

LIJST VAN BESLUITEN VAN DE GEMEENTERAAD VAN MAANDAG 21 MAART 2022

Aanwezig: Diederik Van Hamme, voorzitter.

Luc Dupont, burgemeester.

Joris Vandenhoucke, Jan Foulon, Ignace Michaux, Brigitte Vanhoutte, Aaron Demeulemeester, Wim Vandevelde, schepenen.

Yves Deworm, Gunther Deriemaker, Pol Kerckhove, Tom Deputter, Björn Bordon, Koen Haelters, Jean-Pierre Stockman, Patrice Dutranoit, David Vandekerkhove, Faiza El Ghouch, Rossana Khoshaba, Sylvie Van Overmeeren, Jo Cornelus, Leonard Verstichel, Guillaume Devos, Lech Schelfout, Philippe Vallez, raadsleden.

Julien Vandenhoucke, algemeen directeur

Verontschuldigd: Eva Lamon, Youssef Elidrissi, Dominique Opsomer, Safia Marzouki, raadsleden

AGENDA

Punten van de openbare zitting

Bestuur en beleid

1. Centraal Kerkbestuur Ronse.
Coördinatie meerjarenplan 2020-2025 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse.
Goedkeuring.
2. Centraal Kerkbestuur Ronse.
Budgetten 2022 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse.
Aktename.
3. Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en de Stad Mechelen in het kader van 'Gemeente zonder gemeentehuis'.
Bekrachtiging van de Collegebeslissing van 07 februari 2022.

Openbare veiligheid

4. Politie.
Vacant verklaren van een betrekking van inspecteur van politie (basiskader) voor de Dienst Interventie-Onthaal (Directie Operationeel Beheer) van de Politiezone Ronse.
Samenstelling van de selectiecommissie.
Beslissing.
5. Hulpverleningszone Vlaamse Ardennen.
Toetreding van de gemeente Lierde.
Aktename van de intentieverklaring en advies.

Beheer patrimonium en infrastructuur

6. Stadsvernieuwingsproject De Stadstuin.
Wijziging van het ontwerp van statuten en wijzigende basisakte voor de residentie Catillus.
Goedkeuring.

Mobiliteit

7. Voorstel van motie betreffende de elektrificatie van de treinlijn Ronse - Eeklo (lijnen 86 en 58), verhogen van het treinaanbod, optimaliseren van de dienstverlening en verbeteren van de veiligheid en netheid van de stationsomgeving.
Beslissing.

Economie

8. Handelsvestigingsconvenant afgesloten tussen de Stad Ronse en Jumbo België bv.
Kennisname.

Leven en welzijn

9. Armoedebeleidsplan.
Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw houdende voorzien van materiële hulp aan huisvesting van kwetsbare gezinnen door klusjesdienst De Kompanie voor de periode 2022 tot en met 2025.
Goedkeuring.
10. Sociaal Huis.
Intentieverklaring tot samenwerking inzake het Pilotproject gemeenten en steden 2022, voor het project 'Sterrenkinderen'.
Beslissing.
11. Addendum bij de samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen de Stad Ronse en hogeschool VIVES voor de organisatie van de Technieacademie, van 2021 tot en met 2025.
Goedkeuring.

Organisatieontwikkeling

12. Stads personeel.
Aanpassing van het arbeidsreglement.
Beslissing.
13. Stads personeel.
Arbeidsreglement.
Wijziging van de bijlage van het arbeidsreglement inzake de uurroosters voor de groepsopvang.
Goedkeuring.

Bijkomende punten van de openbare zitting

Mobiliteit

14. Bijkomend agendapunt voorgebracht door raadslid Lech Schelfout, namens de Groenfractie, houdende voorstel tot het inrichten van het centrum van Ronse als fietszone.
Beslissing.

Leven en welzijn

15. Bijkomend agendapunt voorgebracht door raadslid Koen Haelters, namens de Vooruitfractie, houdende voorstel tot het richten van een gemeenschappelijk schrijven aan de Federaal minister van Volksgezondheid over de toekomst van de materniteit van Ronse.

OPENBARE ZITTING

Punten van de openbare zitting

Bestuur en beleid

1. ***Centraal Kerkbestuur Ronse.
Coördinatie meerjarenplan 2020-2025 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse.
Goedkeuring.***

Bevoegdheid/rechtsgrond

- De bepalingen van het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, de uitvoeringsbesluiten en de ministeriële omzendbrieven ter zake.
- Het decreet van 07 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten.
- Het besluit van de Vlaamse regering van 13 oktober 2006 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de besturen van de erkende erediensten en van de centrale besturen van de erkende erediensten.
- Het ministerieel besluit van 27 november 2006 tot vaststelling van de modellen van de boekhouding van de besturen van de eredienst en ter uitvoering van artikel 46 van het besluit van de Vlaamse regering van 13 oktober 2006 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de besturen van de eredienst en van de centrale besturen van de eredienst.

Relevante documenten

- Het gecoördineerde meerjarenplan 2020-2025 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse zoals ingediend en ontvangen op 30 november 2021.
- Memo van 15 februari 2022 van de financieel directeur aan het College van Burgemeester en Schepenen.
- Afspraken inzake de lening voor de 4de fase van het restauratiedossier van de Sint-Hermesbasiliek.

Feiten/context/motivering

De meerjarenplanwijziging 2020-2025 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse werd in goede orde ontvangen op 30 november 2021. Deze wijziging heeft betrekking op de jaren 2020-2025.

In het bestaande meerjarenplan werd op basis van een overleg, gehouden op 25 april 2019 en 23 mei 2019, het voornemen bevestigd om te komen tot een ééngemaakte parochie tegen eind 2021 en op basis van dit voornemen werden de exploitatietoelages voor de kerkfabriek Sint-Pieter ingeschreven tot en met boekjaar 2020 en voor de kerkfabriek De Klijpe en de kerkfabriek Sint-Antonius tot en met 2021.

Op heden werd het voornemen om te komen tot een ééngemaakte parochie nog niet gerealiseerd.

De beslissing om niet langer bij te dragen in de exploitatie van kerkfabrieken heeft tot gevolg dat de vermelde kerkfabrieken zonder werkingsmiddelen zouden vallen en niet langer zouden kunnen instaan voor de uitoefening van hun opdracht voorzien in het artikel 4 van het Eredienstendecreet.

In een overleg dat werd gehouden met vertegenwoordigers van het Centraal Kerkbestuur Ronse op 21 januari 2022 werd overeengekomen dat het stadsbestuur Ronse in tegenstelling tot datgene wat eerder werd beslist de exploitatietoelage voor de kerkfabrieken De Klijpe en Sint-Antonius toch nog zou inschrijven in het aangepaste meerjarenplan van het Lokaal Bestuur Ronse voor 2022 op voorwaarde dat er in de loop van 2022 een concretisering en actualisering van het bestaande kerkenplan komt.

In het artikel 43 van het Eredienstendecreet wordt het volgende vermeld :

De gemeenteraad dient zich uit te spreken over de goedkeuring van het meerjarenplan binnen een termijn van honderd dagen die ingaat op de dag na het inkomen van het advies van het representatief orgaan bij de gemeenteoverheid (dit advies hebben we ontvangen op 24 december 2021) of de dag na het verstrijken van de termijn van vijftig dagen, en verstuurt zijn besluit uiterlijk de laatste dag van deze termijn aan de provinciegouverneur, het centraal kerkbestuur, de kerkfabrieken in kwestie en het erkend representatief orgaan. De gemeenteraad kan het meerjarenplan goedkeuren, niet goedkeuren of aanpassen wat in overleg besproken werd.

Er wordt daarom voorgesteld het ingediende meerjarenplan aan te passen als volgt :

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Exploitatie	OLV Altijddurende Bijstand De Klijpe	34.306,62	36.017,57	17.042,35	0,00	0,00	0,00
	Sint-Antonius	31.364,46	34.406,00	31.240,00	0,00	0,00	0,00
	Sint-Hermes	87.890,63	81.608,75	109.580,00	109.580,00	110.580,00	110.580,00
	Sint-Martinus	73.190,22	74.288,08	75.402,40	76.533,43	77.681,44	78.846,66
	Sint-Pieter	9.101,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Totaal		235.853,54	226.320,40	233.264,75	186.113,43	188.261,44
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Investerings	OLV Altijddurende Bijstand De Klijpe	0,00	30.177,40	0,00	0,00	0,00	0,00
	Sint-Antonius	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Sint-Hermes	37.399,55	284.874,15	107.973,76	35.000,00	0,00	0,00
	Sint-Martinus	71.607,37	43.595,99	12.500,00	0,00	0,00	0,00
	Sint-Pieter	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Totaal		109.006,92	358.647,54	120.473,76	35.000,00	0,00

In de rand van de gevoerde besprekingen werd eveneens overeengekomen dat in functie van de verdere restauratie van de Sint-Hermesbasiliek (4^{de} fase) er 422.164,28 euro zal worden ingebracht door de kerkfabrieken ter vermindering van het stadsaandeel en dat dit in eerste instantie (en dit in afwachting van de realisatie van een ééngemaakte parochie) zal komen vanwege een lening van de kerkfabriek Sint-Pieter aan de kerkfabriek Sint-Hermes.

Adviezen/visum

De nota 202/1 d.d. 15 februari 2022 van de Financiële Dienst inzake het gecoördineerde meerjarenplan 2020-2025 van de erkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1 :

Het gecoördineerde meerjarenplan 2020-2025 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse aan te passen als volgt, met volgende bijdragen in exploitatie en investeringen :

		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Exploitatie	OLV Altijddurende Bijstand De Klijpe	34.306,62	36.017,57	17.042,35	0,00	0,00	0,00
	Sint-Antonius	31.364,46	34.406,00	31.240,00	0,00	0,00	0,00
	Sint-Hermes	87.890,63	81.608,75	109.580,00	109.580,00	110.580,00	110.580,00
	Sint-Martinus	73.190,22	74.288,08	75.402,40	76.533,43	77.681,44	78.846,66
	Sint-Pieter	9.101,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Totaal		235.853,54	226.320,40	233.264,75	186.113,43	188.261,44
		2020	2021	2022	2023	2024	2025
Investerings	OLV Altijddurende Bijstand De Klijpe	0,00	30.177,40	0,00	0,00	0,00	0,00
	Sint-Antonius	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Sint-Hermes	37.399,55	284.874,15	107.973,76	35.000,00	0,00	0,00
	Sint-Martinus	71.607,37	43.595,99	12.500,00	0,00	0,00	0,00
	Sint-Pieter	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	Totaal		109.006,92	358.647,54	120.473,76	35.000,00	0,00

Artikel 2 :

Kennis te nemen van het voornemen om in 2022 het bestaande kerkenplan te actualiseren en concretiseren.

Artikel 3 :

Kennis te nemen van de gemaakte afspraken in functie van de verdere restauratie van de 4^{de} fase van de Sint-Hermes basiliek waarbij er 422.164,28 euro zal worden ingebracht door de kerkfabrieken ter vermindering van het stadsaandeel en dat dit in eerste instantie (en dit in afwachting van de realisatie van een ééngemaakte parochie) zal komen vanwege een lening van de kerkfabriek Sint-Pieter aan de kerkfabriek Sint-Hermes.

2. Centraal Kerkbestuur Ronse.

Budgetten 2022 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse.

Aktename.

Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, de uitvoeringsbesluiten en de ministeriële omzendbrieven ter zake.
- Het decreet van 07 mei 2004 betreffende de materiële organisatie en werking van de erkende erediensten.
- Het besluit van de Vlaamse regering van 13 oktober 2006 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de besturen van de erkende erediensten en van de centrale besturen van de erkende erediensten.
- Het ministerieel besluit van 27 november 2006 tot vaststelling van de modellen van de boekhouding van de besturen van de eredienst en ter uitvoering van artikel 46 van het besluit van de Vlaamse regering van 13 oktober 2006 houdende het algemeen reglement op de boekhouding van de besturen van de eredienst en van de centrale besturen van de eredienst.

Relevante documenten

- De budgetten 2022 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse, zoals gecoördineerd op 29 november 2021 door het Centraal Kerkbestuur Ronse.
- De nota 2022/2 van 21 februari 2022 van de Financiële Dienst inzake de budgetten 2022 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse.

Feiten/context/motivering

De budgetten 2022 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse werden door de stad ontvangen. Ze volgen rechtstreeks uit de vernieuwde meerjarenplanning 2020-2025. Er kan van deze budgetten akte worden genomen.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen.

Besluit:

Enig artikel:

Akte te nemen van de budgetten 2022 van de kerkfabrieken ressorterend onder het Centraal Kerkbestuur Ronse met volgende bijdragen in exploitatie en investeringen :

Exploitatie	2022
KF De Klijpe	17.042,35
KF St-Antonius	26.014,84
KF St-Hermes	94.033,52
KF St-Martinus	75.402,40
KF St-Pieter	0,00
Investeringen	2022
KF De Klijpe	0,00
KF St-Antonius	0,00
KF St-Hermes	10.000,00
KF St-Martinus	12.500,00
KF St-Pieter	0,00.

3. Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en de Stad Mechelen in het kader van 'Gemeente zonder gemeentehuis'. Bekrachtiging van de Collegebeslissing van 07 februari 2022.

Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, artikel 41.
- De Collegebeslissing van 07 februari 2022 houdende goedkeuring van de samenwerkingsovereenkomst.

Relevante documenten

De samenwerkingsovereenkomst in het kader van Gemeente zonder gemeentehuis.

Feiten/context/motivering

Dit project, met verschillende partners waaronder de Stad Mechelen als trekker, kadert in een subsidieaanvraag binnen het relanceproject Gemeente zonder gemeentehuis. Hierbij wordt beoogd om de administratieve lasten voor burgers, gemeenten en andere betrokken personen in processen van Burgerzaken te verminderen. Dit wordt gedaan op een overkoepelende manier, via MijnBurgerprofiel, zodat niet elke gemeente op zich zaken moet automatiseren.

Dit project is een ideale opportuniteit om :

- samen met veel andere gemeenten tijdrovende processen van Burgerzaken te automatiseren. Op lange termijn betekent dit dat een deel van de medewerkers anders kunnen ingezet worden, bijvoorbeeld meer op e-inclusie
- de administratieve lasten te verlagen voor de burgers
- de processen uit te werken voor heel Vlaanderen samen met veel experts vanuit de gemeenten, steun van DAV, Burgerzaken Vlaanderen en MijnBurgerprofiel
- de licentiekosten van upgrade gemeentelijke software te laten dragen door het project.

De overeenkomst treedt in werking op 01 april 2022 en loopt tot en met 31 december 2025.

Adviezen/visum

Het positief advies van het Managementteam d.d. 27 januari 2022.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1:

De Collegebeslissing van 07 februari 2022 houdende goedkeuring van de Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en de Stad Mechelen in het kader van 'Gemeente zonder gemeentehuis' te bekrachtigen.

Openbare veiligheid

4. Politie.

Vacant verklaren van een betrekking van inspecteur van politie (basiskader) voor de Dienst Interventie-Onthaal (Directie Operationeel Beheer) van de Politiezone Ronse. Samenstelling van de selectiecommissie. Beslissing.

Bevoegdheid/rechtsgrond

- De wet van 07 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus.
- De wet van 30 maart 2001 betreffende het pensioen van het personeel van de politiediensten en hun rechthebbenden.
- Het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten.
- Het koninklijk besluit van 09 november 2015 houdende de bepalingen inzake het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie.
- Het koninklijk besluit van 22 februari 2016 houdende de wijze van toekenning van de subsidies ter ondersteuning van het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de lokale politie voor het jaar 2016.
- Het koninklijk besluit van 25 december 2016 tot wijziging van 22 februari 2016 houdende de wijze van toekenning van subsidies ter ondersteuning van het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de lokale politie voor het jaar 2016 en tot vaststelling van de wijze van toekenning van deze subsidies voor het jaar 2017.
- De ministeriële omzendbrief GPI85 van 22 februari 2016 betreffende het eindeloopbaanregime voor de personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie.

