



Gewone zitting van het vast bureau - OCMW op 29/06/2021

Aanwezig: J.M. Dedecker, burgemeester;
T. Dedecker, H. Dierendonck, N. Lejaeghere, D. De Poortere, schepenen;
J. Vergauwe, algemeen directeur;
Verontschuldigd: D. Gilliaert, voorzitter BCSD;

TL3 Personeelsdienst - wijziging RPR cat 2 OCMW 2021-1 - goedkeuring uittreksel uit het notulenboek

Het vast bureau in gewone zitting bijeen;

Bevoegdheid

- Artikelen 77, 78 en 186 §2 van het decreet over het lokaal bestuur;
- Beslissing van de OCMW-raad dd. 14/02/2019 (5) houdende de goedkeuring delegatie inzake rechtspositieregeling, organogram en personeelsformatie van OCMW-raad naar vast bureau.

Juridisch kader

- Het besluit van de Vlaamse Regering dd. 07/12/2007 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 en latere wijzigingen;
- Het besluit van de Vlaamse Regering dd. 12/11/2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel 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 beslissing van de OCMW-raad dd. 14/02/2019 (5) houdende de goedkeuring delegatie inzake rechtspositieregeling, organogram en personeelsformatie van OCMW-raad naar vast bureau;
- De lokale rechtspositieregeling van het OCMW-personeel vermeld in artikel 186 §2 – 1° van het decreet lokaal bestuur, met name het specifiek personeel en artikel 186 §2 – 2°, met name de maatschappelijk werker, zoals goedgekeurd door de OCMW-raad dd. 20/06/2011 en later gewijzigd.

Feiten, context en argumentatie

- Er zijn wijzigingen aan de lokale rechtspositieregeling noodzakelijk of opportuun wegens o.m.:
 - Nieuwe inzichten en ervaringen m.b.t. de evaluatieprocedure:
 - Er is niet langer een overgangsbepaling nodig waarbij men pas na 12 maanden na het check-in-gesprek een evaluatieprocedure kan opstarten;
 - Bij de opstart van een evaluatieprocedure wordt de mogelijkheid voorzien om het functioneren van het betrokken personeelslid gedurende (maximum) de voorbije 24 maanden in aanmerking te nemen;



- De proeftijd voor contractuelen werd afgeschaft, bijgevolg wordt de tekst in de rechtspositieregeling hierover geschrapt. De mogelijkheid wordt voorzien om contractuele personeelsleden die minder dan een jaar in dienst zijn, te ontslaan o.b.v. minimum 2 check-in-verslagen met een redelijke tussentermijn van 2 maanden, zonder dat de evaluatieprocedure moet worden opgestart;
 - Bij 2 opeenvolgende ongunstige evaluaties doen de evaluatoren niet langer een formeel voorstel van sanctie aan de algemeen directeur, maar wordt de beslissing over de sanctie genomen door de algemeen directeur na overleg met de evaluatoren;
 - Ook bij de sanctie herplaatsing wordt het betrokken personeelslid eerst gehoord door de aanstellende overheid om te voldoen aan de hoorplicht;
- Het voorontwerp van wijziging opgesteld door de algemeen directeur;
 - De besprekingen van het managementteam dd. 01/06/2021. Er waren geen opmerkingen;
 - De besprekingen met de syndicale organisaties, leidend tot een protocol van akkoord dd. 18/06/2021. Het voorstel van wijziging door de syndicale organisaties werd doorgestuurd naar het MAT op 21/06/2021 voor eventuele opmerkingen. Er werden geen inhoudelijke opmerkingen ontvangen.

Financiële impact

- -

Beslist:

Artikel 1

In de lokale rechtspositieregeling van het OCMW-personeel, vermeld in artikel 186 §2 – 1° van het decreet lokaal bestuur, met name het specifiek personeel en artikel 186 §2 – 2° van het decreet lokaal bestuur, met name de maatschappelijk werker, zoals goedgekeurd door de OCMW-raad dd. 20/06/2011 en later gewijzigd:

- Wordt de tekst in artikel 3.4.13 geschrapt;

- Wordt aan artikel 3.5.6 een 2^{de} lid toegevoegd, luidend als volgt:

“Contractuele personeelsleden krijgen gedurende het eerste jaar in dienst check-in-gesprekken volgens de regels bepaald in art. 3.5.2 tot art. 3.5.5.

Indien een personeelslid niet functioneert volgens verwachting, dienen er, alvorens overgegaan kan worden tot ontslag, minimum 2 check-in-gesprekken plaats te vinden waarbij uit het check-in-verslag blijkt dat het personeelslid onvoldoende beantwoordt aan de verwachtingen. Na het eerste check-in-gesprek krijgt het personeelslid (minstens) 2 maanden de tijd om zich te herpakken en aan de opgelegde verwachtingen te voldoen. Indien na de periode van (minstens) 2 maanden uit het check-in-verslag blijkt dat het personeelslid nog steeds niet voldoet aan de verwachtingen, kan het personeelslid ontslagen worden. Dit gebeurt door de aanstellende overheid. De aanstellende overheid dient het personeelslid vooraf te horen.

