

# **OPENBAAR CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJK WELZIJN HARELBEKE**

## **UITTREKSEL UIT HET NOTULENBOEK VAN HET VAST BUREAU**

### **Zitting van 14 juni 2022**

Aanwezig: Alain Top: Voorzitter;  
Francis Pattyn, Tijs Naert, Dominique Windels, Kathleen Duchi,  
David Vandekerckhove, Lynn Callewaert: Leden;  
Carlo Daelman: Algemeen directeur

### **Voorwerp: Hervaststelling rechtspositieregeling.**

Het vast bureau,

Op grond van volgende overwegingen, zowel feitelijk als juridisch:

Afgelopen maanden hebben we een voorstel uitgewerkt voor een hervaststelling van de rechtspositieregeling voor stad en OCMW.

De huidige rechtspositieregeling is louter een juridisch document. Die zowel inhoudelijk als op het vlak van lay-out sterk achterhaald is. Een sterk veranderende en vooruitstrevende organisatie vraagt om een hedendaagse rechtspositieregeling die op regelmatige basis wordt bijgestuurd waar nodig.

### **Het juridisch document werd omgeturnd naar een werkdocument dat vlot leesbaar is voor alle medewerkers en geconcretiseerd met voorbeelden.**

#### **1. LAY-OUT**

Wat de lay-out betreft, is de rechtspositieregeling in een compleet nieuw "jasje" gestoken. Zo wordt er gewerkt met kleurenthema's en pictogrammen per hoofdstuk. Er worden accenten gelegd in de tekst door een "vet" lettertype toe te passen. Daarnaast zijn ook bij bepaalde stukken visualisaties en voorbeelden toegevoegd ter verduidelijking voor de medewerkers. Bijkomend wordt zo veel mogelijk gewerkt met digitale verwijzingen via hyperlinks in de tekst. Dit omdat voorheen vaak in de tekst werd verwezen naar "zie artikel 280" maar door wijzigingen doorheen de jaren klopt deze nummering vaak niet meer. Een digitale verwijzing kan dit probleem verhelpen.

#### **2. INHOUDELIJK**

De inhoudelijke aanpassing is driedelig. Er wordt in de eerste plaats getracht om het juridisch taalgebruik te vertalen naar meer begrijpbare taal. Dit met het oog op transparantie en toegankelijkheid voor iedere medewerker binnen stad en OCMW. Uiteraard blijft de inhoud juridisch sluitend.

Ten tweede zijn een aantal juridische wijzigingen doorgevoerd conform actuele wetgeving. Een voorbeeld hiervan is het aantal dagen omstandigheidsverlof in het kader van vaderschapsverlof die bij wet gewijzigd is naar 15 dagen sinds 1 januari 2021. Gezien deze zaken een wettelijke verplichting zijn worden ze niet opgenomen in deze toelichting.

Tot slot, zijn er een aantal structurele wijzigingen die we wensen door te voeren met de hervaststelling van de rechtspositieregeling. Deze worden hieronder neergeschreven.

## 2.1 Structurele wijzigingen

### 1. Samen voor een sterk merk

- Pagina 7-8:

In het eerste hoofdstuk "Samen voor een sterk merk" wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt om de missie, visie en waarden neer te schrijven. Deze waren voorheen niet opgenomen maar vormen wel een mooi begin van dit organisatie-breed werkdocument.

- Pagina 10, Artikel 1:

In de huidige rechtspositieregeling werd geen regelgeving opgenomen omtrent jobstudenten. Wettelijk gezien, indien hier niets over vermeld staat in de rechtspositieregeling, wordt een jobstudent aanzien als een contractuele medewerker. Dit betekent concreet dat een jobstudent in principe recht zou hebben op maaltijdcheques, vakantiegeld, eindejaarspremie, ... Om dit alles te vermijden worden jobstudenten in de toekomst opgenomen onder het toepassingsgebied. Hierin wordt vermeld dat bepaalde onderdelen in de rechtspositieregeling niet van toepassing zijn op hen. Hetzelfde werd ook gedaan voor de vrijwilligers.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op jobstudenten met uitzondering van salaris, fietsvergoeding, vergoeding voor onregelmatige prestaties. Student-arbeiders worden verloond in de graad E en student-bedienden worden verloond in de graad C. Deze rechtspositieregeling is niet van toepassing op vrijwilligers."*

### 2. Mijn loopbaan

- Pagina 15, Artikel 4:

In de huidige rechtspositieregeling bestaat op niveau B enkel de basisgraad B1-B2-B3. We stellen voor om op niveau B een hogere graad te voorzien, namelijk B4-B5 "Deskundige expert". Dit om proactief in te spelen op mogelijke organogramwijzigingen in de toekomst. Doorheen het document worden de nodige aanpassingen gedaan om B4-B5 te implementeren (bijvoorbeeld bij de salarisschalen).