- Het koninklijk besluit van 09 november 2015 houdende bepalingen inzake het eindloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie kadert in de afspraken van het regeerakkoord waarbij beloofd werd om een aantal maatregelen te treffen die tegemoetkomen aan de problematiek van het optrekken van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden om van een vervroegd rustpensioen te kunnen genieten.
- Het besluit van 16 december 2019 van de gemeenteraad van Ronse tot vaststelling van de formatie van het operationeel personeel en van het administratief en logistiek personeel van de lokale politie voor de Politiezone Ronse en latere wijzigingen.
- Het schrijven van de waarnemend gouverneur, de heer Detollenaere, dd° 27 januari 2020 betreffende het administratief toezicht op de politiezones met de mededeling dat de formatiewijziging, goedgekeurd bij gemeenteraadsbesluit van 16 december 2019, in het kader van het specifiek federaal toezicht wordt goedgekeurd.
- Op basis van artikel VI.II.16 uit de RPPOL kan de bevoegde overheid (zoals bedoeld in artikel VI.II.15, §1) een betrekking vacant verklaren die binnen afzienbare tijd vacant wordt.
- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, Artikel 41 lid 9.
- De bepalingen van de nieuwe gemeentewet.
- Het besluit van het Politiecollege van 07 maart 2022.

Relevante documenten

De nota van de korpschef van de Politiezone Ronse inzake het vacant verklaren van een betrekking van inspecteur van politie (basiskader).

Feiten/context/motivering

Het koninklijk besluit voorziet enerzijds in de mogelijkheid om een aangepaste betrekking aan te vragen (het zogenaamde eindloopbaanregime) en anderzijds in een stelsel van non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (NAVAP).

Bij het eindloopbaanregime wordt de mogelijkheid geboden om een aangepaste statutaire betrekking aan te vragen binnen het operationeel kader of CALOG-kader dat aangepast is aan het profiel en de mogelijkheden van de aanvrager.

Het personeelslid behoudt hierbij zijn/haar rechten op de toegekende weddeschaal en baremische loopbaan en ontvangt de toelagen en de vergoedingen, verbonden aan de aangepaste betrekking die hem is toegekend.

De mogelijkheid tot NAVAP is een tijdelijk stelsel dat in werking getreden is op 25 november 2015.

De non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (gedurende maximum 4 jaar) kan worden aangevraagd door personeelsleden van het operationeel kader die aan een aantal cumulatieve voorwaarden voldoen, met name :

- het personeelslid genoot de preferentiële vervroegde pensioenleeftijd van 54,56 of 58 jaar vóór 10 juli 2014 (datum van het arrest van het Grondwettelijk Hof waardoor personeelsleden van het operationeel kader zich niet langer kunnen steunen op de uitzonderingsregels van artikel 5 en 10 van de wet van 30 maart 2001 betreffende het pensioen van het personeel van de politiediensten om een vervroegd rustpensioen te bekomen)
- het personeelslid heeft de leeftijd bereikt om van de NAVAP te kunnen genieten (58 jaar voor alle operationelen, behalve voor de officieren waarvoor de leeftijdsgrens wordt vastgesteld op 60 jaar)
- het personeelslid telt bij de aanvang van de NAVAP minstens 20 jaren aanneembare dienstanciënniteit in de openbare sector (met uitsluiting van bonificaties bijvoorbeeld voor studies).

Het personeelslid voldoet op het einde van de NAVAP aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen.

Een inspecteur van politie – tewerkgesteld op de dienst Wijk bij de lokale politie Ronse, voldoet aan de hogervermelde voorwaarden tot het bekomen van het stelsel van non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (NAVAP) en dit met ingang van 01 oktober 2022. De aanvraag om te genieten van het stelsel van non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (NAVAP) kan ten vroegste ingediend worden 6 maanden voor het ogenblik waarop het personeelslid aan alle hierboven vernoemde voorwaarden voldoet. Officieel kan deze inspecteur dus nog geen aanvraag indienen. Echter geeft zij aan zeker gebruik te willen maken van het NAVAP-stelsel.

Met het oog op een snelle vervanging werd er reeds gepolst naar de interesse bij onze huidige inteventieleden om aan te sluiten bij het team Wijk en dus de vervanging van deze inspecteur op zich te nemen (interne verschuiving). Twee inspecteurs gaven aan hier interesse in te hebben. Het doorschuiven van een inspecteur Interventie/Onthaal naar het team van de Wijk bij het begin van de NAVAP van de betrokken inspecteur (oktober 2022) impliceert dat er een plaats van inspecteur voor de Dienst Interventie/Onthaal zal vacant komen.

Overwegende dat het voor de goede werking van een politiezone in het algemeen en van de dienst Operationeel Beheer in het bijzonder, wenselijk is dat de betrekking ingevuld wordt binnen de functionaliteit Onthaal-Interventie door een inspecteur, is het gewenst dat deze positie alvast vacant verklaard wordt in de mobiliteitscyclus 2022-02. De vacante positie kan op deze manier ten vroegste ingevuld worden op 01 september 2022.

Momenteel heeft de politiezone twee vacatures openstaan in aspirantenmobiliteit waarvan slechts 1 ingevuld zal worden op 01 september 2022. Mocht er een kandidaat gevonden worden in de mobiliteitsgolf 2022-02, met indiensttreding op 01 september 2022 – een maand dus vóór de NAVAP van de betrokken inspecteur, dan heeft dit geen financiële repercussies voor de zone gelet op het feit dat er nog een vacante positie inspecteur Interventie/Onthaal (deze van in de aspirantenmobiliteit) zal zijn op dat tijdstip

Voordracht

Op voorstel van het Politiecollege.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1:

De betrekking van 1 inspecteur (basiskader) voor de Dienst Interventie - Onthaal (Directie Operationeel Beheer) vacant te verklaren vanaf de mobiliteitscyclus 2022-02.

Artikel 2:

Het functieprofiel van inspecteur van politie, Dienst Onthaal – Interventie goed te keuren.

Artikel 3:

De selectiecommissie samen te stellen uit: een korpschef of een door de korpschef aangewezen officier, een officier van de dienst Operationeel Beheer van de lokale politie, een hoofdinspecteur van een interventiedienst van de lokale politie en een secretaris aangeduid door de korpschef.

Artikel 4:

Het dossier verder te laten afhandelen zoals voorzien in het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en zoals voorzien in artikel 85 tot en met artikel 88 van de wet op de geïntegreerde politie.

5. *Hulpverleningszone Vlaamse Ardennen. Toetreding van de gemeente Lierde. Aktename van de intentieverklaring en advies.*

Bevoegdheid/rechtsgrond

- De Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, inzonderheid de artikelen 14 en 15.
- Het arrest van de Raad van State van 23 september 2011 (n°215.302) waaruit blijkt dat voorafgaand aan het Provinciaal Raadgevend Comité de betrokken gemeenteraden hierover dienen te beraadslagen.

- Het Koninklijk Besluit van 04 maart 2008 (gewijzigd bij Koninklijk Besluit van 18 januari 2018).
- Het gemeenteraadsbesluit van 28 februari 2022 waarbij de gemeente Lierde de principiële beslissing neemt om toe te treden tot de Hulpverleningszone Vlaamse Ardennen.

Relevante documenten

- Dossier fusie Lierde met zone Bvlar.
- Dossier fusie Lierde na ZR juni 2019.
- Verslag overleg Kazerneplan van 21 november 2021.
- Mail aan zonecommandant Bvlar augustus 2021.
- Mail gouverneur van 02 maart 2022.

Feiten/context/motivering

Overeenkomstig artikel 14 van de Wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid, bepaalt de Koning de territoriale afbakening van de zones op voorstel van het Provinciaal Raadgevend Comité van de zones, na overleg in de Ministerraad.

Dit Provinciaal Raadgevend Comité van de zones is samengesteld uit alle burgemeesters van de provincie en wordt voorgezeten door de gouverneur.

Dit comité wint het advies in van de autoriteiten van de verschillende gemeenten van de provincie en op basis hiervan formuleert het een advies aan de Koning.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1:

Akte te nemen van de intentieverklaring van de gemeente Lierde om toe te treden tot de Hulpverleningszone Vlaamse Ardennen.

Artikel 2:

Dit voorstel gunstig te adviseren en de burgemeester te mandateren om hierover te stemmen in het Provinciaal Raadgevend Comité van Oost-Vlaanderen.

Beheer patrimonium en infrastructuur

6. Stadsvernieuwingsproject De Stadstuin.

Wijziging van het ontwerp van statuten en wijzigende basisakte voor de residentie Catillus.

Goedkeuring.

Bevoegdheid /rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen, inzonderheid artikel 41, betreffende de bevoegdheden van de gemeenteraad.
- Het gemeenteraadsbesluit van 16 april 2012 houdende goedkeuring van de overeenkomst publiek-private samenwerking tussen de Stad Ronse en de bvba Avaronne voor de realisatie van het stadsvernieuwingsproject De Stadstuin.
- Het gemeenteraadsbesluit van 17 oktober 2016 houdende goedkeuring van het ontwerp van statuten voor het appartementsgebouw, residentie Catillus.
- Het gemeenteraadsbesluit van 28 november 2016 houdende wijziging van het ontwerp van statuten voor het appartementsgebouw, residentie Catillus.

Relevante documenten

- Verslag nummer 2022/015 van de Technische Dienst.
- Ontwerp van wijzigende basisakte voor residentie Catillus.
- Verslag bijzondere Algemene vergadering van 16 september 2021 – residentie Catillus.
- Inplantingsplan.
- Gemeenteraadsbeslissing van 16 april 2012.

Feiten/context/motivering

De overeenkomst tussen de Stad Ronse en de bvba Avaronne regelt onder meer de ter beschikking stelling van de gronden aan de private partner en de prijsbepaling van de grondwaarde. Hierbij werd overeengekomen dat de stad als grondwaarde bij elke verkoop 11 % van de totale verkoopprijs (inclusief bovengrondse parkeerplaatsen en exclusief registratierechten, btw en notariskosten) en een forfait voor ondergrondse staanplaats en berging ontvangt.

Het bestuur ontving een ontwerp van wijzigende basisakte voor residentie Catillus, het verslag van de bijzondere Algemene vergadering van 16 september 2021 – residentie Catillus en het inplantingsplan.

Deze wijziging is nodig omdat de staanplaatsen die behoren bij de residentie Zelus gelegen zijn op grond van de residentie Catillus (zie inplantingsplan).

Deze grond behoort tot de gemeenschappelijke delen.

Er werd reeds een vergadering van mede-eigenaars gehouden waarbij men akkoord ging dat deze staanplaatsen worden opgericht en de grond kosteloos wordt toebedeeld aan de Stad Ronse, die dan op haar beurt een opstalrecht toestaat aan Avaronne, zodat deze staanplaatsen kunnen verkocht worden.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen

Besluit: Met algemene stemmen :

Enig Artikel:

Verleent zijn goedkeuring aan het gewijzigd ontwerp van statuten en aan het ontwerp van wijzigende basisakte voor de residentie Catillus, gelegen binnen het woonproject “De Stadstuin”.

Mobiliteit

- 7. *Voorstel van motie betreffende de elektrificatie van de treinlijn Ronse - Eeklo (lijnen 86 en 58), verhogen van het treinaanbod, optimaliseren van de dienstverlening en verbeteren van de veiligheid en netheid van de stationsomgeving.***
Beslissing.

Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, Artikel 40 betreffende de bevoegdheden van de gemeenteraad.
- Het federale regeerakkoord van 30 september 2020.
- De beleidsverklaring van de minister van mobiliteit van 12 november 2020.
- De motie van de gemeenteraad van 22 februari 2021, waarin ook reeds werd opgeroepen tot een beter aanbod.
- De [studie](#) ‘Elektrificatie van het Belgische spoorwegnet of het gebruik van andere duurzamere vervoerswijzen om de dieseltractie te vervangen’ van 11 december 2020 (uitgevoerd door Transport & Mobility Leuven, in opdracht van de Federale Overheidsdienst Mobiliteit).

Relevante documenten

Het voorstel van motie over de elektrificatie van de treinlijn Ronse-Eeklo (lijn 86 en lijn 58), een verbetering van het aanbod en orde en netheid van de stationsomgeving.

Feiten/context/motivering

Overwegende dat :

- Het treinaanbod in Ronse, ondanks het hoog aantal opstappende reizigers (1212 opstappende reizigers op weekdagen, cijfers 2019), eerder ondermaats is :
 - op zondagen vertrekt er maar één trein om de twee uur
 - het aantal avondtreinen is zeer beperkt (bijvoorbeeld de twee laatste avondtreinen op het traject Gent-Ronse rijden niet verder dan Oudenaarde)
- Mits een beter treinaanbod, Ronse een sterkere rol als regionale mobiliteitshub zou kunnen spelen. (bijvoorbeeld een rechtstreekse trein naar Brussel of een snellere trein richting Gent)
- De huidige diesellocomotieven van de NMBS al sinds 2005 niet meer voldoen aan de Europese uitstootnormen
- De federale regering wil investeren in de spoorinfrastructuur en wil bekijken welke alternatieven er zijn voor de niet-geëlektrificeerde spoorlijnen in ons land
- De federale regering het treinaanbod wenst te verbeteren (bijvoorbeeld één trein per uur en meer treinen 's avonds en in het weekend)
- De federale regering de ambitie heeft om de CO2 uitstoot tegen 2030 met 55% te verminderen, om tegen 2050 klimaatneutraal te zijn
- Met 2.195.295 treinkilometer per jaar, de treinlijn Ronse-Eeklo met voorsprong de drukst gebruikte niet-geëlektrificeerde spoorlijn voor personenvervoer is in België. Dit is zelfs ruim meer dan alle andere niet-geëlektrificeerde lijnen voor personenvervoer samen : Charleroi-Couvin (650.000 km), Gent-Geraardsbergen (625.000 km) en Aalst-Burst (37.566 km) komen samen slechts aan 1.312.566 treinkilometer per jaar.
- Uit een analyse van Transport & Mobility Leuven blijkt dat een snelle en volledige elektrificatie van de treinlijn Ronse-Eeklo met voorsprong de hoogste 'maatschappelijke baten' oplevert. Opmerkelijk is hierbij dat een elektrificatie tegen 2025 een hogere maatschappelijke winst oplevert dan tegen 2035 : €145 miljoen tegenover €107 miljoen
- Uit dezelfde analyse blijkt dat bijna 70% (!) van de totale maatschappelijke baten om het Belgische personenvervoer per trein te elektrificeren enkel en alleen geboekt worden op de treinlijn Ronse-Eeklo
- De leegstand van het stationsgebouw voor overlast en een onveiligheidsgevoel zorgt (onder andere zwerfvuil)

Voordracht

Op voorstel van de voltallige gemeenteraad.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1:

Een schrijven met deze motie te richten aan :

- Georges Gilkinet, minister van mobiliteit
- Sophie Dutoirdoir, CEO van de NMBS
- Benoît Gilson, CEO Infrabel

Met de vraag om :

- Op korte termijn initiatief te nemen en de nodige budgetten vrij te maken om de treinlijn Ronse-Eeklo te elektrificeren.
- Het aanbod en de dienstverlening op onze treinlijn te verbeteren -vooral 's avonds en in het weekend.

Concreet betekent dit voor Ronse :

- op korte termijn de twee laatste avondtreinen op het traject Gent-Oudenaarde te laten doorrijden tot in Ronse
- op korte termijn ook op zondagen één trein per uur te voorzien
- in de toekomst de mogelijkheid te voorzien om vanuit Ronse een snelle trein richting Gent te nemen en een rechtstreekse trein naar Brussel.
- Op korte termijn initiatieven te nemen om de netheid en de veiligheid rond het station van Ronse te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld door het plaatsen van vaste camera's en het opmaken van een vuilbakkenplan. Een sensibiliseringsactie kan ook een goede aanzet geven.

