

Zitting van 24 oktober 2019

Aanwezig de dames en heren:

Bert De Wit: Burgemeester;

Bertrand Eraly, Diane Willems, Nick De Rijck, Petra Vreys, Werner Van Nuffelen: Schepenen;

Jan Van Herck: Voorzitter raad voor maatschappelijk welzijn;

Paul Dams, Elynn Van Uffel, Diana Van Leemputten, Marc Verlinden, Theo Smets, Nadia Van Beughem,

Alain Verschaeren, Christoph Torfs, Joachim De Buyser, Johan Van Lier, Jamin Desaeveer, Joris Heremans,

Katrien van Gilse, Jolien Wittemans: Raadsleden;

Wim Vandenbroeck: Algemeen directeur;

Verontschuldigd:

Nele De Preter, Kimberly Dockx: Raadsleden;

Het proces-verbaal van vorige zitting wordt goedgekeurd.

Dagorde

OCMW

Bestuur en Werking

P.1. Dossiernaam: Goedkeuring verslag open RMW

Onderwerp: Goedkeuring verslag open raad voor maatschappelijk welzijn

Afdeling Financiële zaken

Financiën

P.2. Dossiernaam: Gronden Schrieksesteenweg

Onderwerp: Beslissing tot verkoop en vaststelling van de instelprijzen

Afdeling P&O

Personeel

P.3. Dossiernaam: Arbeidsreglement (gemeente en OCMW)

Onderwerp: Aanpassingen arbeidsreglement

P.4. Dossiernaam: Rechtspositieregeling (gemeente en OCMW)

Onderwerp: Aanpassingen Rechtspositieregeling

De voorzitter opent de zitting.

PUNT P.1: Dossiernaam: Goedkeuring verslag open RMW

Onderwerp: Goedkeuring verslag open raad voor maatschappelijk welzijn

Politiek verantwoordelijke: Werner Van Nuffelen

Dossierverantwoordelijke: Iris Battigelli

Voorgeschiedenis

26 september 2019 : raad voor maatschappelijk welzijn

Juridische grond

Het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur. De raad voor maatschappelijk welzijn keurt, mits eventuele aanpassingen, de notulen van de open raad voor maatschappelijk welzijn goed.

BESLUIT

eenparig

Art. 1:

De raad keurt de notulen van de open zitting van 26 september 2019 goed.

Bijlagen

- RMW_26-09-2019-Notulen_-_afgedrukt_op_10-10-2019_1019 (.pdf)

PUNT P.2: Dossiernaam: Gronden Schrieksesteenweg

Onderwerp: Beslissing tot verkoop en vaststelling van de instelprijzen

Politiek verantwoordelijke: Werner Van Nuffelen

Dossierverantwoordelijke: Lien Van den Brande

Raadslid Paul Dams vraagt naar de eigenlijke reden van deze verkoop.

Schepen Werner Van Nuffelen stelt dat de verkoop relatief dringend is omdat de verkaveling anders zou vervallen. Het is vooral de bedoeling om die gelden opnieuw te investeren in sociale projecten binnen de

gemeente. Welke dat juist gaan zijn weten we nog niet, maar dat zal duidelijker worden naar aanleiding van onze meerjarenplanning (december).

Raadslid Katrien van Gilse heeft opgemerkt dat het punt pas laat vervolledigd werd.

Schepen Werner Van Nuffelen zegt dat we lang hebben moeten wachten op het schattingsverslag maar dat we wilden de verkoop toch laten doorgaan, vandaar deze vertraging.

Voorgeschiedenis

- 28 oktober 2014: de raad voor maatschappelijk welzijn besluit een aanvraag tot stedenbouwkundige vergunning te richten tot de gewestelijke stedenbouwkundige ambtenaar, met het oog op het verkavelen van de gronden gelegen aan de Schrieksesteenweg, 2221 Pijpelheide.
- 27 november 2018: na het vervullen van alle verkavelingsvoorwaarden die opgelegd werden door gemeente Heist-op-den-Berg, wordt de verkavelingsakte ondertekend bij notaris Cuypers.
- 28 maart 2019: de raad voor maatschappelijk welzijn hecht zijn goedkeuring aan het reglement betreffende de verkoop van onroerende goederen.