- Pagina 86, Artikel 179:

In de huidige rechtspositieregeling werd enkel toegestaan om de geldelijke anciënniteit mee te nemen bij indiensttreding voor diensten bij de overheid. We stellen voor om deze mogelijkheid ook te voorzien voor schaalanciënniteit voor diensten bij de overheid.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Er kan een aanvraag ingediend worden bij de algemeen directeur om ook de schaalanciënniteit mee te nemen. Dit kan enkel mits zeer duidelijke anciënniteit in een gelijkaardige functie én mits akkoord van de algemeen directeur. (bv: maatschappelijk werker met 12 jaar dienst bij een ander lokaal bestuur die start als maatschappelijk werker binnen het Huis van Welzijn)."*

- Pagina 86, Artikel 180:

In de huidige rechtspositieregeling werd enkel toegestaan om de geldelijke anciënniteit mee te nemen bij indiensttreding voor diensten in de privésector of als zelfstandige. We

stellen voor om deze mogelijkheid ook te voorzien voor schaalanciënniteit voor diensten in de privésector of als zelfstandige.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Er kan een aanvraag ingediend worden bij de algemeen directeur om ook de schaalanciënniteit mee te nemen. Dit kan enkel mits zeer duidelijke anciënniteit in een gelijkaardige functie én mits akkoord van de algemeen directeur. (bv: boekhouder met 12 jaar dienst uit de privé sector die de overstap maakt naar stad Harelbeke)."*

- Pagina 19, Artikel 9:

In de huidige rechtspositieregeling is opgenomen dat bij aanwerving bepaalde diplomavereisten gelden en dat in uitzonderlijke gevallen kan afgeweken worden hiervan. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt willen we afstappen van deze regel en als standaardregel afwijken van de diplomavereiste.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Het is het College van burgemeester en Schepenen of het Vast bureau die de selectieprocedures voor onbepaalde duur functies bepaald. Er wordt standaard afgeweken van de diplomavooraarden zodoende het meest geschikte arbeidspotentieel te kunnen aantrekken. Er kan beslist worden, mits motivatie, om toch aan de gestelde diplomavereisten te voldoen. Bij specifieke wettelijk bepaalde functies blijft de gestelde diploma-vereiste uiteraard gelden. Bv: maatschappelijk werker.*

...

*In voorkomend geval beslist de aanstellende overheid voor de vacantverklaring van de functie of kandidaten die niet aan de diplomavereiste beantwoorden, in aanmerking komen voor aanwerving en aan welke bijkomende vereisten moet worden voldoen. (bv: x-aantal jaar ervaring en slagen voor een capacitaire proef.)"*

- Pagina 158, Bijlage "Bijzondere benoemings- en bevorderingsvoorwaarden":

Om de invulling van vacatures vlotter te laten verlopen en bevordering te motiveren binnen onze organisatie stellen we voor om de anciënniteitsvoorwaarden binnen bevordering te versoepelen. De bevorderingsvoorwaarden zijn terug te vinden in de bijlage "Bijzondere benoemings- en bevorderingsvoorwaarden" en zullen daar aangepast worden.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Bevorderen*

- *Naar D1-D3 – 1 jaar anciënniteit ipv 2 jaar*
- *Naar D4-D5 – 1 jaar anciënniteit ipv 2 jaar*
- *Naar C1-C3 – 2 jaar anciënniteit ipv 4 jaar*
- *Naar B1-B3 – 2 jaar anciënniteit ipv 4 jaar*
- *Naar B4-B5 – 2 jaar anciënniteit ipv 4 jaar*
- *Naar A1a-A3a – 3 jaar anciënniteit ipv 4 jaar*
- *Naar A4a-A4b – 4 jaar anciënniteit – blijft gelijk*
- *Naar decretale graad – 6 jaar anciënniteit ipv 10 jaar"*

### 3. Sterke en integere organisatie

- Pagina 77, Artikel 168:

In de praktijk merken we dat er vaak onduidelijkheid is over wat als "arbeidstijd" aanzien wordt bij het volgen van vormingen. Vandaar wordt een extra verduidelijking hieromtrent toegevoegd aan de bepalingen inzake vormingstijd en terugbetaling kosten.

