

**Notulen van donderdag, 16 december  
2021**

---

Aanwezigen: Kim Vandepoel: Voorzitter;  
Stefaan Devos: Burgemeester;  
Niels Willems, Griet Vandewijngaerden, Kristof Mollu: Schepenen;  
Michel Vander Velpen: Voorzitter Bijzonder Comité Sociale Dienst;  
André Alles, Paul Francen, Patrick Vandijck, Betty Geysenbergs,  
Josette Vanlaer, Patrick Vlayen, Benny Hermans, Laura Schurmans,  
Glenn Blockx, Veronique Hermans, Koen Veulemans, Guy Vandebergh,  
Anneleen Schoeters: Raadsleden;  
Dominique Hayen: Algemeen Directeur

---

Verontschuldigd:

---

Afwezig:

---

**OPENBARE ZITTING**  
**STANDAARDPUNTEN**

**SECRETARIAAT**

**1) Notulen vorige vergadering.**

De notulen van vorige zitting datum van donderdag, 28 oktober 2021 worden goedgekeurd.

goedgekeurd
-------------

Stemresultaat: aangenomen, met algemeenheid van stemmen.

**OPEN ZITTING**  
**STANDAARDPUNTEN**

**SECRETARIAAT**

**2) Vaststelling meerjarenplanning 2020-2025 luik OCMW - Kredieten 2021 en  
2022**

*Betrokkenen*

**Feitelijke context**

In bijlage wordt het ontwerp van meerjarenplan 2020-2025 voor het Lokaal Bestuur Kortenaeken gepresenteerd. Dit omvat zowel de entiteiten gemeente als OCMW. De OCMW-raad stelt het deel van het OCMW vast waarna de gemeenteraad een besluit neemt inzake de goedkeuring van het OCMW-deel van het meerjarenplan Lokaal Bestuur Kortenaeken 2020-2025.

De huidige aanpassing betreft het volledige meerjarenplan 2020-2025 maar legt meer specifiek de aangepaste kredieten voor 2021 en 2022 vast.

**Juridisch kader**

- Decreet Lokaal Bestuur van 22 december 2017
- Besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 2018 over de beleids- en beheerscyclus (BVR BBC)
- Ministerieel Besluit van 26 juni 2018 over de beleids- en beheerscyclus (MB BBC)
- Omzendbrief KBBJ/ABB 2020/3 over de aanpassing van de meerjarenplannen 2020-2025 van de lokale en provinciale besturen volgens de beleids- en beheerscyclus

**Financiële aspecten**

Kostprijs: nvt.

Beschikbaar budget: nvt.

Budgettaire sleutel: nvt.

**BESLUIT**

Art. 1. De OCMW-raad stelt het meerjarenplan 2020-2025 met de aangepaste kredieten voor 2021 en 2022 betreffende het onderdeel wat betrekking heeft op het OCMW Kortenaeken vast.

goedgekeurd

De financieel directeur licht dit toe op basis van de presentatie die ook aan de raadsleden ter beschikking werd gesteld. Dit budget werd decentraal opgebouwd vanuit de diensten na overleg met de bevoegde schepen. Dit geeft meer betrokkenheid en verantwoordelijkheid aan de diensten. In 2022 zouden er nu twee indexaanpassingen zijn. Dit geeft een effect van -40 000 euro op de autofinancieringsmarge van 2022 en -120 000 euro op deze van 2023. De personeelsuitgaven werden realistischer geraamd op basis van de bezetting ipv het volledige organogram te voorzien.

De acties worden overlopen. Er wordt stil gestaan bij de kosten voor de nutsvoorzieningen en de verleding. In 2024 zou het recyclagepark door Ecowerf kunnen uitgebraat worden; dit geeft een grote besparing en aldus een positief effect van 207 000 euro op de autofinancieringsmarge.

De investeringen (incl deze voor de technische dienst) worden overlopen. Het lokaal bestuur heeft ook 2 Leaderprojecten met de overeenkomstige subsidies (Servaes en recreatiesite Kersbeek). Het Torendraaiersproject en de verkoop van de pastorij worden verschoven naar 2022.

Inzake de schuld is er een toename van 1 845 000 euro (incl de 6 mio nieuwe leningen die we gebudgetteerd hebben); anderzijds sparen we ook wel 1360 000. We eindigen alleszins met een mooie, gezonde autofinancieringsmarge in 2025. Tot slot worden nog de financiële risico's overlopen en de grondslagen en assumpties.