Feiten en context

Voor de verkoop van deze percelen zal het reglement betreffende de verkoop van onroerende goederen gevolgd worden, waardoor in eerste instantie een landmeter aangesteld werd voor de opmaak van een schattingsverslag. Uit dit schattingsverslag blijkt dat:

- lot 1 geschat werd op 122.500 euro;
- lot 2 geschat werd op 125.000 euro;
- lot 3 geschat werd op 122.500 euro;
- lot 4 geschat werd op 125.000 euro;
- lot 5 geschat werd op 125.000 euro;
- lot 6 geschat werd op 130.000 euro.

Lot 7, dat in tegenstelling tot de andere loten geen bouwgrond is maar wel landbouwgrond, werd geschat op 26.000 euro, onder de voorwaarde dat er een erfdienstbare uitweg gegarandeerd kan worden.

Juridische grond

Omzendbrief BB 2010/02 betreffende de vervreemding van onroerende goederen door provincies, gemeenten, OCMW's en besturen van erkende erediensdiensten.

Argumentatie

Sinds de verkavelingsvergunning van 21 mei 2015, werden er reeds verschillende stappen gezet om de betreffende gronden te kunnen verkopen. Zo werden er grondwerken uitgevoerd, werden de baangrachtoverwelvingen verwijderd, werden de noodzakelijke infrastructuurwerken voor nutsvoorzieningen uitgevoerd en werd er een tijdelijke zuiveringsinstallatie geïnstalleerd. Er wordt geopteerd om op heden lot 1, 2 en 3 te koop te stellen. De instelprijzen moeten bepaald worden op basis van de geschatte waarde, de gemaakte kosten en een opportuniteitsmarge. Gelet op deze factoren, adviseert de financieel directeur om de instelprijs voor lot 1 te bepalen op 133 000 euro, voor lot 2 op 136 000 euro en voor lot 3 op 133 000 euro.

BESLUIT

eenparig

Art. 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn besluit lot 1, lot 2 en lot 3 van de verkaveling aan de Schrieksesteenweg te koop te stellen volgens het reglement betreffende de verkoop van onroerende goederen.

Art. 2:

De raad voor maatschappelijk welzijn besluit de instelprijs voor lot 1 te bepalen op 133 000 euro, voor lot 2 op 136 000 euro en voor lot 3 op 133 000 euro.

Bijlagen

- Schattingsverslag gronden Schrieksesteenweg (.pdf)

PUNT P.3: Dossiernaam: Arbeidsreglement (gemeente en OCMW)

Onderwerp: Aanpassingen arbeidsreglement

Politiek verantwoordelijke: Diane Willems

Dossierverantwoordelijke: Maïté Bourgeois

Raadslid Alain Verschaeren merkt op dat artikel 36 nog aangevuld moet worden in het arbeidsreglement.

Hij vraagt tevens wat het nut ervan is dat een zieke werknemer de dag voordat hij opnieuw begint te werken vóór 12 uur laat weten aan de personeelsdienst dat hij terug komt werken.

Voorzitter Jan Van Herck zegt dat dit voor het OCMW wel belangrijk is om te weten of bijvoorbeeld een poetshulp opnieuw komt werken of niet. Schepen Diane Willems beaamt dit en vindt het voor alle diensten belangrijk om te weten of een collega terug komt werken of niet.

Raadslid Alain Verschaeren merkt op: als je voltijds ziek bent en je wil nadien terug halftijds aan het werk, dan kan dit geweigerd worden; waarom is dit zo? Volgens het arbeidsreglement is de werkgever niet verplicht om in te gaan op de vraag om halftijds terug te komen werken; dit hangt af van de interne werking, organisatie en dienstnoodwendigheden.

Volgens schepen Diane Willems is het de bedoeling om de mensen zolang mogelijk aan boord te houden en te motiveren om opnieuw (halftijds) te komen werken.