Het volgende wordt voorgesteld (de twee laatste puntjes in het vet zijn toegevoegd):

*"De vormingstijd, zoals voorzien in de rechtspositieregeling, wordt aangerekend als arbeidstijd met volgende definiëringen:*

- *compensatie van de vormingstijd, zowel 's avonds als op zaterdag, gebeurt aan 100%;*
- *de verplaatsingstijd wordt forfaitair (per locatie) vastgesteld en wordt tevens gecompenseerd aan 100%;*
- *de eventuele examendag, met daarbijhorende verplaatsingstijd, wordt eveneens gecompenseerd aan 100%;*
- *het totaalpakket aan credit-uren wordt beheerd door de dienstchef ; om redenen van soepelheid en organisatie wordt dit urenpakket losgemaakt van de dienstnota "variabele werktijd";*
- ***De reguliere geldende regels omtrent priktijden blijven behouden, bijvoorbeeld tijdens middagpauzes wordt er uitgeprikt;***
- ***Aansluitende netwerkrecepties kunnen zeker bijgewoond worden, maar behoren niet tot de arbeidstijd."***

#### 4. Loon en waardering

- Pagina 94, Artikel 208:

De eindejaarstoelage bestaat uit een forfaitair gedeelte en een veranderlijk gedeelte. Hoe deze beide delen tot stand komen werd niet opgenomen in de huidige rechtspositieregeling. Echter, is dit wel een belangrijk onderdeel naar transparantie tegenover de medewerkers.

Het volgende wordt voorgesteld:

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

1. *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 twee decimalen nauwkeurig;*
- c) *het bedrag dat het resultaat is van de berekening, vermeld in punt b), wordt verhoogd met 698,74 euro;*
- d) *voor 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. *veranderlijke gedeelte:*

*3,6 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."*

• Pagina 96, Artikel 211:

Om proactief in te spelen op de inwerkingtreding van fietsleasing via de eindejaarstoelage wordt onder het hoofdstuk rond eindejaarstoelage een artikel opgenomen die knopt de mogelijkheid van fietsleasing toelicht.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"De eindejaarstoelage kan op vraag van het personeelslid geheel of gedeeltelijk worden omgezet in een theoretisch budget waarmee het personeelslid voordelen ter bevordering van fietsmobiliteit kan kiezen, die gelijkwaardig zijn aan die van een eindejaarstoelage in geld zoals omschreven in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 en 12 november 2010. In voorkomend geval is er geen of gedeeltelijk geen recht meer op de eindejaarstoelage.*

*Het theoretisch budget waarvan sprake in voorgaande lid is niet opeisbaar. De voordelen die het personeelslid vrij kiest binnen de grenzen van dit theoretisch budget, worden wel opeisbaar van zodra ze opgenomen worden in een individueel akkoord tussen het personeelslid en zijn bestuur. Bij gebrek aan een individueel akkoord, blijft het recht op de eindejaarstoelage onverkort van toepassing.*

*Het personeelslid moet zijn keuze om de eindejaarstoelage geheel of gedeeltelijk om te zetten maken op een moment dat er nog geen verworven rechten op die eindejaarstoelage bestaan (nl. voor 31 december van het voorgaande jaar). Wanneer het personeelslid kiest voor een gedeeltelijke omzetting van de eindejaarstoelage, vermindert hiermee het bruto bedrag van de eindejaarstoelage.*

*Indien het theoretisch budget meer was dan nodig voor de gekozen voordelen, wordt het saldo aan het personeelslid overgemaakt na afhouding van de noodzakelijke bijdragen en uiterlijk op ..... In voorkomend geval worden die teruggestorte gelden beschouwd als een gewone premie in geld.*

*De concrete modaliteiten over fietsmobiliteit worden uitgewerkt in een bijlage aan de RPR / aan het arbeidsreglement. [bijlage wordt later toegevoegd bij inwerkingtreding]"*

- Pagina 99, Artikel 217:

De vergoedingen voor reiskosten in het kader van dienstreizen worden ook meer gespecificeerd. Namelijk, dat er slechts een aanvraag voor vergoedingen voor reiskosten kunnen worden ingediend vanaf dat de dienstverplaatsing 1 kilometer bedraagt. Bovendien worden de aanvragen tot terugbetaling van reiskosten ingediend via de HR software.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Het personeelslid dat voor dienstreizen van zijn eigen motorvoertuig gebruikmaakt, heeft recht op een vergoeding van € 0,3669 per kilometer (periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022). Dienstreizen met eigen motorvoertuig kunnen ingediend worden vanaf 1 kilometer.*

*Bij carpooling kan de vergoeding voor de bestuurder worden verhoogd met € 0,1835 per kilometer (periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022). De meereizende personeelsleden hebben geen recht op een kilometervergoeding.*

*Dienstverplaatsingen met eigen fiets worden vergoed aan € 0,1872 per kilometer (periode 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2022). Ook hier geldt een minimumafstand van 1 kilometer.*

*De bedragen van de kilometervergoeding (voor dienstverplaatsingen met gemotoriseerd voertuig, fiets en carpooling) worden jaarlijks op 1 juli automatisch aangepast. Het college van burgemeester en schepenen neemt jaarlijks kennis van deze aanpassing i.f.v. de uitbetaling van de reiskosten.*

*Het bedrag is uniform voor alle functies, graden, niveaus en rangen en onafhankelijk van het belastbaar vermogen van het gebruikte motorvoertuig.*

*De reiskosten worden, samen met de bewijsstukken, ingediend via de HR software. De uitbetaling van de reiskosten gebeurt maandelijks."*

- Pagina 100, Artikel 219:

Bepalingen over vergoedingen voor verblijfskosten in het kader van meerdaagse opleidingen en/of trainingen waren niet opgenomen in de huidige rechtspositieregeling.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Meerdaagse opleidingen en/of trainingen die bijkomende overnachtingskosten genereren dienen voorgelegd te worden aan de beleidsmedewerker P&O. Deze dienen bewezen te worden aan de hand van bewijsdocumenten. De beleidsmedewerker P&O oordeelt over de grondigheid van de aanvraag hiervoor."*

- Pagina 100, Artikel 220:

Het toepassingsgebied voor vergoedingen voor nachtprestaties en prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen zou gewijzigd worden.

In de huidige rechtspositieregeling staat:

*"Deze afdeling is niet van toepassing op:*

- 1. de algemeen directeur en de financieel directeur;*
- 2. de personeelsleden van het niveau A."*

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de algemeen directeur en de financieel directeur."*

- Pagina 100, Artikel 222:

De compensatieregeling voor strooidiensten is al enige tijd in voege maar had nog geen vertaalslag in de rechtspositieregeling. Deze wordt bijgevolg dan ook toegevoegd.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"In de strooiregeling geldt een afwijkende bijkomende compensatieregeling dan bij inhaalrust. De personeelsleden bevoegd voor strooidiensten krijgen bij oproep volgende bijkomende tijdscompensatie:*

- 1. Dag-prestaties buiten het reguliere werkrooster tot 22 uur en vanaf 6 uur: die gelijk is aan één kwartuur (= 25% van de geleverde arbeidstijd);*
- 2. per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur: die gelijk is aan één halfuur (= 50% van de geleverde arbeidstijd);*
- 3. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zondag of een reglementaire feestdag: die gelijk is aan één uur (= 100% van de geleverde arbeidstijd);*
- 4. per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag: die gelijk is aan één uur. (= 100% van de geleverde arbeidstijd)."*

- Pagina 104, Artikel 234:

Bij woon-werkverkeer wordt een extra artikel toegevoegd om te verduidelijken dat woon-werkverkeer met eigen voertuig niet wordt vergoed, met uitzondering wanneer de werkgever specifieke verplaatsingen verwacht.

Het volgende wordt voorgesteld:

*"Bij het gebruik van eigen gemotoriseerd voertuig in het kader van woon-werkverkeer wordt geen vergoeding voorzien. Met uitzondering wanneer de werkgever specifiek bijkomende verplaatsingen verwacht, bijvoorbeeld bij een fysieke avondvergadering."*

Verwijzend naar volgende wettelijke, decretale of reglementaire bepalingen:

- Decreet Lokaal Bestuur
- Rechtspositieregeling stad Harelbeke

Om deze redenen;

Na beraadslaging;

Met unanimiteit;

**BESLUIT:**

Artikel 1:

Het vast bureau neemt kennis van bovenstaande wijzigingen en keurt goed.

NAMENS HET VAST BUREAU

Carlo Daelman  
Algemeen directeur

Alain Top  
Voorzitter