Economie

8. *Handelsvestigingsconvenant afgesloten tussen de Stad Ronse en Jumbo België bv. Kennisname.*

Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet Integraal Handelsvestigingsbeleid van 15 juli 2016.
- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, Artikel 41 betreffende de bevoegdheden van de gemeenteraad.

Relevante documenten

- Het Handelsconvenant tussen de Stad Ronse en Jumbo België bv.

Feiten/context/motivering

1. Inleiding Integraal Handelsvestigingsbeleid

Het beleid van de Vlaamse Regering inzake detailhandel is verankerd in het decreet Integraal Handelsvestigingsbeleid dat in werking trad op 29 juli 2016. Dit decreet werd voorafgegaan door de Startnota 'Winkelen in Vlaanderen' (23 juli 2010) en de nota 'Winkelen in Vlaanderen 2.0' (21 december 2012).

Het 'Integraal Handelsvestigingsbeleid' beoogt een beleid op zowel visie-, plan- en vergunningenniveau gebaseerd op vier overkoepelende basisdoelstellingen :

- het creëren van duurzame vestigingsmogelijkheden voor kleinhandel, met inbegrip van het vermijden van ongewenste kleinhandelslinten
- het waarborgen van een toegankelijk aanbod voor consumenten
- het waarborgen en versterken van de leefbaarheid in het stedelijk milieu, met inbegrip van het versterken van kernwinkelgebieden
- het bewerkstelligen van een duurzame mobiliteit.

Om deze doelstellingen in de praktijk te kunnen realiseren reikt de Vlaamse overheid met het decreet Integraal Handelsvestigingsbeleid verschillende instrumenten aan zoals :

- opmaak van een RUP of stedenbouwkundige verordening
- handelsconvenanten
- omgevingsvergunning voor kleinhandelsactiviteiten.

2. Handelsconvenant

Het afsluiten van handelsconvenanten is geregeld in artikel 5 van het decreet Integraal Handelsvestigingsbeleid van 15 juli 2016.

HOOFDSTUK 5. - Handelsvestigingsconvenanten

Art. 14. § 1. Een of meer gemeenten en een of meer ontwikkelaars of exploitanten van kleinhandelsbedrijven of handelsgehelen kunnen op vrijwillige basis handelsvestigingsconvenanten sluiten. Handelsvestigingsconvenanten zijn overeenkomsten naar burgerlijk recht waarin afspraken kunnen worden gemaakt over :

- 1° een rationeel aanbod- en locatiebeleid*
- 2° gezamenlijke initiatieven en de bekostiging daarvan*
- 3° de participatie in het kernversterkende beleid van de betrokken gemeenten*
- 4° inspanningsverbintenissen van de gemeenten op het vlak van de facilitering van de stabiliteit van het lokale handelsvestigingsbeleid. De afspraken, vermeld in het tweede lid, hebben geen betrekking op de inhoud van goedkeuringen, machtigingen, vergunningen of subsidies.*

De ontwikkelaars en exploitanten die partij zijn bij een handelsvestigingsconvenant, nemen de relevante bepalingen op afdwingbare wijze op in hun verdere overeenkomsten met betrekking tot het kleinhandelsbedrijf of handelsgeheel, met inbegrip van :

- 1° overeenkomsten tot overdracht van het eigendomsrecht aan derden*
- 2° overeenkomsten tot overdracht van elk recht van gebruik of genot aan derden*
- 3° het vestigen van een recht van vruchtgebruik, erfpacht of opstal*
- 4° de fusie of splitsing van rechtspersonen.*

§ 2. Een handelsvestigingsconvenant kan het Comité voor Kleinhandel, vermeld in artikel 8, aanwijzen als bemiddelende instantie bij geschillen over de toepassing van het convenant.

Een handelsconvenant is een vrijwillige overeenkomst tussen een projectontwikkelaar en een lokaal bestuur. Het lokaal bestuur geeft aan waarvoor de middelen gebruikt worden.

3. Handelsconvenant Stad Ronse- Jumbo België bv

De handelsconvenanten die tot op heden gekend zijn in andere steden, werden steeds afgesloten tussen een projectontwikkelaar van een perifere ontwikkeling (= oprichting van een handelsgeheel waar meerdere winkels zich zullen vestigen) en een lokaal bestuur.

Een handelsconvenant zoals we in Ronse wensen af te sluiten met 1 keten, in dit geval Jumbo België bv is uniek. Het handelsconvenant werd opgemaakt door de Stad Ronse en werd voorgelegd aan Jumbo België bv.

Jumbo had geen opmerkingen bij dit convenant en is akkoord om deze overeenkomst te ondertekenen.

Het principe van dit convenant kan voorgelegd worden aan :

- iedere winkelketen die een kleinhandelsvergunning moet aanvragen
- iedere winkel die zich vestigt buiten het afgebakend handelscentrum en deel uitmaakt van een groter handelsgeheel maar waarvoor geen kleinhandelsvergunning moet aangevraagd worden aangezien er geen belangrijke assortimentswijziging is (bijvoorbeeld dat er zich een Torfs schoenenwinkel vestigt op de locatie waar Pronti Schoenen gevestigd was).

De bijdrage die gevraagd wordt, is gebaseerd op de netto-winkelvloeroppervlakte (WVO) van de winkel. Per m² NWO wordt 1 euro aangerekend die jaarlijks dient betaald te worden, zolang de vestiging in Ronse is geopend.

Het handelsconvenant is een vrijblijvende overeenkomst tussen huurder/ontwikkelaar en het lokaal bestuur maar kan mogelijks extra inkomsten genereren om activiteiten in het centrum te ondersteunen, wat positief is en kan bijdragen tot handelskernversterking.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen.

Besluit:

Artikel 1:

Kennis te nemen van het Handelsvestigingsconvenant, opgemaakt tussen Jumbo België BV met maatschappelijke zetel in Ruiterschool 14 te 2930 Brasschaat en de Stad Ronse met maatschappelijke zetel Grote Markt 12 te 9600 Ronse. Dit handelsvestigingsconvenant is opgemaakt overeenkomstig artikel 14 van de decreet op het Integraal Handelsvestigingsbeleid van 15 juli 2016.

Leven en welzijn

9. Armoedebeleidsplan.

Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw houdende voorzien van materiële hulp aan huisvesting van kwetsbare gezinnen door klusjesdienst De Kompanie voor de periode 2022 tot en met 2025.

Goedkeuring.

Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, artikels 40§1 en 56§1.
- De beslissing van het College van Burgemeester en Schepenen van 01 juli 2019 betreffende de samenwerkingsovereenkomsten lokaal sociaal beleid 2020-2025.
- De beslissing van de gemeenteraad d.d. 22 november 2021 inzake het Armoedebeleidsplan 2020-2025.
- De beslissing van het College van Burgemeester en Schepenen d.d. 07 maart 2022 betreffende de goedkeuring van de 'Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw in functie van het lokaal sociaal beleid 'Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw voor het voorzien van materiële hulp bij huisvesting aan kwetsbare gezinnen'.

Relevante documenten

- Ontwerp van de Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw in functie van het lokaal sociaal beleid 'Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw voor het voorzien van materiële hulp bij huisvesting aan kwetsbare gezinnen' met als bijlage een tarievenlijst.
- Bijlage Ziezo-brochure.

Feiten/context/motivering

In het kader van het lokaal sociaal beleid van de Stad Ronse werd de voorbije 2 jaar reeds een samenwerking opgezet tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw met als doelstelling het terugdringen van armoede in de Stad Ronse en het verhogen van de weerbaarheid van maatschappelijk kwetsbare Ronsenaars. Dit door middel van het inzetten van een klusjesdienst en project wegwijzers.

Naar aanleiding van de voorbereidingen van het Armoedebeleidsplan werd effectiviteit en efficiëntie onderzocht van de uitvoering van deze samenwerkingsovereenkomst over de jaren 2020 en 2021 waarbij telkens een jaarlijkse subsidie van 10.000 EUR werd voorzien en dan, na verantwoording, werd uitbetaald.

In het Armoedebeleidsplan van het lokaal bestuur werd omtrent het aspect Wonen volgende strategische beleidsdoelstelling geformuleerd :

Het Lokaal Bestuur streeft naar een kwalitatief wonen in een aangename buurt voor elke burger door in te zetten op:

(1) Uitbreiden van een betaalbaar (sociaal) woonaanbod en kwaliteitsvolle publieke ruimte, (2) Inzetten op aanklappende/proactieve hulpverlening, (3) Financiële ondersteuning in de vorm van voorschotten op premies.

In uitvoering van het Armoedebeleidsplan en dit Strategisch meerjarenplan 2020-2025 werd in het kader van het actieplan 8.1.15. 'Kwalitatief wonen in een aangename buurt' de actie 7 uitgewerkt onder de vorm van het afsluiten van een nieuwe samenwerkingsovereenkomst met de Vrolijke Kring vzw als volgt : 'Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw voor het voorzien van materiële hulp bij huisvesting aan kwetsbare gezinnen'.

In het kader van dit Armoedebeleidsplan werden alle samenwerkingsovereenkomsten tot in detail herzien en werden ook kwalitatieve en kwantitatieve resultaatsindicatoren toegevoegd. Hierdoor hebben de onderhandelingen met de organisaties langere tijd in beslag genomen na goedkeuring van het Armoedebeleidsplan op 22 november 2021.

Binnen dit kader werd de actie 'materiële hulpverlening aan huisvesting' voorzien.

Het is wenselijk een informeel zorgnetwerk op te zetten om mensen te helpen bij verhuis, opkuis en kleine onderhouds- of herstellingswerken aan hun woning voor diegene die omwille van financiële redenen niet terecht kunnen op de reguliere markt: (1) om vaardigheden van de doelgroep te verhogen, (2) via een positieve insteek toe te leiden naar andere hulp- en dienstverlening, (3) signalen te detecteren omtrent huisvesting.

Opdat De Vrolijke Kring vzw bovengenoemde doelstellingen kan realiseren, stelt de stad Ronse een toereikende subsidie ter beschikking die de personeelskosten dekken.

De opdracht geformuleerd in deze samenwerkingsovereenkomst zal uitgevoerd worden door De Vrolijke Kring vzw met een georganiseerde laagdrempelige klusjesdienst, genaamd 'De Kompanie'.

Deze opdracht heeft tot **doel** :

- Hulp bieden bij opkuis en/of verhuis;
 1. Het uitvoeren van kleine onderhouds- en herstellingswerken die geen gespecialiseerde opleiding vereisen.
 2. Ondersteuning bieden aan mensen die het fysiek of financieel niet aankunnen hun woning te onderhouden. Ze leren hen met kleine tips het zelf in handen te nemen. (voorbeeld poetsen, ventileren,...)
 3. Verhuur van basis klusmateriaal
- Dit als middel om signalen te detecteren en structurele problemen aan te pakken:
 1. Signalen met betrekking tot huisvesting detecteren en doorgeven: kleine of grote gebreken aan woningen die de kwaliteit van het wonen bedreigen
 2. Signaleren van andere praktische drempels met betrekking tot huisvesting waar mensen met beperkte financiële middelen mee geconfronteerd worden
 3. Toe leiden naar andere hulp- en dienstverlening door structurele samenwerking met het project De Wegwijzers
 4. Signalen gebundeld signaleren op het Woonoverleg van het Lokaal Bestuur Ronse.

De meeste vrijwilligers van De Kompanie hebben zelf ook (kans-)armoede-ervaring. Bij hen beoogt het project: een verhoging van het zelfbeeld, het opnemen van een maatschappelijk engagement, een activering, een versterking van de competenties, het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, een uitbreiding van het sociaal netwerk, ...

In tweede instantie zet het project in op samenwerkingen met sociale partners/projecten omtrent '**kwaliteitsvol wonen**'. Dat wordt ruim geïnterpreteerd waaronder duurzaamheid, energie, gezond wonen,...

De doelgroep : 'De Kompanie' richt zich tot gezinnen wonende in Ronse die omwille van **hun beperkte financiële draagkracht niet in staat zijn om beroep te doen op een reguliere klusjes- of renovatiedienst** en niet in staat zijn om zelf de klussen uit te voeren.

De gebruiker bewoont zelf de woning waar de werken worden uitgevoerd.

Met het oog op de uitvoering van deze opdracht werd een nieuwe samenwerkingsovereenkomst opgemaakt waarin ook kwantitatieve en kwalitatieve resultaatsindicatoren worden opgenomen.

De Vrolijke Kring vzw zal jaarlijks en uiterlijk tegen 30 april **een werkings- en financieel verslag** aan de Stad Ronse voorleggen waaruit blijkt dat de beoogde resultaten zijn gerealiseerd.

Er wordt jaarlijks **minstens één overleg** georganiseerd tussen De Vrolijke Kring vzw en het Lokaal Bestuur Ronse om de gemaakte afspraken op te volgen.

Als **subsidiebedrag** voor de periode 2022 tot en met 2025 wordt voorzien :

2022	2023	2024	2025
20.000 EUR	20.000 EUR	20.000 EUR	20.000 EUR

De betaling van de subsidie zal door de Stad Ronse als volgt gebeuren :

- In de eerste maand van elk kwartaal betaalt de Stad Ronse een voorschot van 22,5 % van het subsidiebedrag.
- De betaling van het saldo van 10 % gebeurt na het voorleggen van het werkingsverslag (inhoudelijk en financieel verslag) van het voorbije werkjaar.
- Indien uit de gemeenschappelijke bespreking van dit verslag blijkt dat de subsidie niet of niet volledig werd gebruikt conform deze overeenkomst of indien de bewezen uitgaven lager zijn dan overeengekomen, behoudt de Stad Ronse zich het recht voor bij de betaling van het saldo een correctie uit te voeren.

De Vrolijke Kring vzw verbindt er zich toe de ontvangen subsidies uitsluitend aan te wenden voor de realisatie van bovenvermelde doelstelling. De Vrolijke Kring vzw verklaart op eer dat de subsidie van de stad geen oversubsidiëring of dubbele subsidiëring betekent. Ze geeft Stad Ronse toegang tot de boekhouding om effectief te controleren hoeveel subsidies de organisatie in haar totaliteit ontvangt en om inzage te krijgen in de verantwoordingsstukken. Co-financiering is wel toegestaan in zoverre de betrokken regelgeving dit toelaat.

Inzake **personeel** staat De Vrolijke Kring vzw in voor het afsluiten van de arbeidsovereenkomsten en het integrale personeelsbeleid van de medewerker zoals ingezet in het kader van de samenwerkingsovereenkomst.

De Vrolijke Kring vzw voorziet met deze subsidies 0,40 VTE voor de aansturing van de vrijwilligers.

De Vrolijke Kring vzw staat in voor de selectie, opleiding en begeleiding van de vrijwilligers zoals ingezet in het kader van de samenwerkingsovereenkomst.

Er wordt tevens voorzien dat **aanpassingen aan de overeenkomst** mogelijk zijn, zoals vermeld staat in artikel 20 van deze overeenkomst. Deze aanpassingen kunnen gebeuren op verzoek van elke partij en mits goedkeuring van de beide partijen.

Bij elke afrekening van het convenant is het mogelijk om de inhoudelijke opdrachten en resultaatsindicatoren bij te sturen in overleg met elkaar. Deze bijsturing wordt toegevoegd als addendum bij deze overeenkomst.

Duur : de overeenkomst wordt afgesloten voor de duur van 4 jaar. Ze treedt in werking op 01 januari 2022 en eindigt op 31 december 2025.

De overeenkomst kan door beide partijen worden beëindigd mits een schriftelijke en uitvoerig gemotiveerde beoordeling en het respecteren van een opzeggingstermijn van 6 maanden, ingaand de maand volgend op deze waarin de opzegging bij aangetekende brief werd gedaan.