Voorgeschiedenis

- 26 juni 2018: de laatste versie van het arbeidsreglement wordt goedgekeurd door de raad voor maatschappelijk welzijn.
- 2 augustus 2018: de laatste versie van het arbeidsreglement wordt goedgekeurd door de gemeenteraad.
- 18 juni 2019: het college van burgemeester en schepenen geeft positief advies omtrent de voorgestelde aanpassingen aan het arbeidsreglement.
- 8 juli 2019: het syndicaal overleg vindt plaats, waarin o.a. de aanpassingen aan het arbeidsreglement besproken worden.

Feiten en context

De aanpassingen in het arbeidsreglement die positief werden geadviseerd door het college van burgemeester en schepenen op 18 juni 2019 zijn overlopen op het syndicaal overleg van 8 juli 2019 namelijk :

- (1) het aanpassen van de gegevens van onze Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (EPBW), aangezien er sinds 1 januari 2019 samengewerkt wordt met IDEWE;
- (2) het aanpassen van bijlage 8, die handelt over de flexibele arbeidsorganisatie;
- (3) een aanpassing van de regels die gevolgd dienen te worden ingeval van ziekte.

Naast bovenstaande aanpassingen zijn er een aantal extra opmerkingen naar boven gekomen die na onderling overleg op 8 juli als dusdanig zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

De kleinere wijzigingen in het arbeidsreglement zijn de volgende:

- (A) In artikel 18 is een versoepeling doorgevoerd kwestie de eerste dag verlof bij glijdende roosters namelijk door het personeelslid kan voor elke eerste dag verlof, gebruik gemaakt worden van een combinatie van vakantie en glijtijd. Dit betekent dat er voor deze eerste dag minimum drie uren vakantie ingegeven moeten worden, waarbij de overige uren aangevuld mogen worden met glijtijd.
- (B) In artikel 22 wordt bij sancties, orde- en tuchtmaatregelen voor statutaire personeelsleden extra gerefereerd aan de wetgeving van loonbeslag (artikel 1410 van het Gerechtelijk Wetboek).
- (C) In artikel 24 wordt bij de modaliteiten betreffende ziekte verduidelijkt dat deze regeling eveneens van toepassing is in het geval van verlenging bij ziekte van één dag.
- (D) In artikel 36 wordt bij de orde en hygiëne voor technisch personeel verduidelijkt dat er een verbod is op loshangende kledij en loshangend haar.
- (E) In bijlage 2 omtrent de werkgeversafvaardiging wordt aangepast dat vanaf heden Werner van Nuffelen deze taak zal waarnemen, in de plaats van voormalig schepen Jan Van Herck.
- (F) In bijlage 3 worden de gegevens van de medische inspectie aangepast.
- (G) In bijlage 8 wordt toegevoegd dat de nieuwe, flexibele arbeidsorganisatie die gebruik maakt van glijtijd en servicetijd, tegen eind 2019 geëvalueerd zal worden in het managementteam.

ACOD en ACV hebben het protocol akkoord bezorgd betreffende de wijzigingen die als dusdanig staan opgenomen in het arbeidsreglement. Dit protocol wordt als bijlage bij deze beslissing gevoegd en maakt er integraal deel van uit.

Juridische grond

- De wet van 8 april 1965, die het invoeren van een arbeidsreglement van toepassing verklaart op de openbare sector.
- De wet van 17 december 1974 en het KB van 28 september 1984, die de betrekkingen tussen de vakbonden en het personeel regelen.
- De richtlijn van de Europese Unie van 14 oktober 1991, die de informatieplicht van de werkgever ten opzichte van de werknemer in verband met de arbeidsvoorwaarden vastlegt.
- Het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.
- Het decreet lokaal bestuur, inzonderheid artikel 40 waarin bepaald wordt dat de gemeenteraad instaat voor het vaststellen van de gemeentelijke reglementen, die o.a. betrekking kunnen hebben op het inwendige bestuur.

Argumentatie

Het is intussen één jaar geleden dat het nieuwe arbeidsreglement werd goedgekeurd. Hierbij werd een bijlage 8 opgenomen, die de flexibele arbeidsorganisatie heeft ingevoerd. Er werd destijds bepaald dat deze bepalingen op korte termijn geëvalueerd zouden worden, aangezien het gaat om een nieuwe manier van werken. Daarnaast was het ook nodig de regels omtrent ziekte verder te concretiseren, en is het noodzakelijk dat personeelsleden de contactgegevens van de juiste externe dienst voor preventie en bescherming op het werk kunnen terugvinden in het arbeidsreglement.

