



Uittreksel uit de notulen van de Gemeenteraad

Zitting van de Gemeenteraad van 24 januari 2022

AANWEZIG: Frank Wilrycx, Burgemeester-Voorzitter
Kris Govers, Monique Quirynten, Raf Verheyen, Leen Kerremans, Schepenen
Annie Verheyen, Jef Van Accom, Jef Schoofs, Kris Luyckx, Tine Van der Vloet, Evelien Willems, Josée Van Aert, Boris Kersemans, Koen Staes, Nele Daems, Jan Quirijnen, Jan De Bie, Luc Holthof, Ann Wouters, Raadsleden
Dries Couckhuys, Algemeen directeur

VERONTSCHULDIGD:

Openbare zitting

Personeel. Wijziging rechtspositieregeling. Goedkeuring.

Wetgeving

het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017;
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 en latere wijzigingen;
de wet van 3 juli 1978;

Feiten

De voorgestelde wijzigingen betreffen:

- toevoeging diensthoofd sociale zaken bij specifiek OCMW-personeel
- schrapping aanduiding leeftijd bij pensionering
- het gemeentebestuur wil bestaand personeel 8 jaren (en vanaf 1 januari 2024 12 jaren) ipv 4 jaren anciënniteit in privé-sector of als zelfstandige meegeven
- aanpassing eindejaarstoelage aan sectoraal akkoord
- geldigheidsduur maaltijdcheques
- uitsluiting ecocheques voor tewerkstelling in kader van art. 60§7
- termijn voor indiening formulier fietsvergoeding
- pleegzorgverlof en pleegouderverlof
- vaderschapsverlof
- correcties of verduidelijkingen

Adviezen

het onderhandelingscomité met vakbond van 12 januari 2022;

Besluit Goedgekeurd met eenparigheid van stemmen.

De rechtspositieregeling te wijzigen in volgende zin:

Art. 2. Voor de toepassing van deze rechtspositieregeling wordt verstaan onder:
1° het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, afgekort als DLB

- 2° BVR: het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en de rechtspositieregeling van het gemeente- en OCMW-personeel en het provinciepersoneel;
- 3° het personeelslid: zowel het statutaire personeelslid als het contractuele personeelslid;
- 4° het statutaire personeelslid: zowel het vast aangestelde statutaire personeelslid als het statutaire personeelslid op proef;
- 5° het vast aangestelde statutaire personeelslid: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband, ook genoemd "in vast verband benoemd" in afdeling 2 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;
- 6° het statutaire personeelslid op proef: elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
- 7° het contractuele personeelslid: elk personeelslid dat in dienst is genomen bij arbeidsovereenkomst, conform de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 8° het contractuele personeelslid op proef: het contractuele personeelslid in de proeftijd;
- 9° graad: benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of benaming voor een specifieke functie;
- 10° functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel, waaronder de competenties;
- 11° competenties: de kennis, vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken en attitudes die nodig zijn voor de uitoefening van een functie.
- 12° personeelscategorie 1: gemeenschappelijke functies die zowel bestaan bij de gemeente als bij het OCMW
- Administratief assistent D1 – D3
 - Administratief medewerker C1 – C3
 - Technisch beambte Poetsdienst E1 – E3
 - Boekhouder B1 – B3
- 13° personeelscategorie 2: specifieke functies die niet bestaan bij de gemeente maar wel bij het OCMW
- Maatschappelijk werker B1 – B3
 - Jurist A1a – A2a
 - Deskundige personeel, administratie en financiën B1 – B3
 - Klusjesman E1 – E3
 - Technisch beambte Maaltijdbedeling E1 – E3
 - Coördinator strijkatelier D1 – D3
 - Onthaalmedewerker C1 – C3
 - Medewerker welzijn, gezondheid, andersvaliden- en ouderenbeleid B1 – B3
 - **Diensthofd sociale zaken B4-B5**
- 14° personeelscategorie 3: voltallige personeel van specifieke diensten en voorzieningen: personeel van verplegende, verzorgende en dienstverlenende instellingen of diensten die federaal of Vlaams genormeerd en gefinancierd worden + het voltallige personeel dat ingezet wordt voor activiteiten die hoofdzakelijk in mededinging met andere marktspelers gebeuren
- Technisch beambte Strijkdienst E1 – E3
 - Technisch beambte Thuishulp E1 – E3
- 15° Art. 60&7: de mensen die ter beschikking gesteld worden van een andere werkgever in het kader van artikel 60&7 van de organieke wet betreffende de OCMW's volgen het reglement van de lokale werkgever. Bijgevolge is hier de rechtspositieregeling niet van toepassing.
- 16° Voorliggende rechtspositieregeling is niet van toepassing op studenten.