Raadslid Geysenbergs informeert naar het lot van het OCMW-gebouw als de OCMW-diensten zouden verhuizen. Schepen Willems zegt dat er 2 scenario's voorliggen nl. de diensten van het OCMW mee integreren in 't Dorp of het volume van het gemeentehuis uitbreiden. Het OCMW-gebouw komt dan vrij; dit kan dan verkocht worden. De knoop moet hieromtrent wel nog doorgemaakt worden. Raadslid Francen deelt mee dat de VLD-fractie zich gaat onthouden voor het OCMW-luik. De vragen omtrent de gemeente zullen gesteld worden in de gemeenteraad.

Stemresultaat: 11 stemmen voor (Kim Vandepoel, Stefaan Devos, Niels Willems, Griet Vandewijngaerden, Kristof Mollu, Michel Vander Velpen, Benny Hermans, Laura Schurmans, Koen Veulemans, Guy Vandeborgh, Anneleen Schoeters), 8 stemmen onthouding (André Alles, Paul Francen, Patrick Vandijck, Betty Geysenbergs, Josette Vanlaer, Patrick Vlayen, Glenn Blockx, Veronique Hermans)

### **3) Aanpassing personeelsformatie en organogram**

#### *Betrokkenen*

Dossierbeheerder: Dominique Hayen

Bevoegd schepen: Stefaan Devos

#### *Feitelijke context*

Overwegende dat het OCMW en de gemeente overgingen tot de opmaak van een gezamenlijk organogram, zoals goedgekeurd door de beide raden op 17/12/2019 en aangepast in december 2020.

Overwegende dat een organogram een levendig iets is dat te gepaste tijde dient aangepast te worden aan gewijzigde omstandigheden;

Overwegende dat het wenselijk is om het MAT uit te breiden met het diensthoofd welzijn van het OCMW om zo de link met het OCMW te optimaliseren, evenals de integratie gemeente-OCMW;

Dat dit voorstel werd overgemaakt aan de vakbonden en besproken op het overleg- en onderhandelingscomité van 27/10/2021;

Dat zij gunstig advies hierover verleenden;

Gelet op het ontslag van de bibliothecaris (gegeven door betrokkene op 25/11/2021), waarvan door het college kennis werd genomen op 29/11/2021;

Overwegende dat deze functie door de titularis al geruime tijd halftijds werd ingevuld;

Dat het wenselijk is de formatie af te stemmen op de reële situatie;

Dat daarom deze functie voortaan halftijds zal worden voorzien en contractueel (ipv statutair);

Overwegende dat de vakbonden schriftelijk advies werd gevraagd op 29/11/2021;

Dat zij het volgende meedeelden:

*ACOD: Bedankt voor de toelichting i.v.m. het exitgesprek. Voor ACOD blijft echter wel de bemerking over dat wij blijven ijveren voor statutaire aanstellingen.*

*ACV: Vanuit de reële invulling begrijpen we de halftijdse invulling voor de toekomst. Het is uiteraard jammer om te zien dat dit nu gaat leiden tot een daling van het aantal statutaire medewerkers. Daarnaast wil ik vragen of er een exit gesprek plaatsgevonden? Het opzeggen*

van een statutaire betrekking is meestal niet iets waar mensen lichtzinnig mee omspringen, dus het is wel goed om te weten of dit vanuit persoonlijke of organisatiemotieven ingegeven is.

Gelet op het voorstel van organogram zoals bijgevoegd;

Dat in de toekomst wel nog kan bekeken worden welke functies statutair moeten ingevuld worden i.f.v. de te betalen responsabiliseringsbijdragen;

#### *Juridisch kader*

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur.

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;

#### *Financiële aspecten*

### **BESLUIT**

Artikel 1. De OCMW-raad gaat over tot goedkeuring van de personeelsformatie en het aangepaste geïntegreerde organogram gemeente-OCMW, volgens model in bijlage waarbij het volgende wordt gewijzigd t.o.v. de bestaande situatie:

- Diensthoofd welzijn wordt opgenomen in het MAT
- Functie bibliothecaris wordt halftijds en contractueel

goedgekeurd

De burgemeester overloopt de 2 wijzigingen. Raadslid Francen informeert of de Vooruit fractie hiermee akkoord is. Schepen Vandewijngaerden vindt het correct dat de startende medewerkers eerst contractueel beginnen. Het aantal statutairen moet bekeken worden ifv het geheel van de personeelsformatie. De vakbonden (incl ACOD) zijn nochtans voor statutaire aanstellingen, merkt raadslid Francen op.