Visum

De financieel directeur verleende zijn visum met volgende opmerking : *'Het verdient aanbeveling een overeenkomst af te sluiten voor de toekomst. Nu gaat deze in op 01 januari 2022'*.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen..

Besluit: Met algemene stemmen :

Enig artikel:

Goedkeuring te verlenen aan de Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw in uitvoering van het Armoedebeleidsplan, actieplan 8.1.15. *'Kwalitatief wonen in een aangename buurt'*, actie 7 : *'Samenwerkingsovereenkomst tussen de Stad Ronse en De Vrolijke Kring vzw voor het voorzien van materiële hulp bij huisvesting aan kwetsbare gezinnen'*.

10. Sociaal Huis.

Intentieverklaring tot samenwerking inzake het Pilotproject gemeentes en steden 2022, voor het project 'Sterrenkinderen'.

Beslissing.

Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 41.
- De beslissing van het College van Burgemeester en Schepenen d.d. 24 januari 2022 betreffende de goedkeuring van de 'Intentieverklaring samenwerking Pilotproject gemeentes en steden 2022' voor het project 'Sterrenkinderen'.

Relevante documenten

- Blanco en getekende Intentieverklaring samenwerking Pilotproject gemeentes en steden 2022 in het kader van het project 'Sterrenkinderen'.
- Nota van het Zorgnetwerk rond perinataal verlies, een initiatief van Kinderwens Expertise Netwerk.
- Mail d.d. 23 februari 2022 van de initiatiefnemer van project 'Sterrenkinderen' met getekende intentieverklaring en startdatum.

Feiten/context/motivering

Via het Zorgnetwerk rond perinataal verlies, een initiatief van Kinderwens Expertise Netwerk 'Sterrenkinderen' wordt er werk gemaakt van een geïntegreerde, gebruiksvriendelijke, laagdrempelige en kwalitatieve dienstverlening voor ouders die een zwangerschapsverlies hebben meegemaakt of een kindje tijdens of rond de geboorte hebben verloren. De vereniging wil op deze manier bijdragen aan een hogere levenskwaliteit en de kans op depressies verkleinen.

Intentie

Reeds in november 2021 werd een oproep gelanceerd gericht aan steden en gemeentes om in te stemmen met een samenwerking op het onderwerp perinatale sterfte, onder de projectnaam Sterrenkinderen.

De intentie van deze samenwerking is gericht op het bieden van een betere laagdrempelige en kwaliteitsvolle psychosociale opvang voor ouders van sterrenkinderen, het uitwisselen van kennis, expertise en uitbouwen van een netwerk en komt verder uit passie, noodzaak en bereidheid om het draagvlak rond dit onderwerp te vergroten. De organisatie Sterrenkinderen zorgt voor een brochure en de gemeente of stad zal hierbij de informatievoorziening verzorgen voor ouders van sterrenkinderen. De organisatie Sterrenkinderen zal daar waar mogelijk de gemeente of stad ondersteunen met zijn opgebouwde expertise en zal ook de initiatieven die de stad of gemeente onderneemt mee kenbaar maken.

Looptijd

Deze samenwerking tussen steden en de organisatie wordt aangegaan voor één jaar en wordt na het pilotproject van één jaar samen geëvalueerd.

Doelstelling

1. Het uitwisselen van kennis tussen gemeentes en steden dat gefaciliteerd zal worden.
2. Het waarborgen dan wel verbeteren van kennis en expertise rondom het thema perinatale sterfte.
3. Het bieden van een kwaliteitsvol hulpgesprek via het online hulpverleningsplatform door opgeleide hulpverleners.
4. Het toeleiden naar meer gespecialiseerde zorg indien nodig.
5. Het sensibiliseren via een nationale communicatie: iedere gemeente of stad die zich engageert zal schitteren als sterrenstad of sterrengemeente.
6. Het stroomlijnen van activiteiten van gemeentes en steden rond het thema perinataal verlies via sociale media van sterrenkinderen.

Verantwoordelijkheden

Beide partijen gaan een verantwoordelijkheid aan in deze samenwerking.

De gemeente of stad geeft een financiële bijdrage van 1.000,00 EUR voor de samenwerking van januari 2022 tot december 2022. De organisatie sterrenkinderen gebruikt deze financiering voor :

- de Chattool die jaarlijks moet hernieuwd worden (3.600 euro) – Vergelijkbaar met 1712.
- het onderhoud van het online hulpverleningsplatform
- de wekelijkse permanentie door een opgeleide hulpverlener
- het communicatiemateriaal
- Sterrenkinderen ondersteunt de gemeente of stad met zijn expertise daar waar vragen zijn
- de communicatie rond dit pilootproject wordt samen naar buiten gebracht naar aanloop van wereldlichtjesdag
- er wordt een intentieverklaring tot samenwerking getekend
- de organisatie Sterrenkinderen laat de gemeenten en steden schitteren via alle communicatiekanalen naar buiten toe.

Na toesturen van de intentieverklaring kon door de initiatiefnemers een definitieve datum worden vastgelegd voor de lancering en bekendmaking van het project.

Deze datum is voorlopig gepland op zondag 10 april 2022.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen d.d. 24 januari 2022.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1:

Goedkeuring te verlenen aan de 'Intentieverklaring samenwerking Pilootproject gemeentes en steden 2022' voor het project 'Sterrenkinderen' en de voorziene startdatum.

Artikel 2:

Goedkeuring te verlenen om een financiële bijdrage ten bedrage van 1.000,00 EUR voor de samenwerking van januari 2022 tot en met december 2022 te betalen op het rekeningnummer BE72 0016 6072 8916 van de vzw met de vermelding 'Sterrenstad Sterrengemeente'.

11. Addendum bij de samenwerkingsovereenkomst afgesloten tussen de Stad Ronse en hogeschool VIVES voor de organisatie van de Techniekacademie, van 2021 tot en met 2025.

Goedkeuring.

Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, artikel 77, 78, 2° lid en artikel 84 §1.
- De beslissing van de gemeenteraad d.d. 03 mei 2021 aangaande de goedkeuring van de Samenwerkingsovereenkomst met hogeschool VIVES voor organisatie van de Techniekacademie.
- De beslissing van het College van Burgemeester en Schepenen d.d. 14 februari 2022 betreffende het verlenen van goedkeuring aan het addendum bij de Samenwerkingsovereenkomst met hogeschool VIVES vanaf het schooljaar 2022 tot en met 2025.

Relevante documenten

- De oorspronkelijke Samenwerkingsovereenkomst met hogeschool VIVES.
- Het addendum bij de Samenwerkingsovereenkomst het hogeschool VIVES.

Feiten/context/motivering

Binnen de Stad Ronse organiseerde VIVES een aantal schooljaren de Tiener Techniekacademie.

Dit kaderde in de filosofie van het Vlaamse STEM-actieplan (2012-2018), meer bepaald de doelstelling "Organiseren contacten plaatselijk onderwijs en bedrijfsleven in verband met studierichtingen knelpuntberoepen en toekomstplannen voor jongeren – hun technisch talent stimuleren en op een hoger niveau brengen". Via de Techniekacademie werd via de eigen leefwereld van de kinderen technische geletterdheid binnengebracht.

In april/mei 2021 werd beslist dit aanbod te continueren en kon het lokaal bestuur een Samenwerkingsovereenkomst aangaan met hogeschool VIVES. Deze overeenkomst geldt voor 5 jaar, van 2021 tot en met 2025.

Binnen deze samenwerking schenken VIVES en het bestuur elkaar het nodige vertrouwen en een goede communicatie om tot een goede samenwerking te komen.

Engagementen van VIVES in de overeenkomst 2021-2025

- Zorgt voor de organisatie van :
 - Tiener Techniekacademie: 11 workshops van 2 uur (uitwerken van 5 projecten en één bedrijfsbezoek)
 - Junior Techniekacademie : 10 workshops van anderhalf uur (uitwerken van 5 projecten)
- Zoekt gemotiveerde techniekmentoren voor de lessen
- Zorgt voor de aanstelling en betaling van deze techniekmentoren
- Zorgt voor een adequate vorming en ondersteuning van deze techniekmentoren
- Zorgt voor de inschrijvingen van de leerlingen via een unieke website per gemeente.

De inschrijvingsprijs bedraagt :

- voor de Tiener Techniekacademie: 70 euro per kind (50 euro voor Oost-Vlaanderen gekoppeld aan de provinciale subsidies)
- voor de Junior Techniekacademie: 60 euro per kind.

Voor de inschrijving van een tweede kind van hetzelfde gezin binnen eenzelfde schooljaar wordt een korting van 10 euro toegekend.

VIVES is bereid mee te werken aan sociale tarieven vanuit het sociaal beleid van de gemeente om zodoende kinderen uit kwetsbare gezinnen een korting te verlenen.

- Zorgt voor een fiscaal attest in samenwerking met de provincie zolang dit kan.
- Zorgt voor het drukwerk, aankoop materialen en gereedschap, didactisch materiaal en eventuele andere werkingskosten nodig voor de inrichting van de Techniekacademie.

VIVES zoekt alle nodige extra subsidies/sponsoring.

Engagementen van het bestuur

- het gemeentebestuur stelt of organiseert dat er gratis leslokalen ter beschikking zijn, geschikt om deze sessies te geven aan 20 kinderen:
 - ruime stockageruimte voor het materiaal en gereedschap. Deze is bij voorkeur afsluitbaar en in de buurt van het technieklokaal
- verzorgt de lokale communicatie: kondigt het initiatief aan via de gemeentelijke informatiekanaalen (infokrant, publicaties, website, sociale media,...) , bezorgt de flyers aan alle lagere scholen met een 2de en 3de graad op het grondgebied.

De contactpersoon vanuit de gemeente die dit mee opvolgt, is de coordinator van het Huis van het Kind :

- bezorgt een lijst van lokale bedrijven in de gemeente in functie van bedrijfspartnerschap en bezoek
- organiseert indien gewenst een diploma-uitreiking op het einde van elke reeks.

Aangezien er vanuit de provincie geen subsidies meer worden ontvangen en de kosten voor materiaal en vervoer zijn gestegen, moet de overeenkomst met de Techniekacademie worden aangepast.

Gezien deze gewijzigde omstandigheden zal hogeschool VIVES een addendum aan de bestaande Samenwerkingsovereenkomst bezorgen.

Als belangrijkste verschillen worden aangeduid :

- het aantal sessies voor de kinderen vermindert van 10 naar 8
- de hoogte van de kostprijs voor de gezinnen voor de Tieneracademie verhoogt van 50,00 EUR naar 70,00 EUR en voor de Junior academie verhoogt deze kostprijs van 60 EUR naar 65 EUR.

De korting van de VT1-pas blijft nog steeds gelden voor kwetsbare gezinnen (korting van 70 %).

Het resterende bedrag wordt vervolgens gedeeld tussen het Lokaal Bestuur Ronse en hogeschool VIVES.

Bijkomend dient vermeld te worden dat sinds de COVID-19 pandemie het aantal deelnemers drastisch gedaald is, waardoor er momenteel slechts 1 groep doorgaat voor tieners (in het najaar) en 1 groep voor juniors (voorjaar). Een groep bestaat telkens uit maximaal 20 leerlingen.

De groepen gaan fysiek afwisselend door in Campus Glorieux secundair en in de Da Vinci Campus.

Het addendum toe te voegen aan de bestaande Samenwerkingsovereenkomst heeft betrekking op de sessies georganiseerd in 2022-2025.

Adviezen/visum

De coördinator van het Huis van het Kind geeft een positief advies met betrekking tot het addendum aan de Samenwerkingsovereenkomst met hogeschool VIVES in functie van de organisatie van de Techniekacademie in Ronse, voor de periode 2021-2025 en dit vanaf het jaar 2022.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen d.d. 14 februari 2022.

Besluit: Met algemene stemmen :

Enig artikel:

Goedkeuring te verlenen aan het addendum bij de Samenwerkingsovereenkomst met hogeschool VIVES voor de periode 2021 – 2025 in functie van het organiseren van de **Techniekacademie** in Ronse en dit vanaf het schooljaar 2022 tot en met 2025.

Organisatieontwikkeling

12. Stadspersoneel.

Aanpassing van het arbeidsreglement.

Beslissing.

Bevoegdheid/Rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.
- De arbeidsovereenkomstenwet.
- De wet van 08 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en latere wijzigingen, houdende de verplichting tot het invoeren van een arbeidsreglement voor de openbare besturen.
- De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.
- De wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 04 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hoofdstuk Vbis).

- De wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk wetboek en de wet van 04 augustus 1996 wat de gerechtelijke procedures betreft.
- Het Koninklijk uitvoeringsbesluit van 10 april 2014 inzake :
 - Codex over het welzijn op het werk, titel I, Hoofdstuk V
 - koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- Het koninklijk besluit van 24 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen inzake welzijn op het werk.
- De gemeenteraadsbeslissing van 13 oktober 2003 en latere wijzigingen, houdende de goedkeuring van het arbeidsreglement.

Relevante documenten

- Het verslag van het Managementteam van 29 april 2021.
- Het aangepaste arbeidsreglement.
- Het met redenen omkleed advies van het Hoog Overlegcomité van 27 januari 2022.

Feiten/Context/Motivering

Het arbeidsreglement is een document dat de algemene arbeidsvoorwaarden vaststelt, als aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomsten en/of de vigerende rechtspositieregelingen.

Het arbeidsreglement heeft een grote informatieve waarde voor het personeel.

De arbeidsreglementen voor het stadspersoneel en het OCMW-personeel (art. 186 §2, 1° en 2°) werden op elkaar afgestemd en geüpdatet. Het voorstel werd voorgelegd aan het Managementteam van 29 april 2021.

Een wijziging van het arbeidsreglement is onderworpen aan syndicaal overleg.

Adviezen/visum :

Positief advies van het Managementteam.