Art. 171. De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het vast aangestelde statutaire personeelslid:

- 1° het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd **van 65 jaar**, de vervroegde pensionering **vanaf 60 jaar** en de ambtshalve pensionering als gevolg van artikel 83 van de wet van 5 augustus 1978 houdende economische en budgettaire hervormingen;
- 2° het vrijwillige ontslag;

3° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid naar aanleiding van een tweede opeenvolgende evaluatie met het evaluatieresultaat ongunstig, dwz na een eerste negatieve evaluatie na verloop van de evaluatieperiode van twee jaar én een tweede negatieve evaluatie na een verkorte evaluatieperiode van zes maanden.

Art. 184. Bij een nieuwe aanwerving wordt beroepservaring in de privésector of als zelfstandige voor twaalf jaren in aanmerking genomen voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen op voorwaarde dat deze relevant is voor de uitoefening van de functie.

De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld door de (adjunct) algemeen directeur op basis van een vergelijking van die ervaring met de voorwaarden en met het functieprofiel voor de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

Desalniettemin kan elk huidig personeelslid ambtshalve alvast al ***vier vanaf 1 maart 2022 acht jaar en vanaf 1 januari 2024 12 jaar*** beroepservaring in de privésector of als zelfstandige meenemen voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Het personeelslid levert zelf de bewijsstukken van de beroepservaring.

De geldelijke anciënniteit die op die manier verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan.

Art. 215. Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire 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.*

Het forfaitaire en veranderlijke gedeelte worden als volgt berekend:

1° het forfaitaire gedeelte:

a) het forfaitaire gedeelte bedraagt voor het jaar **2010 339,28 euro**;

b) vanaf 2008 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 twee decimalen nauwkeurig;

c) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b), wordt verhoogd met 248,74 euro;

d) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt c) wordt vervolgens verhoogd met 250 euro:

1) vanaf 2008 voor het personeel dat op 1 december 2008 behoort tot het niveau C, D of E;

2) vanaf 2009 voor het personeel dat op 1 december 2009 behoort tot het niveau A of B, en voor de functiehouders in de decretale graden van het lokaal bestuur.

e) het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt d) wordt voor alle personeelsleden:

1) voor het jaar 2010 verhoogd met 100 euro;

2) voor het jaar 2011 verhoogd met 200 euro;

3) voor het jaar 2012 verhoogd met 300 euro;

f) vanaf het jaar 2013 wordt het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt d) voor alle personeelsleden verhoogd met 400 euro;

2° het veranderlijke gedeelte: **2,5 3,6 (sectoraal akkoord van 9 juni 2021)** 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.

Art. 243. Het personeelslid heeft voor elke gepresteerde werkdag recht op maaltijdcheques. De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 8,00 euro. De werkgeversbijdrage bedraagt 6,90 euro.

Het aantal maaltijdcheques is gelijk aan het aantal dagen waarop het personeelslid effectief arbeidsprestaties levert. Onder dagen van effectieve prestaties wordt verstaan, de dagen waarop het personeelslid fysisch aanwezig is op het werk en de dagen die als dusdanig worden aanzien (bv. studiedagen, syndicaal verlof, opleidingen).