Stemresultaat: aangenomen, met algemeenheid van stemmen.

### **4) Aanpassing arbeidsreglement**

#### *Betrokkenen*

Dossierbeheerder:

Bevoegd schepen: Stefaan Devos

#### *Feitelijke context*

**Volgende aanpassingen aan het arbeidsreglement worden voorgesteld:**

- 1. Aanpassing arbeidsreglement: glijtijden onder de middag tussen 12u en 14u (ipv tussen 12u en 13u)**

Tevoren was de glijtijd tussen de middag tussen 12u en 13u, maar dit gaf problemen om een half uur middagpauze op te nemen wanneer een vergadering 's middags uitliep. Daarom wordt de glijtijd ingesteld tussen 12u en 14u.

## **2. Aanpassing arbeidsreglement: camerabewaking buiten aan de loods in de Heerstraat.**

De camera is nog niet geplaatst. We moeten zelf nog wat voorbereidende werken doen.

De camera komt te hangen op een paal net achter de haag.

Oogmerk: bescherming voertuigen en materialen die gestockeerd staan in de loods.

Aanpassing bijlage 4 van het arbeidsreglement inzake camerabewaking:

### **4. AANTAL EN PLAATSING VAN DE CAMERA'S**

Het aantal camera's dat aanwezig is, is beperkt tot 4 locaties (+ 1 mobiele). Zij bevinden zich:

- 3 aan het containerpark (Zandrodestraat, 3470 Kortenaak);
- 8 aan de sporthal: deels gericht naar de inkomhal van de sporthal;
- 1 aan de loods in de Heerstraat
- 1 aan zaal Den Hoek (inkom)
- 1 mobiele camera.

De zone onder cameratoezicht wordt gesignaleerd met aangepaste signalisatie (pictogrammen) ter hoogte van de invalswegen van de gemeente. De pictogrammen bevatten alle wettelijk verplichte vermeldingen



### **3. Aanpassing arbeidsreglement: regeling inzake thuiswerk**

Occasioneel thuiswerk wordt ingevoerd volgens het model in bijlage, dit op vraag van de Vlaamse overheid om ook na corona een regeling voor thuiswerk te behouden.

Omdat de mogelijkheden van telewerk hier beperkt zijn, wordt voorgesteld om enkel occasioneel telewerk te voorzien.

Gelet op het protocol van akkoord van overleg met de vakbonden van 27 oktober 2021.

#### *Juridisch kader*

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur.

Het arbeidsreglement van toepassing voor het gemeente- en OCMW-personeel;

#### *Financiële aspecten*

### **BESLUIT**

Artikel 1. De OCMW-raad beslist in te stemmen met de aanpassing van het arbeidsreglement voor wat betreft:

- Glijden onder de middag
- Camera aan de loods in de Heerstraat en aan zaal Den Hoek (inkom)
- Occasioneel thuiswerk

Artikel 2. Dit besluit wordt ter kennis gebracht van het personeel.

goedgekeurd

De burgemeester overloopt de voorgestelde wijzigingen: plaatsing camera's, uitbreiding glijtijd over de middag en het occasioneel thuiswerk.

Stemresultaat: aangenomen, met algemeenheid van stemmen.

### **5) Aanpassing rechtspositieregeling**

#### *Betrokkenen*

Dossierbeheerder: Dominique Hayen

Bevoegd schepen: Stefaan Devos

#### *Feitelijke context*

### **1. Aanpassing eindejaarstoelage**

In navolging van het deelakkoord VIA6 - koopkracht publieke sector van 22 december 2020, en na advies van de Raad van State, wijzigt de Vlaamse Regering definitief twee besluiten, waardoor de personeelsleden die onder dit deelakkoord VIA6 vallen, vanaf 2021 recht hebben op een verhoogde eindejaarstoelage. Voor de personeelsleden uit dit deelakkoord die werken in de geregionaliseerde sectoren of de klassieke zorg- en welzijnssectoren, wordt bijkomend een retroactieve verhoging van de eindejaarstoelage van 2020 vastgesteld.

In navolging van de structurele maatregel tot verhoging van de eindejaarstoelage van het VIA-personeel in het VIA6-akkoord van 30 maart 2021, sloten de sociale partners van de

publieke sector op 9 juni 2021 een sectoraal akkoord om onder meer ook de eindejaarstoelage van de andere personeelsleden bij de lokale en provinciale besturen te verhogen.

