonghe, Joke Verhelst, Joan Deceur, Guido Wauters, Raadsleden
Lode Claeys, Algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: /

In openbare zitting vergaderd,

PERSONEEL - Goedkeuring wijzigingen rechtspositieregeling, arbeidsreglement, reglement feedback en evaluatie, fietspolicy.

Samenvatting

Volgende personeelsreglementen worden voorgelegd ter goedkeuring:

- Het voorstel tot wijziging van de rechtspositieregeling.
- Het voorstel tot wijziging van het arbeidsreglement.
- Het voorstel tot wijziging van het reglement feedback en evaluatie.
- Het voorstel voor een fietspolicy.

Feiten, context en argumentatie

De rechtspositieregeling

De rechtspositieregeling dient in overeenstemming gebracht te worden met diverse regelgeving:

- Rechtspositiebesluit van 20 januari 2023
 - Wijzigingsbesluit 1 van de Vlaamse Regering van 10 november 2023
 - Wijzigingsbesluit 2 van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024
 - Wijzigingsbesluit 3 van de Vlaamse Regering van 17 mei 2024

Sommige uitvoeringsbepalingen zoals vastgesteld in het rechtspositiebesluit van 20 januari 2023 kunnen niet verder toegepast worden wegens het verdwijnen van hun rechtsgrond door de vernietiging van het ontslagdecreet d.d. 16 juni 2023. Dit zorgt ervoor dat er enkel hiaten zijn ontstaan in de ontslagregeling van statutaire personeelsleden (vb. geen bepalingen meer over de opzeggingstermijnen en -vergoedingen voor statutairen).

Er wordt tevens gebruik gemaakt van deze aangelegenheid om een aantal wijzigingen/verduidelijkingen door te voeren in de rechtspositieregeling:

- Optrekken van maaltijdcheques naar €8 per gewerkte 7,6u
- Optrekken van fietsvergoeding woon-werkverkeer naar het wettelijk maximum (gekoppeld aan de index)
- Optrekken van maximum relevante privé/ zelfstandige ervaring (geldelijk en schaal) naar 15 jaar (en 20 jaar voor knelpuntberoepen)
- Invoegen van fietsleasing (waarbij eindejaarspremie kan ingezet worden)
- Geen extern jurylid meer nodig voor niveau C, D en E
- Feestdag van 15 november verzetten naar 2 januari
- Onbetaald verlof als recht kan uitgesteld worden met maximaal 6 maanden
- ...

Het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement dient in overeenstemming gebracht te worden met de voorgestelde wijzigingen zoals opgenomen in de rechtspositieregeling.

Er wordt tevens gebruik gemaakt van deze aangelegenheid om een aantal wijzigingen/verduidelijkingen door te voeren in het arbeidsreglement:

- Vereenvoudigen uurroosters (vaste deeltijdse uurroosters mogen geschrapt worden, aangezien deze in voltijdse uurroosters passen)
- Dubbele teksten in de rechtspositieregeling en arbeidsreglement vermijden. Er wordt in het arbeidsreglement verwezen naar de rechtspositieregeling i.p.v. dezelfde info nogmaals te herhalen.
- Toevoegen van een alcohol- en drugsbeleid
- Actualiseren namen leden HOC-BOC, preventieadviseur, vertrouwenspersoon
- ...

Het reglement feedback en evaluatie

Het reglement feedback en evaluatie werd herzien:

- De cyclus voor nieuwe personeelsleden (inlooperperiode) bedraagt voor iedereen 6 maanden ongeacht het niveau
 - voorheen 6 maanden voor niveau C, D en E en 12 maanden voor niveau A en B
- De cyclus voor nieuwe personeelsleden (inlooperperiode) kan tijdens het tussentijds gesprek (na drie maanden) ongunstig zijn, waarna de beëindiging van de tewerkstelling volgt.
 - Voorheen kon dit na 6 maanden
- De cyclus knipperlichtprocedure bedraagt 6 maanden
 - Voorheen minimum 6 maanden en maximum 9 maanden.
- De cyclus knipperlichtprocedure dient twee ongunstige gesprekken te hebben alvorens overgegaan kan worden tot beëindiging van de tewerkstelling, nl. één na drie maanden en één voor einde van zes maanden.

- Voorheen 3 ongunstige gesprekken
- De cyclus knipperlichtprocedure omvat dat indien er sprake is van hervat binnen een periode van 12 maanden na einde, onmiddellijk overgegaan kan worden tot ontslag.
- ...

De fietspolicy

Door het invoeren van fietslease (in de rechtspositieregeling) werd een fietspolicy opgemaakt:

- De medewerker kan zijn eindejaarspremie inzetten voor het leasen van een fiets.

Relevante documenten

Overzicht wijzigingen.

Verslag hoc-boc

Juridische grond - regelgeving

De wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motiveringsplicht van bestuurshandelingen, BS 12.09.1991 zoals gewijzigd tot op heden;

Het bestuursdecreet van 07 december 2018, B.S. 11.01.2019, inzonderheid titel II;

De wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, B.S. 24.12.1974, zoals gewijzigd tot op heden;

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, B.S. 20.10.1984;

Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, B.S. 23.12.2018, zoals gewijzigd tot op heden, inzonderheid artikel 40, artikel 186, artikel 286,§1,2°, artikel 286,§2,2°, artikel 287, artikel 288 en artikels 330 tot en met 334;

De rechtspositieregeling, het arbeidsreglement zoals vastgesteld door de gemeenteraad en de raad voor maatschappelijk welzijn d.d. 28.03.2022.

Stemming

Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

Besluit

Art. 1.

De gemeenteraad beslist akkoord te gaan met de wijzigingen zoals opgenomen in bijlage.

Namens de gemeenteraad

Lode Claeys
Algemeen directeur

Kelly Tanghe
Raadslid-voorzitter

Voor éénsluitend afschrift,
18 november 2025

Lode Claeys
Algemeen directeur

Kelly Tanghe
Raadslid-voorzitter