BESLUIT

eenparig

Art. 1:

De raad voor maatschappelijk welzijn hecht zijn goedkeuring aan de aanpassingen aan het arbeidsreglement voor het personeel. De aangepaste versie van het arbeidsreglement wordt als bijlage bij deze beslissing gevoegd, en maakt er integraal deel van uit.

Bijlagen

- ACV en ACOD akkoord AR (.pdf)
- Finaal versie AR _ GR & RMW 24102019 (.pdf)

PUNT P.4: Dossiernaam: Rechtspositieregeling (gemeente en OCMW)

Onderwerp: Aanpassingen Rechtspositieregeling

Politiek verantwoordelijke: Diane Willems

Dossierverantwoordelijke: Maïté Bourgeois

Voorgeschiedenis

21 december 2017: Laatst goedgekeurde versie van de rechtspositieregeling door de gemeenteraad. De gemeenteraad geeft een positief advies omtrent dit ontwerp van de nieuwe rechtspositieregeling van het OCMW-personeel.

30 januari 2018: Laatst goedgekeurde rechtspositieregeling door de raad van maatschappelijk welzijn.

18 juni 2019: : Het college van burgemeester en schepenen geeft positief advies omtrent de voorgestelde aanpassingen aan de rechtspositieregeling.

08 juli 2019: De samenkomst van het hoc-boc vindt plaats waarbij enkele aanpassingen worden doorgevoerd aan de rechtspositieregeling.

08 oktober 2019: Het college van burgemeester en schepenen hecht zijn goedkeuring aan de rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW -personeel.

Feiten en context

Sinds februari 2018 is de nieuwe rechtspositieregeling in voege voor het personeel van zowel de gemeente als het OCMW. Naar aanleiding van o.a. de wetswijzigingen omtrent de thematische verloven en de inwerkingtreding van het decreet lokaal bestuur, dient de rechtspositieregeling op heden opnieuw gewijzigd te worden.

De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende:

1) Verhoging van de waarde van de maaltijdcheques tot 8 euro (art. 210)

De gemeenteraad heeft op 27 september 2018 besloten om vanaf 1 oktober 2018 de maaltijdcheques te verhogen naar 8 euro per maand. Ter compensatie van deze verhoging werden de ecocheques verlaagd.

2) Loonschalen algemeen directeur en financieel directeur (bijlage I)

Het college van burgemeester en schepenen heeft op 27 maart 2018 kennisgenomen van de nieuwe loonschalen van de algemeen directeur en de financieel directeur, conform de bepalingen van het decreet lokaal bestuur.

3) Hospitalisatieverzekering (art. 211 §1)

Vanaf heden zal ook een hospitalisatieverzekering afgesloten worden voor personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van meer dan of gelijk aan één jaar. Voorheen werd er pas een hospitalisatieverzekering toegestaan indien het ging om een arbeidsovereenkomst van meer dan één jaar.

4) Aanwervingsprocedure (art. 9 §1)

Een 'jobwebsite' (gemeentelijke website, VVSG website,...) wordt eveneens beschouwd als een persorgaan.

5) Omstandigheidsverlof (art. 248)

1. Huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een wettelijke samenwoning

Voor deze gebeurtenis wordt een omstandigheidsverlof van vier werkdagen toegekend. Vanaf heden wordt bepaald dat dit omstandigheidsverlof opgenomen moet worden in de week voor of tot één maand na het huwelijk of de verklaring van wettelijke samenwoning.

2. Bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid

Voor deze gebeurtenis wordt een omstandigheidsverlof van tien werkdagen toegekend. Vanaf heden wordt bepaald dat dit omstandigheidsverlof opgenomen moet worden binnen vier maanden na de bevalling.

3. Overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner

Voor deze gebeurtenis wordt een omstandigheidsverlof van vier werkdagen toegekend. Vanaf heden wordt bepaald dat dit omstandigheidsverlof opgenomen moet worden binnen de twee weken na het overlijden.

4. Huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende partner of huwelijkspartner

Voor deze gebeurtenis wordt een omstandigheidsverlof van twee werkdagen toegekend. Vanaf heden wordt bepaald dat dit omstandigheidsverlof opgenomen moet worden in de week voor of de week na het huwelijk.

5. Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid

Voor deze gebeurtenis wordt een omstandigheidsverlof van twee werkdagen toegekend. Vanaf heden wordt bepaald dat dit omstandigheidsverlof opgenomen moet worden binnen de week na het overlijden.

6. Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in tweede graad. Voor deze gebeurtenis wordt een omstandigheidsverlof van één werkdag toegekend.

Vanaf heden wordt bepaald dat dit omstandigheidsverlof opgenomen moet worden binnen de week na het overlijden.

10. Gehoord worden voor de vrederechter inzake de organisatie van de voogdij over een minderjarige

Voor deze gebeurtenis wordt de nodige tijd, met maximaal één dag toegekend als omstandigheidsverlof. Vanaf heden wordt bepaald dat dit omstandigheidsverlof opgenomen moet worden op de dag dat de verhooring plaatsvindt.

6) Loopbaanonderbreking: ouderschapsverlof (art. 267)

De RVA biedt vanaf 1 juni 2019 eveneens de mogelijkheid om de prestaties bij ouderschapsverlof te verminderen met 10%. Ouderschapsverlof is een recht voor de werknemer maar voor een vermindering van 10% dient de werkgever wel uitdrukkelijk zijn akkoord te geven. Voorheen was het enkel mogelijk ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in een tewerkstelling van 4/5 op te nemen.

7) Overzicht van de verloven en afwezigheden en het recht op schaalanciënniteit (bijlage II)

Het recht op schaalanciënniteit bij de opname van onbetaald verlof is afhankelijk van het feit of het onbetaald verlof aaneensluitend of niet aaneensluitend wordt opgenomen. Het aaneensluitend opnemen van onbetaald verlof biedt geen recht op schaalanciënniteit. Wanneer het onbetaald verlof echter niet aaneensluitend wordt opgenomen, is er wel een recht op schaalanciënniteit.

Indien het werkrooster van het personeelslid verminderd wordt tot 80% of 50% door deze opname van het onbetaald verlof, dan heeft het personeelslid recht op schaalanciënniteit. Indien een personeelslid echter twintig dagen onbetaald verlof na elkaar opneemt, dan is er geen recht op schaalanciënniteit.

8) Reiskosten (art. 206)

De reiskosten worden vanaf heden samen met de betaling van het maandloon vergoed, namelijk per maand.

9) Terminologische wijzigingen

De termen secretaris en financieel beheerder werden aangepast naar respectievelijk algemeen directeur en financieel directeur.

Op 8 juli 2019 is het Hoc-Boc samengekomen om de aanpassingen te overlopen van de rechtspositieregeling. Naast de reeds bestaande aanpassingen die positief waren geadviseerd door het college van burgemeester en schepenen op 18 juni 2019 zijn er een aantal extra bemerkingen naar boven gekomen die na onderling overleg als dusdanig zijn opgenomen in de rechtspositieregeling.

Drie algemene opmerkingen werden geformuleerd welke in het document integraal zijn aangepast namelijk :

- 1/ De correcte functie titel "algemeen directeur" en "financieel directeur" is nagegaan in het volledig document. Bij enkele onderwerpen zoals bij de werving en selectie procedure is de benaming "secretaris" blijven staan.
- 2/ Het vet lettertype is veranderd naar normaal lettertype. Dit vet lettertype refereerde nog naar een eerdere aangepaste versie en was in deze versie foutief overgenomen.
- 3/ De verwijzingen naar artikels van het OCMW-decreet of het gemeentedecreet zijn aangepast naar de desbetreffende artikels van het decreet lokaal bestuur.

De overige wijzigingen zijn de volgende:

A/ Selecties (art. 14,\$1, punt 5)

Hier wordt bijgevoegd dat het niet gebruikelijk is dat mandatarissen alsnog aanwezig zijn, dit om een motie van wantrouwen te vermijden.

B/ Mutatie / overplaatsing personeelsleden (Titel 4 Bis)

Dit stuk werd toegevoegd.