Voor de berekening van het aantal dagen waarop effectief werd gewerkt geldt volgende werkwijze: het totaal effectief gepresteerde uren van het personeelslid tijdens de maand delen door 7.6. Indien het quotiënt van die deling een decimaal oplevert, wordt het afgerond naar de hogere eenheid. Indien het quotiënt groter is dan het maximaal aantal werkbare dagen van een voltijds personeelslid per maand, wordt het quotiënt tot het aantal werkbare dagen beperkt.

De dagen in toepassing van de verlofregeling worden niet in aanmerking genomen als effectieve werkdagen.

Het bijwonen van studiedagen, opleidingsdagen wordt gezien als een gepresteerde werkdag op voorwaarde dat er geen middagmaal of avondmaal is voorzien voor de deelnemers.

De maaltijdcheques worden op naam van het personeelslid afgeleverd. De cheque zal duidelijk vermelden dat hij ***slechts drie maanden geldig is voor de duurtijd van één jaar*** en dat hij enkel mag gebruikt worden ter betaling van een eetmaal of voor de aankoop van verbruiksklare voeding.

De maaltijdcheques worden in de loop van de maand die volgt op deze waarin de maaltijdcheques verschuldigd zijn, overhandigd aan het personeelslid.

Art. 243 bis. Het personeelslid heeft voor elk jaar verhoudingsgewijs de prestaties of gelijkgestelde periodes (inbegrepen tijdelijke werkloosheid) en verhoudingsgewijs de prestatiebreuk recht op ecocheques ten belope van 200 euro.

De ecocheques worden per kalenderjaar eenmaal uitgekeerd in de loop van de maand januari volgend op de referentieperiode. Het personeelslid geniet van het voordeel van ecocheques in elektronische vorm. De ecocheques zijn 24 maanden geldig. Ze mogen slechts worden aangewend voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij cao nr. 98 van 20 februari 2009.

Tewerkgestelden in het kader van art. 60§7 ***krijgen eveneens ecocheques maar volgen de regeling van de werkgever bij dewelke ze worden tewerkgesteld***. Jobstudenten worden uitgesloten.

Art. 248. Het personeelslid ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding ten belope van het maximum bedrag per afgelegde kilometer wanneer hij de afstand van en naar het werk volledig of gedeeltelijk aflegt met de fiets dat fiscaal en sociaalrechtelijk wordt beschouwd als vrijgesteld sociaal voordeel. De afstand naar het werk dient minstens een halve kilometer te bedragen. ***Het formulier voor het verkrijgen van deze fietsvergoeding moet binnen een termijn van maximaal 2 maanden na de afloop van de maand worden ingediend.***

Art. 259. Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen. Bij afwezigheden zonder recht op salaris of afwezigheden wegens deeltijdse prestaties wordt het recht op betaalde vakantie zoals bepaald in artikel 258 §1 verhoudingsgewijze verminderd.

Als een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, worden zijn vakantiedagen in evenredige mate verminderd. **(Voor een contractueel personeelslid geldt dit enkel voor de bovenwettelijke vakantiedagen)**

Indien de berekening een niet geheel getal oplevert, wordt dit afgerond naar de hogere eenheid.

Hoofdstuk IV. Bevallingsverlof/opvangverlof/pleegzorgverlof/pleegouderverlof

Art. 262. Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Het vast aangestelde statutaire personeelslid behoudt het recht op salaris tijdens het bevallingsverlof, op voorwaarde dat de betrokkene alle beroepswerkzaamheid staakt.

Art. 263. Bij verlenging van de postnatale rustperiode in overeenstemming met artikel 39, zesde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt het vast aangestelde statutaire personeelslid tijdens de duur van die verlenging doorbetaald.

Art. 264. §1. Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat vader is van het kind, recht op vaderschapsverlof, dat niet langer mag duren dan het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutaire personeelslid dat vader is van het kind, recht op vaderschapsverlof, dat op zijn vroegst een aanvang neemt vanaf de achtste dag, te rekenen na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschapsverlof eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§3. Het vaderschapsverlof, vermeld in §1 en §2, is bezoldigd.

Art. 265. Het statutair personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

1° het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 %

2° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

3° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op verlof.

Tijdens het opvangverlof behoudt het statutair personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

De raad kan bepalen dat het opvangverlof opgenomen moet worden in een aaneengesloten periode.