Er werd positief advies gegeven door de leden van de vakbondsafvaardiging op het Hoog Overlegcomité van 27 januari 2022.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1:

Akkoord te gaan met volgend aangepast arbeidsreglement :

ARBEIDSREGLEMENT VOOR HET STADS- EN OCMW-PERSONEEL

ADMINISTRATIEVE ZETEL STADSBESTUUR

- Grote Markt 12 – 9600 Ronse

VESTIGINGSEENHEDEN STADSBESTUUR

- Stadhuis, Grote Markt 12, 9600 Ronse
- Sociaal huis, Oscar Delghuststraat 62, 9600 Ronse
- Stedelijke werkhuizen en recyclagepark, Leuzesesteenweg 144, 9600 Ronse
- Bibliotheek, De Biesestraat 4, 9600 Ronse
- Belevingscentrum, De Biesestraat 2, 9600 Ronse
- Stedelijk kinderdagverblijf, Oscar Delghuststraat 58, 9600 Ronse
- Kunstacademie Vlaamse Ardennen/Cultuurdienst, Wolvestraat 37, 9600 Ronse
- Concertzaal CC De Ververij, Zuidstraat 19, 9600 Ronse
- Vergaderruimte CC De Ververij, Priestersstraat 13, 9600 Ronse
- Stadsfeestzaal COC, Nieuwebrugstraat 2, 9600 Ronse
- Jeugdendienst, Grote Marijve 133, 9600 Ronse

- Archief en erfgoed, Politieke Gevangenenstraat nr 14, 9600 Ronse
- 't Rosco, Leuzesesteeweg 241, 9600 Ronse
- Kerkhof, Hogerlucht, 9600 Ronse

ADMINISTRATIEVE ZETEL OCMW :

- Oscar Delghuststraat 62 – 9600 Ronse

VESTIGINGSEENHEDEN OCMW

- OCMW, Oscar Delghuststraat 62, 9600 Ronse
- Stadhuis, Grote Markt 12, 9600 Ronse
- Rusthuis De Linde, Oscar Delghuststraat 68, 9600 Ronse
- IBO De Pipompuulekies, Ninovestraat 169, 9600 Ronse
- BKO's voor het gemeenschapsonderwijs Ronse :
 - Dr. O. Decroly kleuterscholen (Germinal), Geraardsbergenstraat 221, 9600 Ronse
 - BSGO Decrolyschool, Koningin Astridplein 1, 9600 Ronse
- BKO's voor het katholiek onderwijs Ronse
 - Campus Glorieux Kleuter, Sint-Pietersnieuwstraat 4, 9600 Ronse
 - Campus Glorieux Lager, Stefaan Modest Glorieuxlaan 40, 9600 Ronse
 - Campus Sint-Antonius, Charles de Gaullestraat 10, 9600 Ronse

Inhoud

I. Algemeen.....	25
Artikel 1. Toepassingsgebied.....	25
Artikel 2. Doel van het arbeidsreglement.....	25
Artikel 3. Waarde van het arbeidsreglement.....	25
Artikel 4. Mogelijke (individuele) afwijkingen	25
Artikel 5. Nuttige informatie	25
II. Aanwerving, proefperiode, meldingsplicht en onthaal.....	26
Artikel 6. Aanwervingen, proefperiode en meldingsplicht	26
Artikel 7. Onthaal.....	26
III. Aard van het overeengekomen werk	26
Artikel 8. Aard van het overeengekomen werk	26
IV Arbeidsduur	26
Artikel 9. Arbeidstijd	26
V. Betaling van het salaris.....	27
Artikel 10. Berekening van het salaris.....	27
Artikel 11. Het tijdstip en de wijze van betaling.....	28
Artikel 12. De loonfiche.....	28
Artikel 13. Woon-werkverkeer.....	28
VI. Einde van de arbeidsrelatie	28
A. CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN	28
Artikel 14. Algemeen.....	28
Artikel 15. Opzeggingstermijnen	28
Artikel 16. Ontslag om dringende reden	29

B. STATUTAIRE PERSONEELSLEDEN	29
Artikel 17. Redenen tot ontslag of beëindiging van de arbeidsrelatie	29
VII. Rechten en plichten van het toezichthoudend personeel	30
Artikel 18. Rechten en plichten van het toezichthoudend personeel.....	30
VIII. Sancties	30
Artikel 19. Sancties	30
IX. Veiligheid en welzijn op het werk	31
Artikel 20. Toepassing	31
Artikel 21. Preventiemaatregelen	32
Artikel 22. EHBO.....	32
Artikel 23. Maaltijden op het werk	34
Artikel 24. Neutraliteit.....	34
Artikel 25. Middelengebruik op de werkvloer	34
Artikel 26. Rookbeleid	34
Artikel 27. Tegemoetkoming in de aankoopkosten van een bril voor beeldschermwerk	34
Artikel 28. Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's).....	35
Artikel 29. Werkmateriaal, -materieel en werken met (gevaarlijke) machines	36
Artikel 30. Brandveiligheid.....	36
Artikel 31. Gebruik van communicatiemiddelen en informatieveiligheid.....	36
Artikel 32. Maatregelen voor de gebruikers van het toegangscontrolesysteem	36
Artikel 33. Track en tracesysteem	37
Artikel 34. Camerabewaking	37
X. Jaarkalender	37
Artikel 35. Algemeen.....	37
Artikel 36. De jaarlijkse vakantiedagen.....	37
Artikel 37. Wettelijke feestdagen	38
Artikel 38. Omstandigheidsverlof.....	38
Artikel 39. Dienstvrijstellingen	40
Artikel 40. Andere afwezigheden.....	40
XI. Procedures bij afwezigheden	40
Artikel 41. Aanwezigheidsbeleid.....	40
Artikel 42. Afwezigheid wegens ziekte	41
Artikel 43. Medische controle/gezondheidstoezicht	41
Artikel 44. Ongeval.....	43

XII. Bescherming van personeelsleden tegen psychosociale risico's op het werk, met inbegrip van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.	43
Artikel 45. Toepassingsgebied	43
Artikel 46. Procedure	44
XIII. Bijlagen bij het arbeidsreglement :	49

I. Algemeen

Artikel 1. Toepassingsgebied.

Dit arbeidsreglement is van toepassing op het personeel tewerkgesteld bij de stad en op de personeelsleden van het OCMW (art. 186 §1 en §2, 1° en 2°), uitgenomen op het onderwijzend personeel.

Het arbeidsreglement is eveneens van toepassing op de jobstudenten, m.u.v. volgende artikels : 6§1, 7, 9§3 en §5, 17, 27, 36, 37§2 en §3, 39, 40 en 42.

Artikel 2. Doel van het arbeidsreglement

Het [arbeidsreglement](#) (hierna verder ook het "AR" genoemd) is een document dat de algemene arbeidsvoorwaarden vaststelt, als aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomsten en de rechtspositieregeling. Het verschaft de werknemers informatie omtrent een aantal aspecten van de werking en de organisatie van de arbeid in het bestuur.

De eerste bedoeling van het wettelijk verplichte AR is het beter informeren van het personeel door de arbeidsregels overzichtelijk bij elkaar te brengen.

Het regelt de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden en dit ongeacht leeftijd, geslacht, nationaliteit, statutaire of contractuele tewerkstelling en ongeacht de duur of de aard van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 3. Waarde van het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement is niet alleen een bron van informatie, het is eveneens een rechtsbron, wat de bepalingen uit het arbeidsreglement dan ook afdwingbaar maakt tussen de verschillende partijen.

Aan elk personeelslid wordt een exemplaar van dit arbeidsreglement en eventuele latere wijzigingen ter beschikking gesteld. Het geldende arbeidsreglement is elektronisch beschikbaar op het intranet.

De personeelsleden worden geacht dit reglement te kennen en te aanvaarden en verbinden zich ertoe al de voorschriften na te leven.

Artikel 4. Mogelijke (individuele) afwijkingen

Het arbeidsreglement regelt de arbeidsvoorwaarden van alle personeelsleden zoals bepaald in artikel 2.

De wet laat toe dat in een schriftelijk document eventueel wordt afgeweken van het AR, maar dit onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen. Deze afwijkingsmogelijkheid is echter niet van toepassing op de personen van wie de rechtspositie eenzijdig door de overheid geregeld is. M.a.w., individuele afwijkingen van het AR zijn in ieder geval niet mogelijk voor statutaire personeelsleden. Dit zou indruisen tegen de eenzijdigheid van een statutaire aanstelling.

Voor contractuele personeelsleden zou in principe een afwijking kunnen opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst. Echter in de praktijk wordt bij de overheid ook de rechtstoestand van het contractueel personeel eenvormig geregeld via de rechtspositieregeling (hierna verder ook "RPR" genoemd).

Artikel 5. Nuttige informatie

Alle reglementen zijn terug te vinden op - en nuttige informatie wordt o.a. meegedeeld - via het intranet. Alle personeelsleden die op het werk over een PC beschikken kunnen hier aan. Voor personeelsleden die op het werk niet over een eigen PC beschikken werden één of meerdere PC's voorzien op de dienst zelf.

Bij indiensttreding ontvangt het nieuwe personeelslid een kopie van deze reglementen. Wijzigingen worden steeds aan alle werknemers ter kennis gebracht, hetzij digitaal, hetzij op papier (wanneer de werknemer niet over een eigen PC beschikt).

II. Aanwerving, proefperiode, meldingsplicht en onthaal

Artikel 6. Aanwervingen, proefperiode en meldingsplicht

§1. Alle aanwervingen gebeuren overeenkomstig de bepalingen van de geldende rechtspositieregeling.

Het statutaire personeelslid wordt aangeworven op proef. De benoeming op proef van statutair personeel gebeurt volgens de voorwaarden opgenomen in de rechtspositieregeling.

§2. Met het oog op een juiste toepassing van de sociale en fiscale wetgeving zal het personeelslid bij de indiensttreding alle nodige gegevens meedelen, zoals o.a. zijn naam, zijn adres, zijn verblijfplaats, zijn rijksregisternummer, zijn burgerlijke staat, zijn gezinstoestand en zijn nationaliteit. Elk personeelslid is ertoe gehouden alle gegevens te verstrekken nopens zijn/haar burgerlijke stand, de samenstelling van zijn/haar gezin, zijn/haar beroepsactiviteiten en nopens al wat invloed kan hebben op zijn/haar statutaire toestand en/of op zijn/haar bezoldigingsregeling, en alle wijzigingen die zich daaromtrent tijdens de loopbaan voordoen uit eigen beweging onverwijld en uiterlijk binnen de acht werkdagen mede te delen aan de personeelsdienst. Een melding bij dienst burgerzaken alleen is niet geldig.

§3. Bij fouten of onregelmatigheden ten gevolge van niet of niet correct verschaft informatie kan het bestuur in geen geval aansprakelijk gesteld worden.

§4. Laattijdige, onjuiste of onvolledige aangifte van deze gegevens kan aanleiding geven tot terugvordering, met terugwerkende kracht, van de in de RPR bepaalde en ten onrechte genoten voordelen; zij kan ook leiden tot verlies van recht op de toepasselijkheid met terugwerkende kracht van deze voordelen, onverminderd de eventuele toepassing van tuchtmaatregelen.

Artikel 7. Onthaal.

§1 Bij de indiensttreding krijgt het nieuw personeelslid informatie van de personeelsdienst omtrent de werking binnen het bestuur en wordt hem/haar een onthaalbrochure ter beschikking. Hierbij krijgt het personeelslid onder meer een overzicht van zijn rechten en plichten, de verlofregeling, praktische richtlijnen, de nodige instructies m.b.t. het welzijn op het werk,

§2 Het diensthoofd leidt het personeelslid in in de dienst, zorgt voor de nodige opleiding en leidt het personeel rond in alle diensten.

§3. Elk nieuw personeelslid krijgt onder meer een exemplaar van dit arbeidsreglement, de deontologische code, de onthaalbrochure voor nieuwe medewerkers en de documenten/reglementen die van toepassing zijn ter beschikking.

§4. Het nieuwe personeelslid wordt opgenomen in een onthaaltraject, waardoor aan het nieuwe personeelslid de nodige inlichtingen, instructies en werkmateriaal worden verstrekt.

III. Aard van het overeengekomen werk

Artikel 8. Aard van het overeengekomen werk

Ieder personeelslid moet de arbeid verrichten waarvoor het werd aangeworven, zoals bepaald in de functiebeschrijving. Personeelsleden krijgen bij hun indiensttreding de toepasselijke functiebeschrijving. Een wijziging van de functiebeschrijving zal onmiddellijk meegedeeld worden.

Elk personeelslid moet zijn werk uitvoeren met zorg, in eer en geweten, op de voorgeschreven tijd, plaats en voorwaarden.

IV Arbeidsduur

Artikel 9. Arbeidstijd

§1. Een gemiddelde arbeidsweek bedraagt 38 uren. Een gemiddelde arbeidsweek omvat 5 werkdagen.

§2. Elk personeelslid moet in het bezit zijn van een uurrooster. Binnen het bestuur bestaan er drie soorten uurroosters :

Vaste : aanvang en einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden (pauzes) en de inactiviteitsdagen staan erin vermeld.

Glijdende : rooster waarbij de personeelsleden over de mogelijkheid beschikken om binnen bepaalde glijtijden het begin en het einde van de arbeids- en rusttijden te bepalen.

Variabele : de wekelijkse arbeidsduur is vastgesteld, zonder dat vooraf de dagen en/of uren van het werkrooster nauwkeurig worden aangegeven.

De diensttijden van het personeel zijn vastgesteld overeenkomstig de regeling zoals voorzien als bijlage.

Een personeelslid dat tijdelijk andere diensttijden aanneemt, zal hiervan tijdig ter kennis worden gebracht. Het uurrooster zal worden uitgehangen en de prikkingen worden bijgehouden in het tijdsregistratiesysteem.

§3. De registratie van de gepresteerde arbeidsuren gebeurt a.d.h.v. het verplicht gebruik van een prikklok, zodanig dat de personeelsleden zelf en het bestuur op de hoogte kunnen zijn van de uren van aanwezigheid. Bij het verlaten van de werkplaats dient het personeelslid steeds bij het begin en bij het einde van de elke onderbreking te badgen, ook bij afwijking van de opgelegde pauze. De werkwijze van het tijdsregistratiesysteem is uitgelegd in het reglement van tijdsregistratie (zie bijlage).

De controle op de arbeidstijd voor personeelsleden die geen gebruik moeten maken van het tijdsregistratiesysteem, gebeurt door het diensthoofd.

§4. Het te laat aanvatten, het vroegtijdig beëindigen of het onderbreken van de werktijden is onderworpen aan een voorafgaandelijke toelating van de leidinggevende (behalve in geval van overmacht).

§5. De regels i.v.m. onregelmatige prestaties en overuren zijn bepaald en uitvoerig beschreven in de rechtstpositieregeling.

V. Betaling van het salaris

Artikel 10. Berekening van het salaris.

Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het jaarsalaris. Het uursalaris is gelijk aan 1/1976 van het jaarsalaris.

Voor de uitbetaling van studenten wordt voorzien in betaling per uur. Dergelijk uurtarief kan bekomen worden d.m.v. de formule :

$$\frac{\text{het te betalen maandsalaris}^*}{1976}$$

(* = het aantal werkuren waarvoor betaling verschuldigd is maal de basisjaarsalaris maal de index)

Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag ervan berekend door het volledige maandsalaris te vermenigvuldigen met een van de volgende breuken:

1° indien het aantal gepresteerde dagen van die maand kleiner is dan of gelijk aan 10 :

$$\frac{\text{Het aantal gepresteerde dagen} \times 1,4}{30}$$

2° indien het aantal gepresteerde dagen van die maand groter is dan 10 :

$$\frac{30 - (\text{het aantal niet gepresteerde dagen} \times 1,4)}{30}$$

Met gepresteerde dagen worden gelijkgesteld: de dagen waarop geen arbeidsprestatie wordt geleverd, maar waarvoor het salaris niettemin wordt doorbetaald.

Als het personeelslid in de loop van de maand in dienst treedt, krijgt het voor die maand het gedeelte van het maandsalaris dat overeenstemt met de gepresteerde werkdagen, volgens de hierboven vermelde berekeningswijze.

Als het personeelslid in de loop van de maand met pensioen gaat of overlijdt, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.

Artikel 11. Het tijdstip en de wijze van betaling.

Het loon wordt maandelijks betaald vanaf de indiensttreding. Voor het vast aangestelde statutaire personeelslid wordt het vooruitbetaald. Het loon van het overige personeel wordt betaald nadat de termijn vervallen is.

De opdracht tot betaling van het loon gebeurt maandelijks vóór de eerste dag van de volgende maand, via overschrijving op een rekening bij een financiële instelling naar keuze van het personeelslid.

Teneinde te kunnen voorzien in een correcte verloning dienen de personeelsleden aan de personeelsdienst alle inlichtingen te verstrekken die nodig zijn om de sociale wetgeving toe te passen, om uitkeringen en vergoedingen te verkrijgen, te doen schorsen of te beëindigen (adresverandering en elke wijziging van burgerlijke staat, nationaliteit of gezinslast e.d.)

Artikel 12. De loonfiche

Ieder personeelslid ontvangt een loonfiche, dat betrekking heeft op de weddeberekening van het hem uitgekeerde salaris. Op persoonlijk verzoek zal aan elk personeelslid uitleg door de personeelsdienst worden verschaft betreffende zijn individuele loonfiche.

De werknemer verklaart zich akkoord dat zijn loonfiches vanaf 01/01/2022 uitsluitend via digitale weg aan hem zullen worden verzonden en opgeslagen door de werkgever via UnifiedPost, ondernemingsnummer 0471.730.202, dat optreedt als elektronische archiveringsdienst. De werknemers kunnen gedurende 7 jaar (vanaf de digitalisering) hun loondocumenten raadplegen. De werkgever kan gedurende 10 jaar het archief consulteren.