C/ De terbeschikkingstelling van personeel aan een andere overheid (TITEL 5 TER)

In de titel wordt gespecificeerd dat de terbeschikkingstelling van personeel aan een andere overheid in onderling overleg gebeurt.

In artikel 163 sexies wordt gespecificeerd dat dit steeds in onderling overleg gebeurt.

D/ Jaarsalarisverhoging met 30% in de functie van algemeen directeur of financieel directeur (art. 179 bis)

E/ Artikel 179 bis wordt geschrapt wegens niet meer van toepassing.

F/ De vergoedingen voor reis- en verblijfskosten (Hoofdstuk V):

De vergoeding wordt aangepast naar de huidige bedragen die momenteel van toepassing zijn. Vanaf 1 juli 2019 namelijk 0,3653 euro per kilometer. (art. 207 \$ 1)

De vergoeding worden voor het carpoolen aangepast naar het bedrag momenteel van toepassing. Vanaf 1 juli 2019 namelijk 0.1805 euro per kilometer. (art. 207 \$ 3)

De vergoeding worden voor dienstreizen met de fiets aangepast naar het bedrag momenteel van toepassing. Vanaf 1 juli 2019 namelijk 0.1842 euro per kilometer. (art. 207 \$ 4)

G/ Deeltijdse statutaire werkhervattingen na ziekte (artikel 235, \$ 1)

Hier wordt bijgevoegd dat een eventuele weigering van aanvraag betreffende een eventuele deeltijdse werkhervatting gemotiveerd wordt aan het personeelslid.

H/ Omstandigheidsverloven (art. 248 \$ 1)

Betreffende het overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner dienen de 4 dagen omstandigheidsverlof te worden opgenomen tot 4 weken na het overlijden. (punt 3)

Betreffende het overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, of van de samenwonende of huwelijkspartner in het om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid dienen de 2 dagen omstandigheidsverlof te worden opgenomen tot 2 weken na het overlijden. (Punt 5)

Betreffende het overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of van de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner dient de 1 dag omstandigheidsverlof te worden opgenomen tot 1 week na het overlijden. (Punt 6)

Betreffende gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige kan de nodige tijd genomen worden met maximaal één dag op de dag van verhoring, eveneens op te nemen in uren op de dagen van verhoring. (Punt 10)

I/ Het onbetaald verlof (art. 249 \$ 5)

Hier wordt gespecificeerd dat personeelsleden die reeds een andere vorm van verminderde prestaties genieten en hierdoor gelijk of minder dan 19 uur per week presteren evenwel geen aanvraag kunnen indienen tot deeltijds onbetaald verlof.

J/ Flexibilisering van de volledige onderbreking (art. 268 en art. 273)

Hier werd extra informatie in verband met flexibilisering van de volledige onderbreking toegevoegd.

K/ Loonschalen

Bij bijlage I werd verduidelijkt dat de bedragen niet geïndexeerd zijn. En de laatst gekend index dd. 01/10/2018 gelijk is aan 1,7069. Daarnaast wordt gerefereerd dat voor de meest recente indexatie, contact kan opgenomen worden met de personeelsdienst.

De syndicale vertegenwoordigers ACOD en ACV hebben hun protocol akkoord gegeven betreffende de bovenstaande wijzigingen in de rechtspositieregeling. Het protocol akkoord maakt integraal deel uit van deze beslissing.

Argumentatie

Het nieuwe ontwerp van de rechtspositieregeling werd opgesteld met inachtneming van de nieuwe wetgeving, waardoor het administratief statuut voldoet aan de geldende bepalingen van de hogere wetgeving.

BESLUIT

eenparig

Art. 1:

Het raad voor maatschappelijk welzijn hecht zijn goedkeuring aan de rechtspositieregeling voor het gemeente- en OCMW-personeel, waarvan het ontwerp integraal deel uitmaakt van deze beslissing.

Bijlagen

- ACV en ACOD akkoord RPR en AR (.pdf)
- Finaal versie RPR hoc_boc 30 september 2019 (.pdf)

Wim Vandenbroeck
Algemeen directeur

Jan Van Herck
Voorzitter raad voor maatschappelijk
welzijn