~~**De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het ogenblik waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof. Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode. De uitoefening van het recht op adoptieverlof moet een aanvang nemen binnen twee maanden die volgen op de inschrijving van het kind als lid van het gezin van de werknemer.**~~

Art. 265bis Pleegzorgverlof

Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82 % van het brutosalaris.

Art. 265ter Pleegouderverlof

In deze paragraaf wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk zal is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

In geval van langdurige pleegzorg heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in art. 2, 12° van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

1° met drie weken vanaf 1 januari 2023

2° met vier weken vanaf 1 januari 2025

3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan een van de volgende voorwaarden:

1° het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 %

2° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

3° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82 % van het brutosalaris.

Art. 284. Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen:

1° huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten:	4 werkdagen
2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer. Dit is eveneens van toepassing op de 'meemoeder' = vaderschapsverlof	10-15 werkdagen Vanaf 01/01/2021 10-20 werkdagen Vanaf 01/01/2023
3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner:	4 werkdagen
4° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner:	2 werkdagen
5° 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:	2 werkdagen
6° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of	1 werkdag

de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:	
7° huwelijk van een bloed- of aanverwant: a) in de eerste graad, die geen kind is; b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van het huwelijk
8° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer:	de dag van de plechtigheid
9° plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	1 werkdag
10° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag
11° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd

Het omstandigheidsverlof is een recht, maar het personeelslid is niet verplicht deze verloven geheel of gedeeltelijk op te nemen.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het vaderschapsverlof voor contractuele personeelsleden in de gevallen die hierna omschreven worden.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 2°, toegekend volgens de regels van het arbeidsrecht, in het bijzonder volgens de regeling, vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten.

Wanneer het omstandigheidsverlof uit meerdere dagen bestaat kan het op verzoek van het personeelslid worden gesplitst in meerdere periodes.

Voor alle personeelscategorieën

Indien men deeltijds werkt in verschillende personeelscategorieën, gebeurt de berekening van het omstandigheidsverlof pro rata de tewerkstellingsbreuk voor de van toepassing zijnde personeelscategorie en volgens de regeling die hierop van toepassing is.

Art. 319bis. ~~Het personeelslid dat is aangesteld als pleegouder door de jeugdrechtbank of een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg heeft recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn/haar gezin van één of meerdere personen die in het kader van pleegzorg aan hem/haar zijn toevertrouwd. De duur van de afwezigheid mag zes dagen per jaar niet overschrijden. Indien het pleeggezin bestaat uit twee personeelsleden die beiden aangesteld zijn als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.~~

Art. 321bis. Aan een personeelslid **kan wordt** dienstvrijstelling **worden** toegestaan voor:

- huwelijk van één van de (schoon)ouders van de ambtenaar of van de samenwonende partner met wie de ambtenaar samenleeft: hetzij de dag van de burgerlijke plechtigheid hetzij de dag van de kerkelijke plechtigheid.
- overlijden van een bloed- of aanverwant in de derde graad maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar of van de samenwonende partner met wie de ambtenaar samenleeft: de dag van de begrafenis of crematie.
- een twaalfjarig kind van de ambtenaar of van de samenwonende partner met wie de ambtenaar samenleeft indien geen omstandigheidsverlof kan worden toegekend voor plechtige communie, feest van de vrijzinnige jeugd of een gelijkaardige plechtigheid van een erkende eredienst: één werkdag.
- diamanten of gouden bruiloft van de (schoon)ouders van de ambtenaar of van de samenwonende partner met wie de ambtenaar samenleeft: één werkdag.
- het bekomen van een burgerlijk ereteken wegens 25 dienstjaren: één werkdag.
- het bekomen van een burgerlijk ereteken wegens 35 dienstjaren: één werkdag.

Bijlage(n)

aanpassing RpR januari 2022.pdf

Voor eensluidend verklaard afschrift van de Gemeenteraad op 25 januari 2022

De Algemeen directeur

De Burgemeester-Voorzitter

Dries Couckhuyt

Frank Wilrycx