

UITTREKSEL UIT HET VERSLAG VAN DE RAAD VAN BESTUUR OP 26 NOVEMBER 2024

Aanwezig:

- Steven Nagels, Nathalie Vervaecke, Charlotte De Backer, Kristof Cornelis, Frank Jongbloet, Erna Crombez, Dieter Debacker, Alain Lynneel, Noël Cordier, Conny Dierendonck, Francine Ampe-Duron, Gino Dumon, Roland Blomme, leden;
- Sofie Sanders, leden met raadgevende stem;
- Hendrik Huys, directeur en Vicky Handsaeme, stafmedewerker administratie.

Afwezig:

Kristien Vanmullem en Henk Dierendonck, leden.
Vicky Dereere en Andy Versyck, leden met raadgevende stem.

De heer Steven Nagels, voorzitter, opent de vergadering om 18.00 uur.

3.3 Personeelsstatuut – actualisering geldelijk statuut en administratief statuut – goedkeuring en voorstel volgende BOC

Verwijzingen en juridische grond

- Personeelsstatuut

Feiten, context en argumentatie

De directeur stelt voor om de volgende aanpassingen te doen aan het arbeidsreglement en het geldelijk statuut:

- De directeur stelt voor om de volgende tekst i.v.m. het “Verlof voor mantelzorg” toe te voegen aan het arbeidsreglement.
- Het omstandigheidsverlof dient ook nog aangepast aan het Besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2024 tot wijziging van het Vlaams Personeelstatuut van 13 januari 2006 en het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen wat betreft het toekennen van omstandigheidsverlof in geval van zwangerschapsverlies.
- Het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 werd opgeheven bij artikel 69 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023, met uitzondering van een aantal artikelen die werden opgeheven bij artikel 11 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2024:
In het arbeidsreglement en het geldelijk statuut worden aan aantal verwijzingen naar het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 vervangen door het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023.

Voorstel ivm wijzigingen aan het arbeidsreglement:

- De volgende aanpassingen worden voorgesteld aan artikel 16 van het arbeidsreglement m.b.t. omstandigheidsverlof en dienstvrijstellingen en onbetaald verlof:

“Artikel 16

a Omstandigheidsverlof en dienstvrijstellingen

- §1 Overeenkomstig artikel ~~67 209 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en provinciale besturen 07.12.2007 houdende de rechtspositieregeling~~, krijgt het personeelslid omstandigheidsverlof naar aanleiding van de onderstaande gebeurtenissen. ~~Ingevolge de wet van 27 juni 2021 wordt het rouwverlof vanaf 25 juli 2021 uitgebreid. Deze wet is rechtstreeks van toepassing op contractuele personeelsleden met als gevolg dat deze ook van toepassing is op de personeelsleden van IVOO. De aanpassing van de rechtspositieregeling volgt later.~~

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 (voor uitbreiding rechthebbenden zie art. 30 §2 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten):	20 werkdagen voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023 Overeenkomstig art. 30 §2, van de wet van 3 juli 1978 (gewijzigd door de programmawet van 22.12.2008 (BS 29.12.2008)), heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende 20 dagen, door hem te kiezen binnen 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling (dag van de bevalling is de eerste dag). Gedurende de eerste 3 dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. Tijdens de daarop volgende dagen ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt hem een uitkering toegekend via de ziekenfondsen (82% van het gederfde brutoloon; het dagbedrag is begrensd).
3°1) Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van de werknemer het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner of van zijn echtgenote 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:	10 werkdagen waarvan de eerste 3 werkdagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis en waarvan de 7 resterende werkdagen ofwel tegen 15 maart van het daaropvolgend jaar ofwel binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de periodes waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever. In geval de arbeidsongeschiktheid aansluit op de afwezigheid wegens het overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn echtgenote(e) of samenwonende

<p>4° 3°2) Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner</p> <p>5 3°3) Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van overlijden:</p> <p>6 3°4) 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.</p>	<p>partner, worden de dagen van afwezigheid die op grond van artikel 2, 5°, van het 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 van burgerlijke opdrachten worden toegekend, vanaf de vijfde dag aangerekend op de periode van het gewaarborgd loon zoals bepaald in dit artikel, op voorwaarde dat deze vijfde dag aansluit op een vierde dag afwezigheid van punt 31) uit de eerste kolom.</p> <p>4 werkdagen</p> <p>4 3 werkdagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de 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.</p> <p>1 werkdag 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.</p>
<p>7 4° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het huwelijk:</p>	<p>2 werkdagen</p>
<p>8 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:</p>	<p>2 werkdagen</p>
<p>9 6° 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: 9°/1 overlijden van de ouder van een pleegouder of een kind van het pleegkind, in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden, waarbij die ouder</p>	<p>1 werkdag</p>