Op hun verzoek kunnen de personeelsleden hun loonfiche nog op papier verkrijgen.

Indien bij de berekening of bij de vaststelling van de maatstaven, die aan de grondslag liggen van de berekening van het salaris, een vergissing werd begaan, zal de partij die deze vergissing opmerkt, onmiddellijk de tegenpartij hiervan in kennis stellen.

Artikel 13. Woon-werkverkeer.

Woon-werkverkeer met de eigen wagen wordt niet vergoed.

Kom je met het openbaar vervoer, dan wordt een deel van de kosten van je abonnement terugbetaald volgens het wettelijk bepaald percentage.

Kom je met de fiets, dan heb je recht op een fietsvergoeding t.b.v. het wettelijk toegestaan maximum per kilometer. Je geeft dit aan via de prikklok. De kortst mogelijke route wordt gevolgd en het aantal afgelegde kilometers wordt dagelijks aangevraagd.

VI. Einde van de arbeidsrelatie

A. CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN

Artikel 14. Algemeen

Elke inbreuk op de bepalingen van het arbeidsreglement, op de verplichtingen bepaald in de arbeidsovereenkomst en de verplichtingen opgelegd door artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan aanleiding geven tot het einde van de overeenkomst in overeenstemming met de wettelijke bepalingen.

Artikel 15. Opzeggingstermijnen

Voor de *personeelsleden aangeworven in contractueel verband* (contracten van onbepaalde en van bepaalde duur) gelden de opzeggingstermijnen opgenomen in de arbeidsovereenkomstenwet (wet van 3 juli 1978 en latere wijzigingen) en de wet van 26 december 2013, en latere wijzigingen, betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden.

Het contractuele personeelslid dat ontslagen wordt krijgt maximaal één dag per week dienstvrijstelling voor sollicitaties bij een andere werkgever. Het personeelslid stelt het diensthoofd één dag op voorhand in kennis van de afwezigheid voor de sollicitatie.

Opzegtermijn jobstudenten

Tijdens de proefperiode

Tijdens de proefperiode kan de studentenovereenkomst steeds opgezegd worden en dit zonder dat een opzeggingstermijn of opzegvergoeding gerespecteerd moet worden. Bij een studentenovereenkomst gelden de eerste drie werkdagen steeds als proefperiode, ook als dit niet expliciet in de overeenkomst vermeld wordt.

Na de proefperiode

Indien de studentenovereenkomst wordt beëindigd na de proefperiode geldt de volgende opzegtermijn voor een student:

duur van de overeenkomst	opzegging door de werkgever	opzegging door de student
tot 1 maand	3 dagen	1 dag
meer dan 1 maand	7 dagen	3 dagen

Artikel 16. Ontslag om dringende reden

Naast de klassieke beëindigingswijzen (opzegging contract onbepaalde duur, einde contract bepaalde duur, ...) kan eveneens eenzijdig een einde gemaakt worden aan de arbeidsovereenkomst door het invoeren van een dringende reden. Het ontslag om dringende redenen kan enkel voorzien worden voor **contractuele** personeelsleden. "De ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt" kan - zonder afbreuk te doen aan het soevereine beslissingsrecht van de rechter - aanleiding geven tot de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst (dit geldt enkel voor contractueel personeel) en dit zonder opzegging noch vergoeding.

Volgende feiten kunnen beschouwd worden als een zware fout, die een onmiddellijke contractbreuk kunnen rechtvaardigen :

- pikken voor een ander persoon;
- bedrog, diefstal;
- ernstige tekortkomingen aan het beroepsgeheim;
- actieve of passieve corruptie;
- zich opzettelijk na voorafgaande aanmaning niet onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door de arbeidsgeneesheer of controlegeneesheer;
- dronkenschap, alcoholintoxicatie, middelengebruik;
- ongewettigde afwezigheid;
- opzettelijk schade toebrengen;
- overtreden van elementaire veiligheidsvoorschriften;
- grensoverschrijdend gedrag op het werk
- verstrekken van valse inlichtingen bij aanwerving
- ernstige professionele fouten of herhaaldelijke lichte professionele fouten
- discriminerend gedrag
- enz.

B. STATUTAIRE PERSONEELSLEDEN

Artikel 17. Redenen tot ontslag of beëindiging van de arbeidsrelatie

Voor de personeelsleden aangeworven in statutair verband (op proef en vast aangesteld) gelden de bepalingen omtrent het einde van de arbeidsrelatie zoals opgenomen in de rechtspositieregeling.

Het statutaire personeelslid dat ontslagen wordt krijgt maximaal één dag per week dienstvrijstelling voor sollicitaties bij een andere werkgever. Het personeelslid stelt het diensthoofd één dag op voorhand in kennis van de afwezigheid voor de sollicitatie.

De volgende zaken geven aanleiding tot de definitieve ambtsneerlegging van het statutaire personeelslid op proef:

- 1° het vrijwillige ontslag;
- 2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na de ongunstige tussentijdse evaluatie of eindevaluatie van de proeftijd.

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

- 1° het vrijwillige ontslag;
- 2° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid na een ongunstige evaluatie;
- 3° het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, de wettelijke vervroegde pensionering en de ambtshalve pensionering als gevolg van de pensioenwetgeving.

Het personeelslid kan zijn hoedanigheid van statutair personeelslid verliezen naar aanleiding van:

1° een tuchtstraf

2° de vervroegde pensionering om medische redenen of wegens invaliditeit.

Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van statutair personeelslid als:

1° de statutaire aanstelling onregelmatig werd bevonden binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure;

2° het statutaire personeelslid niet meer voldoet aan de voor zijn functie geldende nationaliteitsvereiste, of de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, of zijn medische ongeschiktheid voor de functie behoorlijk werd vastgesteld;

3° het statutaire personeelslid zonder geldige reden de werkpost verlaat of na een toegelaten afwezigheid zonder geldige reden het werk niet hervat na meer dan tien dagen;

4° het statutaire personeelslid zich in een toestand bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;

De termijn, vermeld in punt 1°, geldt niet in geval van arglist of bedrog vanwege het statutaire personeelslid.

VII. Rechten en plichten van het toezichthoudend personeel

Artikel 18. Rechten en plichten van het toezichthoudend personeel

- Iedere werknemer is gehoorzaamheid en respect verplicht aan de persoon die, op één of andere manier, gezag uitoefent op de werkplaats.
- Het toezichthoudend personeel (algemeen directeur, afdelingshoofden, diensthoofden, ...) vervangt de werkgever elk volgens de hem verleende bevoegdheid.
- Het toezichthoudend personeel heeft aldus het recht en de plicht om aan het personeel de onderrichtingen te geven die nodig zijn voor de goede werking van de dienst. Het volgt de productiviteit en de kwaliteit van het werk op, alsmede de naleving van de arbeidsvoorwaarden.
- De personen die belast zijn met leidinggevende of controlefuncties moeten t.o.v. de werknemers de regels van gerechtigheid, moraliteit en wellevendheid in acht nemen.
- Het toezichthoudend personeel heeft het recht een personeelslid te verbieden het werk aan te vangen, indien vastgesteld wordt dat het niet geschikt is om arbeid te verrichten.
- Het toezichthoudend personeel is belast met o.a. de volgende bevoegdheden:
 - de controle op de aanwezigheid;
 - de werkverdeling;
 - de controle op het geleverde werk;
 - het toezicht op de goede werking van apparatuur, machines of werktuigen; het verwittigen van de betrokken verantwoordelijke in geval van breuk of defect;
 - het behoud van orde en tucht op de afdeling;
 - de inachtneming van alle maatregelen die in de instelling zijn getroffen of die zich opdringen, voor de veiligheid en de hygiëne van het personeel;
 - toezien op de naleving van de binnen het bestuur geldende regels, richtlijnen, reglementen, policies,

VIII. Sancties

Artikel 19. Sancties

Voor het statutair personeel wordt verwezen naar de reglementering inzake "tucht" voorzien in de rechtspositieregeling, het decreet lokaal bestuur en de terzake doende uitvoeringsbesluiten.

Voor het contractueel personeel wordt verwezen naar hoger vermelde artikels 14 en 15 (o.a. : klassieke beëindigingwijzen, opzeggingstermijnen en ontslag wegens dringende redenen). Tekortkomingen aan de verplichtingen voorgeschreven door de arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement, de deontologische code en/of alle van toepassing zijnde reglementen, kunnen worden bestraft op de volgende manier :

Maatregelen	Van toepassing op	
	Statutairen	Contractuelen
een ongunstige evaluatie	X	X
de ordemaatregel	X	X
Mondelinge verwittiging	X	X
Schriftelijke verwittiging	X	X
Geen recht op gewaarborgd loon	X	X
Inhouden van vakantie bij onregelmatigheden bij toepassing van tijdsregistratie of besteding van arbeidstijd	X	X
Vergoeden van werkmateriaal bij het opzettelijk beschadigen of herhaaldelijk verlies	X	X
de ambtshalve herplaatsing van een statutair personeelslid in een functie van dezelfde rang	X	-
de ambtshalve herplaatsing van een statutair personeelslid in een functie van een lagere graad	X	-
de herplaatsing van een contractueel personeelslid in een functie van een lagere graad	-	X
het ontslag	-	X
het ontslag om dringende reden	-	X
de blaam	X	-
de inhouding van salaris, rekening houdend met de toekenning van het minimumloon	X	-
de schorsing (met inhouding van salaris)	X	-
het ontslag van ambtswege	X	-
de afzetting	X	-

IX. Veiligheid en welzijn op het werk

Artikel 20. Toepassing

Orde en netheid vormen de eerste vereiste om veilig te kunnen werken met aandacht voor het leefmilieu. Personeelsleden dienen hun collega's indien nodig te motiveren om dit te doen.

Veilig werken is het resultaat van aandacht en concentratie op de uit te voeren taak. Factoren die storend kunnen werken, moeten derhalve vermeden worden.

Het welzijn op het werk van de werknemers heeft o.a. betrekking op volgende domeinen :

- de arbeidsveiligheid
- de bescherming van de gezondheid van de werknemer
- de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk
- de ergonomie
- de arbeidshygiëne
- een gezonde arbeidsomgeving
- de verfraaiing van de arbeidsplaatsen
- de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de vorige punten.

Artikel 21. Preventiemaatregelen

Het bestuur, elk personeelslid en de daarmee gelijkgestelde personen moeten op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid. De maatregelen zijn aangepast aan de activiteiten en de grootte van de onderneming of organisatie. Er worden maatregelen getroffen om de personeelsleden en de daarmee gelijkgestelde personen te beschermen tegen psychosociale risico's met inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De reeds genomen maatregelen zijn o.a.:

1. *Aanwezigheid van gescheiden toiletten en kleedkamers voor mannen en vrouwen;*
2. *Goede verlichting (bij voorkeur natuurlijk licht) en verluchting in alle lokalen en gangen.*
3. *Ieder personeelslid krijgt voldoende ruimte ter beschikking voor het uitoefenen van zijn werkzaamheden;*
4. *Aandacht voor veiligheid en welzijn ook tijdens het onthaaltraject en tijdens functioneringsgesprekken wordt aandacht besteed aan de arbeidsomstandigheden.*
5. *Invoering van een aanwezigheidsbeleid sinds 2012, met aandacht voor (verzuim)gesprekken.*
6. *Naleven van de regels opgenomen in de deontologische code, zoals o.a. verbod van discriminatie, het respect voor het privé-leven, het zich onthouden van kwetsende, denigrerende of aanstootgevende houding, kledij of taalgebruik t.o.v. iedereen met wie men beroepshalve in contact komt, de verantwoordelijkheid van elkeen voor het creëren en het behouden van een positieve werksfeer, waardering en erkenning van het werk, ...*
7. *Naleven van veiligheidsvoorschriften worden beoordeeld tijdens de evaluatie.*
8. *Kennisgeving van de contactgegevens van de interne vertrouwenspersonen, de externe vertrouwenspersoon/preventieadviseur van Securex en de interne (adjunct-) preventieadviseurs in elk gebouw op een voor elk personeelslid toegankelijke plaats.*
9. *Uitvoeren van en medewerking verlenen aan de risicoanalyse.*
10. *Beleidsverklaring "welzijn op het werk"*

Ieder personeelslid moet tijdens zijn werk, overeenkomstig zijn opleiding en verantwoordelijkheid – volgens de hiërarchische lijn – en de door het bestuur gegeven instructies, naar vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van de andere personeelsleden waarmee hij samenwerkt.

Daartoe moeten de medewerkers vooral, overeenkomstig hun opleiding, de door het bestuur gegeven instructies navolgen, inzonderheid :

1. *Op de juiste wijze gebruik maken van machines, toestellen, gereedschappen, gevaarlijke stoffen, vervoermiddelen en andere middelen;*
2. *Op de juiste wijze gebruik maken van de PBM's die hun ter beschikking worden gesteld;*
3. *Het bestuur en de preventieadviseur onmiddellijk op de hoogte brengen van iedere werksituatie waarvan zij redelijkerwijs kunnen vermoeden dat deze een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de veiligheid en de gezondheid met zich mee brengt, alsmede van elk vastgesteld gebrek in de beschermingssytemen;*
4. *Bijstand verlenen aan het bestuur en de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, zolang dat nodig is om hen in staat te stellen alle taken uit te voeren of aan alle verplichtingen te voldoen die met het oog op het welzijn van de personeelsleden bij de uitvoering van hun werk zijn opgelegd.*

De bijzondere veiligheidsvoorschriften – opgesteld door de preventieadviseur – die door het personeel in acht moeten worden genomen, zullen telkens als het vereist is ter kennis van het personeel worden gebracht.

Artikel 22. EHBO

Hierna volgt een overzicht van de locaties waar zich een verbandkist "eerste hulp" bevindt. Deze lijst vindt u eveneens terug op het intranet. Op de locatie zelf is de plaats waar de verbandkist staat aangeduid met een groen/wit kruisteken.

EHBO KOFFERS		
LOCATIE	verantwoordelijke	type koffer
STADHUIS		
<i>Technische dienst</i>		1
<i>Onthaal</i>		1
<i>Tweede verdieping (ICT, PER, facilitair beheer, afd.hfd organisatieontw., communicatie)</i>		1
<i>Gemeenschapswachten</i>		
<i>Eerste verdieping (BA, projecten, afd.hfd VT, AD, schepenen)</i>		1
WERKPLAATSEN		
<i>Keuken</i>		3
<i>Groendienst</i>		3
<i>Recyclagepark</i>		3
<i>Begraafplaats</i>		2
T ROSCO		
<i>Zwembad</i>		3
<i>Sportdienst</i>		1
BELEVINGSCENTRUM		
<i>Toerisme</i>		1
MUST		1
<i>Ververij "Brouwerij"</i>		1
<i>Crypte</i>		1
JEUGDHUIS		2
BIBLIOTHEEK		1
STADSARCHIEF		1
TIO 3		3
VERVERIJ ZUIDSTRAAT		2
VERVERIJ KAVA		3
DIENSTVOERTUIGEN		
<i>teamleider Jeroen</i>		bouwcompact
<i>teamleider Arn</i>		bouwcompact
<i>teamleider Luc</i>		bouwcompact
<i>teamleider Yoeri</i>		bouwcompact
OCMW		
<i>Sociaal huis (wachtzaal gelijkvloers)</i>		
<i>annex (keuken)</i>		
WOONZORGCENTRUM DE LINDE		
<i>ROB - bureel hoofdverpleegkundige</i>	hoofdverpleegkundigen	
<i>RVT0-bureel hoofdverpleegkundige</i>	hoofdverpleegkundigen	
<i>RVT1-bureel hoofdverpleegkundige</i>	hoofdverpleegkundigen	
<i>kelder</i>	hoofdverpleegkundigen	
<i>keuken</i>	hoofdverpleegkundigen	
<i>leefgroep</i>	hoofdverpleegkundigen	
BKO / IBO		
<i>Elke locatie</i>	leerlingbegeleidster	

Op elk van bovenvermelde locaties hebben één of meerdere personeelsleden het brevet "bedrijfseerstehulpverlener" behaald. De namenlijst is terug te vinden op het intranet en hangt op alle locaties uit op een voor iedereen toegankelijke plaats.