De belangrijkste bepalingen in dit sectoraal akkoord over de eindejaarstoelagen zijn:

- er komt een verhoging van de eindejaarstoelage voor alle personeelsleden van de lokale en provinciale besturen vanaf 2021;
- de verhoging houdt in dat het variabel gedeelte van de eindejaarstoelage van 2,5% wordt verhoogd naar 3,6% van het jaarsalaris;
- de begrenzing van de eindejaarstoelage tot een twaalfde van het jaarsalaris wordt geschrapt.

Aangezien de overeenkomstige aanpassing van de rechtspositiebesluiten op het moment van de berekeningen en uitbetalingen van de eindejaarstoelagen voor het jaar 2021 nog niet definitief goedgekeurd zal zijn, vraagt minister Bart Somers om toch reeds deze afspraken uit het sectoraal akkoord toe te passen. Hij gaat er van uit dat elk lokaal en provinciaal bestuur nauw zal toezien op de uitvoering van het sectoraal akkoord in de eigen gemeente of provincie.

Om hogervermelde reden dient art 182 van de rechtspositieregeling van het personeel als volgt te worden aangepast.

Artikel 182 RPR (GR 09/05/2019 // OR 09/05/2019)

Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, met dien verstande dat de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan een twaalfde van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. > is nog aan te passen na publicatie van de wetteksten

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend:

1° het forfaitaire gedeelte:

a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar 2011: 349,73 euro.

b) vanaf 2012 wordt het forfaitaire gedeelte dat toegekend is tijdens het vorige jaar, telkens vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat daarvan wordt berekend tot op 2 decimalen nauwkeurig;

c) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b) wordt verhoogd met 698,74 euro;

d) vanaf het jaar 2012 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c) voor alle personeelsleden verhoogd met 100 euro;

e) vanaf het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c) voor alle personeelsleden verhoogd met 200 euro;



2° het veranderlijke gedeelte:

2,5 procent van het jaarsalaris, aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Als het personeelslid in de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar geen of slechts een gedeeltelijk salaris ontvangen heeft, dan wordt het percentage berekend op basis van het salaris dat voor diezelfde maand betaald zou zijn als het personeelslid zijn functie wel volledig had uitgeoefend.

Nieuw (aanvulling):

In afwijking van art 182 RPR, 2° bedraagt het veranderlijke gedeelte voor de personeelsleden, ressorterend onder het deelakkoord VIA6 (dringende maatregelen koopkracht publieke sector van 22 december 2020), 3,6 procent van het jaarsalaris, vermeld in het tweede lid, 2°.

Voor VIA-personeelsleden werkzaam in de socio-culturele sector geldt deze verhoging van de eindejaarstoelage vanaf 2021.

## 2. Aanpassing geboorteverlof

Vanaf 1 januari 2021 wordt het aantal dagen geboorteverlof stapsgewijs opgetrokken tot 20 dagen in 2023.

Deze optrekking gebeurt in 2 fases: vanaf 1 januari 2021 wordt het recht opgetrokken tot 15 dagen voor de geboortes vanaf die datum en vanaf 1 januari 2023 worden er nog eens 5 bijkomende dagen toegekend. Het geboorteverlof zal dan 20 dagen bedragen voor de geboortes die vanaf 1 januari 2023 plaatsvinden.

Om voormelde reden dient 254 RPR aangepast te worden nl.

Oorspronkelijk voorstel:

### Statutair:

15 werkdagen (als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023)

20 werkdagen (als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023),

op te nemen binnen een termijn van 4 maanden na de geboorte.

Gedurende de eerste tien werkdagen van het geboorteverlof hebben de betrokken ambtenaren recht op de doorbetaling van hun salaris; voor de resterende dagen hebben ze recht op 82% van hun brutosalaris

### Contractueel:

15 werkdagen (als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023)

20 werkdagen (als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023),

op te nemen binnen een termijn van 4 maanden na de geboorte.

De eerste 10 werkdagen van het geboorteverlof vallen ten laste van het bestuur, de resterende dagen zijn ten laste van het ziekenfonds .

De vakbonden gaan hier niet mee akkoord omdat er een ongelijke behandeling is van het personeel. Zij vragen daarom dat er vanaf dag 11 dienstvrijstelling wordt gegeven voor iedereen. Dit heeft als voordeel dat we de administratieve last vermijden van doorgave aan het ziekenfonds voor de contractuelen en de herberekening van het loon van de statutairen



dan niet nodig is vanaf dag 11. Dit zorgt bovendien voor een gelijke behandeling van alle personeelsleden ongeacht hun statuut.