<i>of dat kind niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner.</i>	
<i>10 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: 10°/1 huwelijk van een: a) pleegouder van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner: b) bloed- of aanverwant in de eerste en tweede graad van de pleegouder of het pleegkind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:</i>	de dag van het huwelijk
<i>11 8° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van het personeelslid de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment de priesterwijding of van de of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid de werknemer:</i>	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
<i>12 9° plechtige communie van een kind van het personeelslid de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtige communie.</i>	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
<i>13° deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het feest, aan het feest van de vrijzinnige jeugd.</i>	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
<i>14° deelneming van een kind van het personeelslid de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner of van een pleegkind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van de plechtigheid, aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:</i>	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
<i>15° 10° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:</i>	de nodige tijd, maximaal één dag
<i>16° 11° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:</i>	de nodige tijd
<i>17° Zwangerschapsverlies van het personeelslid dat zwanger was:</i>	<i>2 werkdagen op voorwaarde van het afleggen van een verklaring op eer</i>
<i>18° Zwangerschapsverlies van de echtgenote</i>	<i>2 werkdagen op voorwaarde van het</i>

<i>of samenwonende partner van het personeelslid:</i>	<i>afleggen van een verklaring op eer</i>
---	---

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.

In bovenstaande tabel wordt verstaan onder:

1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft voor minstens zes maanden of de pleegzorg waarbij het kind in het verleden voor minstens zes maanden was ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, of de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden deel zal uitmaken van het gezin van het personeelslid, in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft;

2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°;

3° zwangerschapsverlies: alle vormen van zwangerschapsverlies, zowel medisch als spontaan ingeleid, vanaf het ogenblik dat het verlies zich voordoet, vanaf het begin van de zwangerschap tot en met 180 kalenderdagen zwangerschap, zonder dat het personeelslid een attest hoeft voor te leggen.

§2 Overeenkomstig ~~artikel 67 "hoofdstuk XI De dienstvrijstellingen"~~ van het onder §1 vermelde besluit, heeft personeelslid recht op volgende dienstvrijstellingen:

<p>1° Als vrijwilliger van een hulpverleningszone brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening; Als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar. Dit recht geldt enkel indien het betrokken personeelslid niet moet vervangen worden.</p>
<p>2° Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen, heeft recht op dienstvrijstelling:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken; 2. als lid van een hoofdstembureau: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen.
<p>3° Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor het afstaan van:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname; 2. organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.
<p>4° Het personeelslid krijgt, maximaal tien keer per jaar, dienstvrijstelling op de dag waarop het bloed, plasma of bloedplaatjes geeft. De dienstvrijstelling geldt voor de tijd die nodig is voor de gift, waarin inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing naar en van het afnamecentrum.</p>

5° <i>Het vrouwelijk personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap.</i>
6° <i>In uitzonderlijke gevallen kan een personeelslid dienstvrijstelling vragen aan het directeur voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben.</i>

Deeltijdse werknemers hebben het recht van het werk afwezig te zijn gedurende hogergenoemde dagen die samenvallen met de dagen waarop ze normaal gewerkt zouden hebben. Zij mogen de afwezigheidsdagen kiezen onder dezelfde beperkingen als hierboven vermeld.

De werknemer moet:

- *zijn werkgever vooraf van zijn afwezigheid op de hoogte brengen; is dit, gezien de omstandigheden, niet mogelijk, dan moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen;*
- *het bewijs leveren van de reden (geneeskundig getuigschrift, oproepingsbrief, getuigen, bewijs leveren van de bloed- of plasma-afname, ...)*
- *de vrij te kiezen dagen tegen ten laatste 15 maart van het daaropvolgende jaar opnemen.*

b Onbetaald verlof

§1

Overeenkomstig ~~artikel 66 §2 1° art. 210 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 07.12.2007 houdende de rechtspositieregeling~~, kan het voltijds tewerkgestelde personeelslid 20 werkdagen per kalenderjaar onbetaald verlof nemen. Deze niet bezoldigde dagen kunnen in volledige of halve dagen en in al dan niet aaneensluitende perioden genomen worden.