Bij een ongeval met een beperkt lichamelijk letsel kan het materiaal dat zich in de EHBO-kits bevindt gebruikt worden. In elke kit zit een inhoudslijst.

De inhoud mag niet uitgebreid worden met andere producten of geneesmiddelen. Het toedienen van geneesmiddelen is voorbehouden aan artsen, apothekers en andere medische beroepsgroepen en valt niet onder eerste hulp. Alle andere personen die geneesmiddelen geven, zijn strafbaar. Het is verboden medicijnen ter beschikking te stellen noch aan het personeel, noch aan het publiek (ook geen pijnstillers).

Elke kit beschikt ook over een register van verzorgingen. Het is bij wet verplicht elk incident of verzorging, hoe klein dan ook, te noteren in het register.

De EHBO-kits worden op regelmatige basis door een adjunct preventieadviseur in orde gebracht. Voor meer informatie kan u zich eveneens tot hen wenden.

Artikel 23. Maaltijden op het werk

Het personeel gebruikt maaltijden in de daartoe voorziene ruimtes.

Artikel 24. Neutraliteit

De werknemers leven nauwgezet en op onvoorwaardelijke wijze de voorschriften na die van kracht zijn binnen de onderneming betreffende de neutraliteit.

De werknemers zijn verplicht om zich op de werkvloer en in relatie tot derden, met wie ze in opdracht van de onderneming in contact komen, neutraal te gedragen op religieus, politiek en filosofisch vlak.

Artikel 25. Middelengebruik op de werkvloer

Het bezit of het gebruik van of het verkeren onder invloed van alcohol en drugs en het misbruik van geneesmiddelen is verboden tijdens de diensturen.

Dit geldt tevens voor alle pauzes, ook voor de middagpauze als die genomen wordt op de werkplek.

Aan elk personeelslid wordt gevraagd deze afspraak na te leven. Het diensthoofd zal hierop toezien.

Artikel 26. Rookbeleid

Het is verboden te roken, de elektronische sigaret inclusief, in alle stedelijke gebouwen, evenals in de dienstvoertuigen. Het rookverbod in de werkruimten, de sociale voorzieningen (toiletten, *kleedkamers, douches, de refter, de lokalen voor verpozing, ...*) en de dienstvoertuigen geldt zowel tijdens als buiten de arbeidsuren, alsook op recepties en etentjes in de stedelijke gebouwen.

De rookfrequentie wordt overgelaten aan de roker, maar wordt beperkt tot het strikt noodzakelijke. De rookpauze wordt, door de werknemers die de diensttijd onderbreken om te roken, aangegeven via het tijdsregistratiesysteem of via de verlofkaart en betrokkene stelt zich discreet op.

Het rookverbod geldt voor iedereen, d.w.z. zowel voor personeelsleden, als voor bezoekers of gebruikers van de stedelijke gebouwen;

De leidinggevenden zien toe op de naleving van het rookbeleid.

Het rookverbod wordt aan de hand van rookstop pictogrammen aangeduid;

Bovenvermelde regelingen moeten altijd opgevolgd worden.

Personeelsleden die toch nog roken tijdens de diensturen, moeten verlof nemen (van het verlofsaldo, het overurensaldo of de glijtijd). Bij het roken wordt gebruik gemaakt van de aanwezige asbakken.

Personeelsleden die de richtlijnen m.b.t. het roken niet respecteren, zoals hierboven aangehaald, stellen zich bloot aan mogelijke sancties.

Artikel 27. Tegemoetkoming in de aankoopkosten van een bril voor beeldschermwerk

Het personeelslid kan een tegemoetkoming vragen voor de aankoop van een bril voor beeldschermwerk.

Voorwaarden tegemoetkoming :

- de werknemer voert minstens 4 uur/dag of minstens de helft van de werktijd per week beeldschermwerk uit;
- de werknemer dient eerst advies te vragen aan de arbeidsarts. Als deze van oordeel is dat de werknemer een beeldschermbril nodig heeft, verwijst die de werknemer door naar een oogarts.
- de werknemer moet een onderzoek van een oogarts ondergaan. Het onderzoek wijst uit dat (aangepaste) brilglazen noodzakelijk zijn in functie van beeldschermwerk (= intermediair zicht). De oogarts vult de verwijsbrief van de arbeidsarts in.

Voor te leggen stukken :

- Aan de arbeidsarts :
 - Een kopie van het voorschrift van de oogarts
 - Een kopie van de gedetailleerde factuur van de beeldschermbril
 - De ingevulde verwijsbrief
- Aan het bestuur :
 - Een kopie van het voorschrift van de oogarts (max. 3 maand oud)
 - De gedetailleerde originele factuur van de aankoop van de glazen of de glazen met bril
 - Het aanvraagformulier van de werknemer, met vermelding van de mutualiteit waarbij de werknemer is aangesloten en met een luik waarin de oogarts bevestigt/verklaart dat aangepaste brilglazen noodzakelijk zijn mede in functie van beeldschermwerk of intermediair zicht
 - De goedkeuring van de arbeidsarts voor een tussenkomst van de aangekochte bril (als de werknemer deze al heeft ontvangen).

Tussenkomst

Het bestuur komt voor een maximum van 250 euro tussen in de aankoop van een bril en glazen voor beeldschermwerk.

Het totale bedrag van de tussenkomst voor de bril en de glazen is beperkt tot het totaal bedrag van de factuur min de tussenkomst die van de mutualiteit kan verkregen worden.

Als bij een later onderzoek vastgesteld wordt dat een nieuwe correctie van de brilglazen noodzakelijk is in functie van het beeldschermwerk, dan wordt dit volgens dezelfde procedure aangevraagd. De tussenkomst bedraagt per glas maximaal 50 euro. Er wordt geen tussenkomst voorzien voor de montuur.

Een terugbetaling van de brilmontuur is maximaal vijfjaarlijks mogelijk.

Gebruiksvoorwaarde

De bril waarvoor tussenkomst verleend werd, moet op de werkplek van de werknemer beschikbaar zijn.

Artikel 28. Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's)

Elk personeelslid dat werkkledij ter beschikking krijgt voor de uitoefening van zijn taak, is verplicht dit te gebruiken volgens de voorschriften.

Het is eveneens verplicht, als het om veiligheid gaat, alle persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) te gebruiken die voor de uitvoering van het werk vereist worden en dit volgens de voorschriften. Zijn de noodzakelijke voorgeschreven beschermingsmiddelen niet onmiddellijk voorhanden, dan moet het personeelslid erom verzoeken alvorens het werk aan te vatten.

Onder werkkledij wordt verstaan : kledij dat ter beschikking gesteld wordt om tijdens de diensttijd te dragen voor de uitoefening van de functie.

Onder persoonlijke beschermingsmiddelen wordt verstaan : een middel dat door een persoon wordt gedragen of vastgehouden als bescherming tegen risico's die zijn gezondheid of veiligheid bedreigen. PBM's moeten worden gebruikt als de risico's niet op een andere manier kunnen worden beperkt. De veiligheidsinstructiekaarten en -pictogrammen, aangebracht in de werkplaats of op machines, geven aan welke PBM's gebruikt moeten worden.

Buiten de diensttijd is het dragen van werkkledij/PBM's niet toegelaten, met uitzondering van woon-werkverkeer.

De personeelsleden moeten hun persoonlijke kledij en goederen bewaren in de daarvoor voorziene ruimte.

Alle gevaren en alle omstandigheden, die de veiligheid in het gedrang brengen, moeten onmiddellijk worden gemeld en de eerste maatregelen moeten worden getroffen ter voorkoming van ongevallen.

Beschadigde of defecte PBM's bieden geen of onvoldoende bescherming en moeten worden vervangen.

Het bestuur staat in voor het periodiek onderhoud, de herstelling en de vervanging van werkkledij. Bij vervanging van de werkkledij, dient de oude werkkledij te worden ingeleverd.

Bij uitdiensttreding is het personeelslid verplicht de werkkledij en PBM's terug te bezorgen aan zijn hiërarchisch overste uiterlijk de laatste dag van zijn/haar tewerkstelling.

Artikel 29. Werkmateriaal, -materieel en werken met (gevaarlijke) machines.

Veilig werken met machines, werk materiaal en -materieel houdt in dat het personeelslid zorg draagt voor zijn eigen veiligheid, maar ook voor die van anderen. De personeelsleden zijn ertoe gehouden nooit machines onbewaakt achter te laten.

De algemene en specifieke veiligheidsinstructies dienen te allen tijde te worden gerespecteerd. Specifieke veiligheidsvoorzieningen mogen onder geen beding uitgeschakeld worden "*om gemakkelijker of vlugger te kunnen werken*".

Gebreken, onvoldoende functionerende beveiligingen, het in slechte staat zijn van gereedschappen en machines ... dienen onmiddellijk aan de rechtstreeks leidinggevende gemeld te worden, die vervolgens de nodige stappen onderneemt (vb. herstelling laten uitvoeren, (adjunct-)preventieadviseurs inlichten, ...).

Het is de personeelsleden verboden zelf enige herstellings- of onderhoudswerken uit te voeren, tenzij zij hiervoor zelf de bevoegdheid of de opdracht hebben gekregen.

Het is de personeelsleden verboden werk materiaal en -materieel te gebruiken dat niet is gekeurd.

Werk materiaal is geen eigendom van het personeelslid en dient dan ook op de werkplek te blijven.

Artikel 30. Brandveiligheid

Het verrichten van werkzaamheden waarbij vonken vrijkomen in de buurt van ontvlambare stoffen is verboden.

Brandbestrijdingsmiddelen moeten altijd vrijgehouden worden, zodat ze steeds gemakkelijk bereikbaar zijn.

Vluchtwegen mogen nooit geblokkeerd worden.

Artikel 31. Gebruik van communicatiemiddelen en informatieveiligheid

De communicatiemiddelen worden ter beschikking gesteld voor professionele doeleinden en worden op een eerlijke en integere wijze gebruikt, met zin voor maat en volgens de behoeften van de dienst.

Onverminderd wettelijke en reglementaire voorschriften, wordt bij het gebruik van communicatiemiddelen het privé-leven van iedereen geëerbiedigd en beschermd.

In de mate dat een inmenging in het privé-leven zich opdringt zal eerlijk en terughoudend worden opgetreden. Iedereen zal zich in voorkomend geval onthouden van elke vorm van ongezonde nieuwsgierigheid en indiscretie.

De wet voor gegevensbescherming, kortom "GDPR" is van toepassing op het lokaal bestuur en haar medewerkers.

Het personeelslid verbindt zich er uitdrukkelijk toe het vertrouwelijk karakter en de veiligheid te waarborgen van de persoonsgegevens die hij verwerkt of er zich toegang toe verschafft voor beroepsdoeleinden.

Informatieveiligheidsincidenten" (kortweg "incidenten") zijn gebeurtenissen die de informatieveiligheid kunnen bedreigen. Iedereen is verplicht om dergelijke incidenten bij de juiste perso(o)n(en) te melden, zijnde de algemeen directeur, het diensthoofd informatica, de veiligheidsconsulent.

Artikel 32. Maatregelen voor de gebruikers van het toegangscontrolesysteem

Om de veiligheid van de stedelijke gebouwen te garanderen wordt maximaal gebruik gemaakt van een toegangscontrole en/of alarminstallatie.

Het is dan ook van uiterst groot belang het toegangscontrolesysteem en/of alarminstallatie correct te gebruiken.

Artikel 33. Track en tracesysteem

Een track- en tracesysteem is geïnstalleerd in de dienstvoertuigen, eigendom van de Stad Ronse. Het track-and-tracesysteem is enkel toegelaten voor het nastreven van volgende doeleinden:

- heeft voornamelijk de bedoeling de arbeidsorganisatie efficiënter te maken door de rijtijden en –afstanden te optimaliseren en waar mogelijk in te korten
- het controleren van de goede en correcte uitvoering van de overeengekomen arbeid door het in kaart brengen van de verplaatsingen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

De werkgever kan naar aanleiding van gegevens verkregen via het track- and tracesysteem de nodige maatregelen nemen om ondoelmatig gebruik van de firmawagen tegen te gaan.

Het personeelslid heeft recht om kennis te nemen van de gegevens en informatie die door Track-and-Trace werden geregistreerd voor het voertuig waar hij of zij mee gereden heeft.

Aan elk personeelslid wordt een track- en tracereglement ter beschikking gesteld, dat integraal deel uitmaakt van dit arbeidsreglement.

Artikel 34. Camerabewaking

Camerabewaking is enkel toegelaten voor het nastreven van volgende doeleinden: om de veiligheid te optimaliseren en de werking te verbeteren.

Controle via camerabewaking is enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de principes van finaliteit, proportionaliteit en transparantie.

X. Jaarkalender

Artikel 35. Algemeen

Een werkdag is een dag waarop het personeelslid verplicht is te werken krachtens de arbeidsregeling die op het personeelslid van toepassing is.

De toestemming tot het nemen van de hierna vastgestelde vakantiedagen wordt gegeven door de hiërarchisch overste, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald in de rechtspositieregeling. Zonder voorafgaandelijke toestemming van de hiërarchisch overste, mag het personeelslid de uitoefening van zijn/haar dienst niet opschorten

Artikel 36. De jaarlijkse vakantiedagen.

De jaarlijkse vakantiedagen voor het statutair personeelslid worden toegekend op basis van de arbeidsprestaties geleverd tijdens het vakantiejaar.

De jaarlijkse vakantiedagen voor het contractueel personeelslid worden toegekend op basis van de arbeidsprestaties geleverd tijdens het vakantiedienstjaar (= het jaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar).

Het contractueel personeelslid mag de resterende dagen die hij bij zijn vorige werkgever niet heeft opgenomen, opnemen mits het afleveren van een vakantieattest. Tijdens deze vakantiedagen heeft hij geen recht op salaris, omdat de vorige werkgever deze dagen reeds uitbetaald heeft.

§1. Het personeelslid heeft jaarlijks recht op betaalde vakantie waarvan de duur naargelang van de leeftijd als volgt wordt bepaald:

- minder dan 45 jaar 32 werkdagen;
- van 45 tot 49 jaar 33 werkdagen;
- van 50 tot 54 jaar 34 werkdagen;
- meer dan 55 jaar 35 werkdagen.

Bij afwezigheden zonder recht op salaris wordt het recht op betaalde vakantie verhoudingsgewijze verminderd.

De vakantiedagen kunnen in principe worden genomen naar keuze van het personeelslid, met inachtneming van de behoeften van de dienst, m.u.v. de eerste werkdag na 1 januari en de namiddag (t.w.v. halve dag) van de laatste werkdag vóór kerstdag. Personeelsleden die verplicht zijn op één van de vaste vakantiedagen te werken, bekomen een inhaalvakantie dat onder dezelfde voorwaarden als de vakantiedagen kunnen worden genomen.

Het personeelslid moet minstens één maal per jaar gedurende een aaneengesloten periode van minstens veertien kalenderdagen vakantie nemen.

De vakantiedagen moeten op voorhand worden aangevraagd. Als de aangevraagde dagen of periodes niet verzoenbaar zijn met de behoeftes van de dienst, dan wordt dit zo vlug mogelijk meegedeeld aan het personeelslid.

De aanvraag wordt ingediend bij de hiërarchische overste. Deze kijkt of de continuïteit gegarandeerd is.