De verbeteringsperiode, zoals vermeld in de voorgaande alinea, wordt verlengd voor de volgende voltijdse afwezigheden, met de duur van de afwezigheid:

- Het bevallingsverlof en het opvangverlof, vermeld in respectievelijk artikel 9.4.1 t.e.m. 9.4.3 van deze rechtspositieregeling.
- De voltijdse loopbaanonderbreking voor palliatieve zorg en de voltijdse loopbaanonderbreking voor bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid, vermeld in artikel 9.12.7 t.e.m. 9.12.9 van deze rechtspositieregeling.





middelkerke

- Het voltijds zorgkrediet voor palliatieve zorg en het voltijds zorgkrediet voor bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid, vermeld in artikel 9.12.35 t.e.m. 9.12.38 van deze rechtspositieregeling“;

- Wordt de eerste zin in artikel 3.5.9 geschrapt en vervangen als volgt:

“Bij de opstart van een evaluatieprocedure wordt het functioneren van het betrokken personeelslid gedurende maximum de voorbije 24 maanden in aanmerking genomen.”;

- Wordt de tekst in artikel 3.5.18 geschrapt en vervangen als volgt:

“De algemeen directeur neemt de beslissing over de op te leggen sanctie na overleg met de evaluatoren.

In geval van herplaatsing en ontslag wordt de beslissing genomen door de aanstellende overheid, op voorstel van de algemeen directeur. De aanstellende overheid dient het personeelslid vooraf te horen”;

-Wordt bijlage 1 geschrapt en vervangen (zie bijlage)

Artikel 2

De wijzigingen bedoeld in dit besluit treden in werking op 01/07/2021.

Bijlage(n)

- Bijlage 1 – Specifieke aanwervings-en bevorderingsvoorwaarden

Financiële informatie

-

Administratieve opvolging

Dit besluit zal bekend gemaakt worden overeenkomstig artikel 286 decreet over lokaal bestuur.

Stemming: Dit besluit werd aangenomen met eenparigheid van stemmen.

Gedaan in zitting als hoger vermeld. Namens het vast bureau.

Getekend op origineel door de algemeen directeur Jurgen Vergauwe en de burgemeester Jean-Marie Dedecker.

de algemeen directeur



Jurgen Vergauwe

de burgemeester

Jean-Marie Dedecker



Bijlage 1 Specifieke aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden cat 2

[

Afdeling	Dienst	Team	Niveau	Functie	Aanvullende specifieke aanwervingsvoorwaarden	aanvullende specifieke bevorderingsvoorwaarden
leven en welzijn	Sociale dienst	sociale dienst	B1-B3	Maatschappelijk werker	houder zijn van ofwel een bachelor sociaal werk , ofwel een diploma van hoger onderwijs van één cyclus van maatschappelijk assistent of daarmee gelijkgesteld onderwijs en houder zijn van een geldig rijbewijs	
leven en welzijn	Sociale dienst	activering en opleiding	B1-B3	Deskundige activering en opleiding	houder zijn van ofwel een bachelor sociaal werk ofwel een diploma van hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs en houder zijn van een geldig rijbewijs	

leven en welzijn	specifieke dienstverlening	assistentiewoningen	B1-B3	Maatschappelijk werker/woonassistent	houder zijn van ofwel een bachelor sociaal werk ofwel een diploma van hoger onderwijs van één cyclus van maatschappelijk assistent of daarmee gelijkgesteld onderwijs en houder zijn van een geldig rijbewijs	
leven en welzijn	maatschappelijke dienstverlening		B4-B5	Diensthofd maatschappelijke dienstverlening	houder zijn van ofwel een bachelor sociaal werk , ofwel een diploma van hoger onderwijs van één cyclus van maatschappelijk assistent of daarmee gelijkgesteld onderwijs en Minstens 5 jaar relevante beroepservaring hebben en houder zijn van een geldig rijbewijs	houder zijn van ofwel een bachelor sociaal werk , ofwel een diploma van hoger onderwijs van één cyclus van maatschappelijk assistent of daarmee gelijkgesteld onderwijs en Minstens 5 jaar relevante beroepservaring hebben en houder zijn van een geldig rijbewijs
leven en welzijn	Specifieke dienstverlening		B4-B5	Diensthofd specifieke dienstverlening	houder zijn van ofwel een bachelor sociaal werk , ofwel een diploma van hoger onderwijs van één cyclus van maatschappelijk assistent of daarmee gelijkgesteld onderwijs en Minstens 5 jaar relevante beroepservaring hebben en houder zijn van een geldig rijbewijs	houder zijn van ofwel een bachelor sociaal werk , ofwel een diploma van hoger onderwijs van één cyclus van maatschappelijk assistent of daarmee gelijkgesteld onderwijs en Minstens 5 jaar relevante beroepservaring hebben en houder zijn van een geldig rijbewijs

leven en welzijn	specifieke dienstverlening		B1-B3	Deskundige infopunt welzijn	houder zijn van het diploma van 'gegradueerde in de seniorenconsulentenvorming afgeleverd door een school van hogere leergangen voor fiscale en sociale wetenschappen of diploma/getuigschrift behorende tot de categorie mens-en sociale wetenschappen of van een pedagogisch of psychologische opleiding	houder zijn van het diploma van 'gegradueerde in de seniorenconsulentenvorming afgeleverd door een school van hogere leergangen voor fiscale en sociale wetenschappen of diploma/getuigschrift behorende tot de categorie mens-en sociale wetenschappen of van een pedagogisch of psychologische opleiding
---------------------	-------------------------------	--	-------	-----------------------------	--	--

]¹

¹ Geschrapt en vervangen VBp 01/12/2020 (TL2)