Voor een deeltijds tewerkgestelde wordt het aantal mogelijk op te nemen dagen onbetaald verlof pro rata berekend.

Het personeelslid moet minimum zes maanden (één jaar voor A niveau) in dienst zijn voor dit onbezoldigd verlof

De modaliteiten voor het opnemen van onbetaald verlof zijn als volgt:

§1

Als de gevraagde periode van afwezigheid verenigbaar is met de goede werking van de dienst kan het personeelslid in principe in aanmerking komen voor het nemen van 20 werkdagen onbetaald verlof per kalenderjaar, te nemen in volledige dagen en al dan niet aaneensluitende perioden. Deze dagen worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§2

De directeur of bij zijn afwezigheid zijn vervanger (een stafmedewerker) staat het onbetaald verlof toe.

§3

Het personeelslid dient zijn aanvraag in voorkomend geval via zijn leidinggevende personeelslid in bij de directeur (of zijn vervanger), ten minste twee maanden voor de aanvang van het verlof. In uitzonderlijke gevallen kan de directeur (of zijn vervanger) afwijken van deze voorafgaande periode van twee maanden.

§4

De directeur (of zijn vervanger) beoordeelt of het geven van de toestemming verenigbaar is met de goede werking van de dienst. De directeur (of zijn vervanger) maakt zijn beslissing bekend aan het personeelslid zo snel mogelijk en ten laatste binnen de maand te rekenen vanaf de

ontvangst van de aanvraag; zoniet wordt ervan uitgegaan dat er een gunstige beslissing is. Wanneer de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk wordt ingewilligd, wordt de beslissing gemotiveerd.

§5

Het betrokken personeelslid kan tegen de weigering van onbetaald verlof bezwaar indienen bij de Raad van Bestuur en kan verzoeken om gehoord te worden.”

- Voorstel om de volgende tekst i.v.m. het “Verlof voor mantelzorg” toe te voegen aan artikel 21 van het arbeidsreglement:

“Artikel 21

...

e Verlof voor mantelzorg

Elke personeelslid heeft recht op verlof voor mantelzorg volgens de bepalingen voorzien in het KB van 02.01.1991 en eventuele latere wijzigingen.”

Voorstel ivm wijzigingen aan het geldelijk statuut:

Voorstel omdat dat het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 opgeheven werd bij artikel 69 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023:

“7 vergoeding wegens reis- en verblijfskosten

Artikel II 31

§1

Een vergoeding wegens reis- en verblijfskosten wordt toegekend aan de leden van het IVOO-personeel in dienstopdracht.

§2

Voor de vergoeding voor reiskosten is ~~artikel 156 en artikel 157 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007~~ artikel 39 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20/01/2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen van toepassing.

§3

Voor de hotel- en dagvergoeding is de regeling van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap van toepassing.

8 vergoeding van de kosten voor het woon-werkverkeer

Artikel II 32

Voor de vergoeding voor de kosten voor het woon-werkverkeer is ~~artikel 40 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en provinciale besturen-163 t.o.m. artikel 165 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007~~ van toepassing.

Bij gebruik van de trein, bus, tram of metro voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het personeelslid voor de kosten van het sociale abonnement (tweede klasse) vergoed in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen daarover.

*Er wordt een maandelijkse fietsvergoeding toegekend zoals bepaald in **artikel 40 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en provinciale besturen-artikel 164 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007** aan het personeelslid dat de verplaatsing van en naar het werk volledig of gedeeltelijk met de fiets aflegt. De fietsvergoeding bedraagt 0,23 EUR/km.”*

Het aangepast geldelijk statuut en administratief statuut werd overgemaakt als bijlage aan de uitnodiging.

Stemmen

De Raad van Bestuur beslist bij eenparigheid van stemmen.

Besluit**Artikel 1**

De Raad van Bestuur keurt de voorgestelde actualisering van het geldelijk en administratief zoals opgenomen in de bijlage aan de uitnodiging goed.

Artikel 2

De voorgestelde wijzigingen worden ter goedkeuring voorgelegd aan de eerstvolgende bijeenkomst van het Bijzonder Onderhandelingscomité.

Voor eensluidend afschrift
Namens de Raad van Bestuur,

Vicky Handsaeme
Stafmedewerker administratie