De regeling wordt dan als volgt:

Statutair:

15 werkdagen (als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023)

20 werkdagen (als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023),

op te nemen binnen een termijn van 4 maanden na de geboorte.

Gedurende de eerste tien werkdagen van het geboorteverlof hebben de betrokken ambtenaren recht op de doorbetaling van hun salaris; voor de resterende dagen wordt er dienstvrijstelling verleend.

Contractueel:

15 werkdagen (als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023)

20 werkdagen (als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023),

op te nemen binnen een termijn van 4 maanden na de geboorte.

De eerste 10 werkdagen van het geboorteverlof vallen ten laste van het bestuur, voor de resterende dagen wordt er dienstvrijstelling verleend.

### 3. Aanpassing rouwverlof

Via de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof, wordt de huidige regeling m.b.t. het klein verlet ingeval van overlijden (= het rouwverlof) in belangrijke mate gewijzigd. De betrokken wet treedt in werking op 25 juli 2021

Voorstel van aanpassing art. 254 RPR

overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner:  Nieuw: overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden	4 werkdagen, op te nemen binnen een termijn van 14 kalenderdagen na overlijden  Nieuw: 10 werkdagen. Drie dagen ervan zijn door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en zeven dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.  Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever
Nieuw: overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Nieuw: drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de

overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever
overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner:  Nieuw:  Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont	2 werkdagen, op te nemen binnen een termijn van 14 kalenderdagen na overlijden  Nieuw:  twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.
overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:  Nieuw:  Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont.	1 werkdag  Nieuw:  1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever
Nieuw:  Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	Nieuw:  1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.”

Voor de statutaire personeelsleden (in afwachting van een BVR)

Aan de statutaire personeelsleden wordt dienstvrijstelling verleend als volgt:

- bij overlijden van de samenwonende partner of kind van het statutaire personeelslid of van de samenwonende partner: **6 werkdagen dienstvrijstelling**, die de verantwoordelijke voor het dagelijkse personeelsbeheer toekent **na opname van de huidige 4 werkdagen omstandigheidsverlof**;
- bij overlijden van een pleegkind van het statutaire personeelslid of van de samenwonende partner in geval van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: **10 werkdagen dienstvrijstelling**;

- bij overlijden van een pleegkind van het statutaire personeelslid of van de samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: **1 werkdag**;
- bij overlijden van een pleegvader of pleegmoeder van het statutaire personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: **4 werkdagen**. Bij overlijden van een pleegvader of pleegmoeder van het contractuele personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: **1 werkdag**.

Die regeling van dienstvrijstelling komt te vervallen zodra het geplande besluit van de Vlaamse Regering in werking treedt.

Gelet op het protocol van akkoord met de vakbonden, zoals onderhandeld op 27/10/2021;

#### *Juridisch kader*

Gelet op het Decreet Lokaal Bestuur.

De rechtspositieregeling van toepassing op het gemeente-en OCMW-personeel;

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Via de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het rouwverlof.

Koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten;

Artikelen 52, 70, 71 en 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het VIA6 akkoord;

#### *Financiële aspecten*

### **BESLUIT**

Artikel 1. De OCMW-raad beslist tot aanpassing van de rechtspositieregeling zoals hoger vermeld meer bepaald voor wat betreft:

- de eindejaarstoelage
- het geboorteverlof
- het rouwverlof

Artikel 2. Dit besluit wordt ter kennis gebracht van het personeel.

goedgekeurd

De burgemeester overloopt de voorgestelde aanpassingen: de eindejaarstoelage, het geboorteverlof (dat voor statutairen en contractuelen op dezelfde manier zal behandeld worden) en het rouwverlof. De vakbonden hebben met deze aanpassingen ingestemd.

Stemresultaat: aangenomen, met algemeenheid van stemmen.

### **6) Verlof-, sluitings- en feestdagen 2022 personeel gemeente en OCMW**

#### *Betrokkenen*

**Feitelijke context**

Volgende verlof-, sluitings- en feestdagen 2022 personeel gemeente en OCMW worden voorgesteld ter goedkeuring na bespreking op het onderhandelingscomité van 27/10/2021:

Zaterdag 1 januari:	Nieuwjaar (*)
Maandag 18 april:	Paasmaandag
Dinsdag 19 april:	nm: dienstvrijstelling (sportdag)
Donderdag 21 april:	nm: dienstvrijstelling vanaf 17u (personeelsfeest)
Zondag 1 mei:	Feest van de arbeid (*)
Donderdag 26 mei:	O.H. Hemelvaart
Vrijdag 27 mei:	Brugdag via opname van verlof
Maandag 6 juni:	Pinkstermaandag
Donderdag 2 juni:	Dienstvrijstelling voor teambuilding
Maandag 11 juli:	Vlaamse Feestdag
Donderdag 21 juli:	Nationale feestdag
Vrijdag 22 juli:	Brugdag via opname van verlof
Maandag 15 augustus:	O.L.V. Hemelvaart
Dinsdag 1 november:	Allerheiligen
Woensdag 2 november:	Allerzielen
Vrijdag 11 november:	Wapenstilstand
Dinsdag 15 november:	Feest van de Dynastie
Dinsdag 22 november:	nm: dienstvrijstelling voor "De burgemeester kookt"
Zondag 25 december:	Kerstmis (*)
Maandag 26 december:	2 <sup>de</sup> Kerstdag
Van 27 tot 30 december:	Collectieve sluiting via opname van verlof

(\*) = feestdag die valt in een weekend > is vrij te compenseren

Opmerkingen

- De brugdagen via opname verlof zijn niet van toepassing voor het personeel van het containerpark en de sporthal;
- Het personeel van de bibliotheek heeft bijkomend volgende brugdag via opname verlof: zaterdag 28 mei 2022;
- Sluiting sporthal voor vaste verhuur vanaf vrijdag 1 juli 2022 tot en met zondag 31 juli 2022;

#### *Juridisch kader*

Decreet Lokaal Bestuur;

Artikel 229 Rechtspositieregeling

#### **BESLUIT**

Art. 1. De OCMW-raad beslist akkoord te gaan met de verlof-, sluitings- en feestdagen 2022 personeel gemeente en het OCMW Kortenaak zoals hierboven weergegeven.

goedgekeurd

Stemresultaat: aangenomen, met algemeenheid van stemmen.

#### OPENBARE ZITTING **STANDAARDPUNTEN**

#### **SECRETARIAAT**

#### **7) Vragen**

#### OPEN ZITTING **STANDAARDPUNTEN**

#### **SECRETARIAAT**

#### **8) Eedaflegging nieuw lid Bijzonder Comité van de Sociale Dienst**

#### *Betrokkenen*

Dossierbeheerder: Ann Merlo

Bevoegd schepen:

#### *Feitelijke context*

Overwegende dat:

- Het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst 6 leden telt de voorzitter niet inbegrepen;
- Het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst dient te bestaan uit personen van verschillend geslacht;
- De leden van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst gekozen worden door de raad voor maatschappelijk welzijn onder de voorzitter en de leden van het vast bureau, de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn en andere verkiesbare burgers op basis van een gezamenlijke akte van voordracht, ondertekend door de meerderheid van de verkozenen van dezelfde lijst of groep van lijsten die aan de lokale verkiezingen hebben deelgenomen, of, als de voorgedragen kandidaat deelgenomen heeft aan de

- lokale verkiezingen, door de meerderheid van de verkozenen van dezelfde lijst of groep van lijsten die aan de lokale verkiezingen hebben deelgenomen;
- Alleen handtekeningen van raadsleden die de eed hebben afgelegd in aanmerking worden genomen, met inbegrip van de handtekeningen van de opvolgers die de eed als raadslid hebben afgelegd;
  - Niemand meer dan één akte van voordracht kan ondertekenen;

Overwegende dat in de oorspronkelijke voordrachtakte van de Vooruit-fractie Paul Sterkendries werd voorgedragen; dat zijn mandaat een einddatum had, te weten 31.12.2021;

Dat als kandidaat-opvolger werd aangeduid: mevr. Anne Jordens;

#### *Juridisch kader*

Gelet op de artikelen 91, 92, 93, 94, 95 en 96 van het Decreet over het lokaal bestuur;

#### **BESLUIT het volgende kandidaat-lid verkozen te verklaren als lid voor het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst met ingang van 01.01.2022:**

Mevr. Anne Jordens, Scherpendries 11 te 3473 Waanrode, geboren op 27.03.1964 te Tienen

Dit lid legt hierna de decretaal voorgeschreven eed af in handen van de voorzitter:

***“Ik zweer de verplichtingen van mijn mandaat trouw na te komen”***

Aldus vastgesteld in voormelde zitting.

goedgekeurd

Stemresultaat: aangenomen, met algemeenheid van stemmen.

Voor de notulen,

De Algemeen Directeur

De Voorzitter

Dominique Hayen

Kim Vandepoel