De hoofdvakantie moet aangevraagd worden ten minste twee weken voor de aanvangsdatum en voor de andere vakantiedagen wordt de aanvraag ten minste één dag vooraf gedaan. Niet tijdig aangevraagd vakantie kan slechts toegestaan worden indien dit verzoenbaar is met de behoeftes van de dienst

Vóór de 15^e december van elk jaar worden de brug- en inhaalverloven kenbaar gemaakt aan het personeelslid aan de hand van een dienstnota.

§2. In afwijking van §1, tweede lid, kan het personeelslid vier dagen vakantie nemen, zonder dat het dienstbelang kan worden ingeroepen om de vakantie te weigeren.

Artikel 37. Wettelijke feestdagen

§1. Het personeelslid heeft betaalde vakantie op de volgende feestdagen: 1 januari, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, pinkstermaandag, 11 juli, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 2 november, 11 november, 15 november, 25 december en 26 december.

§2. Als een van de feestdagen bedoeld in paragraaf 1 samenvalt met een zaterdag of zondag krijgt het personeelslid een extra vrije dag, die betaald wordt en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen met dien verstande dat deze enkel kan opgenomen worden in dagen, tenzij de gemeenteraad anders bepaalt. Deze dag kan pas opgenomen worden na verloop van de feestdag en vóór 31 december van het lopende jaar.

§3. Als een personeelslid moet werken op een feestdag krijgt hij ter compensatie een extra vrije dag, die betaald wordt en mag worden opgenomen zoals de jaarlijkse vakantiedagen met dien verstande dat deze enkel kan opgenomen worden in dagen.

Het deeltijds tewerkgesteld personeelslid dat moet werken op een feestdag krijgt ter compensatie het aantal gepresteerde uren op die dag.

Artikel 38. Omstandigheidsverlof

1° burgerlijk 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 : moet opgenomen worden de dag zelf of onmiddellijk aansluitend bij de gebeurtenis (vóór of na)
2° burgerlijk huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner:	2 werkdagen : moet opgenomen worden de dag zelf of onmiddellijk aansluitend bij de gebeurtenis (vóór of na)
3° burgerlijk 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:	1 werkdag : moet opgenomen worden de dag zelf of onmiddellijk aansluitend bij de gebeurtenis (vóór of na)
4° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer:	15 werkdagen van 1 januari 2021 tem 31 december 2022 20 werkdagen vanaf 1 januari 2023 Het vaderschapsverlof moet opgenomen worden binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling

<p>5° Overlijden</p> <p>a) van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner en van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden</p> <p>b) van de (schoon-, stief-) vader, (schoon-, stief-) moeder, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) en van de pleegvader of – moeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden</p> <p>c) van een (schoon)broer, (schoon)zuster, (over)grootouders, (achter)kleinkind, schoonzoon of schoondochter van en die inwoont bij een werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner</p> <p>d) van een (schoon)broer, (schoon)zuster, (over)grootvader, (over)grootmoeder (achter)kleinkind, schoonzoon of -dochter van en die niet inwoont bij een werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner en van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden</p>	<p>10 werkdagen : 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis of onmiddellijk aansluitend aan de gebeurtenis (vóór of na) en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden</p> <p>4 werkdagen : door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis of onmiddellijk aansluitend aan de gebeurtenis (vóór of na)</p> <p>2 werkdagen : door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis of onmiddellijk aansluitend aan de gebeurtenis (vóór of na)</p> <p>1 werkdag : door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis of onmiddellijk aansluitend aan de gebeurtenis (vóór of na)</p>
<p>6° 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 rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst</p>	<p>1 werkdag : moet opgenomen worden de dag zelf of onmiddellijk aansluitend bij de gebeurtenis (vóór of na)</p>
<p>7° 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</p>	<p>1 werkdag : moet opgenomen worden de dag zelf of onmiddellijk aansluitend bij de gebeurtenis (vóór of na)</p>
<p>8° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:</p>	<p>de nodige tijd, maximaal één werkdag</p>
<p>9° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank</p>	<p>de nodige tijd</p>

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

Het omstandigheidsverlof wordt aangevraagd bij een hiërarchisch overste.

Alle hierboven omschreven omstandigheidsverloven moet opgenomen worden in volledige werkdagen (m.u.v. 8° en 9°).

Het aantal dagen is onafhankelijk van de prestatiebreuk van het personeelslid.

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van een deel van het verlof vermeld onder 2° 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.

Voor het **contractuele personeelslid** wordt het verlof ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming aan zijn zijde vaststaat, vermeld in 4°, 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.

Dag 1 tot 3 : doorbetaling van salaris.

Vanaf 4° dag : uitkering ziekenfonds.

Voor de **statutaire personeelsleden** wordt voor de eerste 10 dagen het salaris doorbetaald. Voor de 5, respectievelijk 10 resterende dagen ontvangt het statutaire personeelslid 82% van het brutosalaris (op jaarbasis begrensd op €26.230 tegen 100%).

Artikel 39. Dienstvrijstellingen

De dienstvrijstellingen waarop een personeelslid aanspraak kan maken zijn opgenomen in de RPR.

Artikel 40. Andere afwezigheden

De andere verloven en afwezigheden waarop een personeelslid aanspraak kan maken, zijn opgenomen in de RPR.

XI. Procedures bij afwezigheden

Artikel 41. Aanwezigheidsbeleid

Een goed aanwezigheidsbeleid is gebaseerd op welgemeende belangstelling voor en ondersteuning van de medewerkers, ook als zij ziek zijn. Dit betekent niet dat je als organisatie hoeft te accepteren dat medewerkers onterecht afwezig zijn. De hele organisatie dient dit te beseffen en achter het aanwezigheidsbeleid te staan.

Met het aanwezigheidsbeleid wil het lokaal bestuur Ronse een positieve impact krijgen op het welzijn van de medewerkers, de organisatie en zijn klanten.

Het lokaal bestuur Ronse gaat uit van het standpunt dat afwezigheid niet vrijblijvend is. Het houdt een keuze in om aan- of afwezig te zijn. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle leidinggevenden en alle medewerkers en vergt inspanning van beiden. Als medewerker sta je in voor je eigen gezondheid, maar je moet hierbij kunnen rekenen op de ondersteuning van het management om te werken binnen een gezonde en evenwichtige werkomgeving.

We willen een cultuur creëren waarin gemotiveerde aanwezigheid de norm is, waarbij medewerkers graag komen werken en een gebeurlijke afwezigheid niet in vraag moet worden gesteld. Het beleid heeft niet tot doel het aantal ziektes te verminderen, maar om het aantal afwezigheden te verlagen. We willen in eerste instantie gebruik maken van middelen die ervoor zorgen dat mensen wel komen werken en dit aanvullen met duidelijke richtlijnen in geval van afwezigheid.

Artikel 42. Afwezigheid wegens ziekte

§1. Het personeelslid is verplicht zijn hiërarchisch overste of plaatsvervanger ten laatste binnen het uur na de aanvang van een normale werkdag telefonisch (niet via sms) op de hoogte te brengen van de arbeidsongeschiktheid. De hiërarchisch overste moet de personeelsdienst op de hoogte brengen van elke afwezigheid of dienstneming van een lid dat onder zijn gezag is gesteld..

§2. Het personeelslid bezorgt het bestuur zo vlug mogelijk een geneeskundig getuigschrift en uiterlijk binnen de 2 werkdagen te rekenen vanaf het begin van de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid, behalve in geval van overmacht. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, de plaats van verblijf tijdens de ziekte wanneer die verschilt van het door de werkgever gekende adres, en of het personeelslid zijn plaats van verblijf al dan niet mag verlaten.

§3. Behoudens in geval van overmacht kan het laattijdig bezorgen of overhandigen van het getuigschrift leiden tot het verlies van het recht op het loon dat de werkgever voor de dagen van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de dag van afgifte of verzending van het getuigschrift zou verschuldigd geweest zijn in geval de dagen van afwezigheid tijdig zouden gerechtvaardigd geweest zijn als afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid.

§4. Het personeelslid moet het bestuur geen geneeskundig getuigschrift bezorgen voor een afwezigheid van slechts 1 werkdag. Wanneer echter misbruik gemaakt wordt van deze ééndagsziekte, kan door het bestuur aan betrokkene een doktersbriefje gevraagd worden bij verdere 1-dags afwezigheden.

Artikel 43. Medische controle/gezondheidstoezicht

Het statutaire personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan. Voor de contractuele personeelsleden geldt artikel 31 van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 en de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde.

§1. Medische controle

Elk lid van het personeel is verplicht zich te onderwerpen aan het toezicht van een controle geneesheer, zo niet stelt het zich bloot aan sancties.

Indien de medische controle bij het personeelslid gebeurt (op de woon- of verblijfplaats die het personeelslid meegedeeld heeft), mag deze niet weigeren de controle geneesheer te ontvangen of zich te laten onderzoeken

Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan het personeelslid heeft afgeleverd, oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet het personeelslid zich bij de controlearts aanbieden als het daarom wordt verzocht.

Indien het personeelslid de woonst mag verlaten, kan het opgeroepen worden naar het kabinet van deze geneesheer en zijn de reiskosten ten laste van het bestuur.

In geval het personeelslid afwezig is op het moment dat de controlearts langs komt, zal deze laatste een convocatie in de brievenbus steken, waarop staat dat het personeelslid zich in zijn praktijk moet aanbieden op een later tijdstip (dezelfde dag nog of 's anderendaags). Het personeelslid is verplicht om gevolg te geven aan deze convocatie, zo niet wordt dit beschouwd als zich onttrekken aan de controle en heeft het geen recht op gewaarborgd loon vanaf de eerste dag van ongeschiktheid (voor de hele periode). Het personeelslid moet daarom zijn/haar brievenbus checken telkens hij/zij (weer) thuiskomt.

Indien het personeelslid de woonst niet mag verlaten moet het zieke personeelslid alleszins thuisblijven om zich te onderwerpen aan de administratieve en medische controle.

Indien het personeelslid omwille van een uitzonderlijke en gegronde reden (die indien nodig moet bewezen worden), zoals bvb. hospitalisatie, extra onderzoeken, ..., gedurende een bepaalde tijd niet thuis of bereikbaar zal zijn, dan moet hij dit op voorhand meedelen :

- hetzij bij de ziektemelding aan de hiërarchische overste of zijn plaatsvervanger
- hetzij aan de personeelsdienst

De werknemer die verzuimt zijn verblijfadres bekend te maken of die zulks laattijdig doet, kan het recht op loon verliezen voor de dagen die voorafgaan aan de dag waarop hij zijn juiste verblijfadres aan de werkgever heeft bekendgemaakt.

Indien het personeelslid meent het werk, ondanks het bevel van de controlegeneesheer, niet te kunnen hervatten, zal deze laatste contact opnemen met de behandelende geneesheer teneinde tot een minnelijke schikking te komen.

Indien dergelijke schikking niet mogelijk blijkt, zal hij in overleg met de behandelende geneesheer een geneesheer arbiter aanduiden. Het advies van laatstgenoemde is bindend voor alle partijen. De kosten vallen ten laste van de verliezende partij.

§2. Inschakeling van de arbeidsgeneesheer op initiatief van de werkgever

De werkgever krijgt de mogelijkheid om de arbeidsgeneesheer te verwittigen :

- wanneer een personeelslid klaagt over ongemakken of tekenen van een aandoening vertoont die kunnen worden toegeschreven aan zijn arbeidsomstandigheden;
- wanneer hij vaststelt dat de lichamelijke of geestelijke toestand van een personeelslid de risico's verbonden aan de werkpost onmiskenbaar verhoogt.

Het is echter aan de arbeidsgeneesheer om te oordelen of de werknemer inderdaad een onderzoek moet krijgen en/of er desgevallend maatregelen genomen moeten worden met het oog op de aanpassing van de arbeidsomstandigheden.

§3. Onderzoek bij werkhervatting

Een personeelslid dat onderworpen is aan het verplicht gezondheidstoezicht na een afwezigheid van minstens 4 opeenvolgende weken wegens een ziekte, ongeval of bevalling wordt verplicht onderworpen aan een medisch onderzoek door de arbeidsgeneesheer.

Dit onderzoek kan ook plaatsvinden na een kortere duur van afwezigheid, wanneer de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer dit nodig acht, maar ook op verzoek van het personeelslid.

De preventieadviseur/arbeidsgeneesheer kan overleg plegen met de behandelend arts en/of de adviserend geneesheer, eveneens mits toestemming van het personeelslid.

Het onderzoek bij werkhervatting kan ten vroegste op de dag van werkhervatting gebeuren en ten laatste op de tiende werkdag erna.

§4. Spontane raadpleging.

Het personeelslid zelf kan zich direct tot de arbeidsgeneesheer wenden met de vraag : voor een onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting tijdens een periode van werkonbekwaamheid;

voor een spontane raadpleging bij klachten die hij/zij of zijn/haar behandelend arts wijdt aan de werksituatie.

Het personeelslid kan dus in alle discretie de arbeidsgeneesheer raadplegen. Deze laatste kan de werkgever hierover enkel inlichten met toestemming van het personeelslid.

Het onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting en de spontane consultatie moeten doorgaan binnen de 10 werkdagen volgend op de ontvangst van de aanvraag.

Artikel 44. Ongeval

§1. Arbeidsongeval

Het personeelslid dat het slachtoffer is van een arbeids(weg)ongeval zal onmiddellijk zijn diensthoofd en de personeelsdienst hiervan op de hoogte brengen, ook al heeft dit ongeval geen arbeidsongeschiktheid tot gevolg. Het geeft een volledige toelichting over de omstandigheden waarin het ongeval zich heeft voorgedaan. Het bezorgt de nodige, volledig ingevulde, formulieren, zoals o.a. formulier aangifte arbeidsongeval van de arbeidsongevallenverzekeraar, medisch attest van de arbeidsongevallenverzekeraar, het verslag over het arbeidsongeval en het MEDEX*-attest (*enkel voor statutairen). Bezorg alle formulieren, samen met de doktersbriefjes, aan de personeelsdienst.

Het bezorgt de identiteit van de eventuele getuigen aan de personeelsdienst. indien de verzekering van de werkgever hierom vraagt.

De nodige uitleg en de te gebruiken formulieren zijn terug te vinden op het intranet en kunnen ook opgevraagd worden bij de hiërarchisch overste en/of de personeelsdienst.

Het personeelslid wordt op de hoogte gesteld of het voorval al dan niet erkend wordt als arbeidsongeval.

§2. Privé ongeval

Ook indien het personeelslid het slachtoffer werd van een ongeval, anders dan een arbeids(weg)ongeval, moet het de werkgever hierover alle inlichtingen verstrekken indien een derde aansprakelijk is voor het ongeval. Zo kan het lokaal bestuur zich burgerlijke partij stellen voor de door hen betaalde loonwaarborg.

XII. Bescherming van personeelsleden tegen psychosociale risico's op het werk, met inbegrip van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Artikel 45. Toepassingsgebied

Werkgever en personeelsleden (met inbegrip van personen die een beroepsopleiding volgen, leerlingen en studenten-stagiars) moeten zich onthouden van iedere daad die een psychosociaal risico inhoudt, met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze verplichting geldt ook voor derden die in contact komen met de personeelsleden bij de uitvoering van hun werk (bijvoorbeeld klanten, patiënten, leveranciers).

Onder psychosociale risico's op het werk wordt verstaan: de kans dat een of meerdere personeelsleden psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Onder geweld op het werk wordt verstaan: elke feitelijkheid waarbij een personeelslid of een andere persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of organisatie, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een personeelslid of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan: elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

Artikel 46. Procedure

Verzoek tot psychosociale interventie

Het personeelslid dat meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan in eerste instantie de werkgever of zijn hiërarchisch meerdere aanspreken. Deze is rechtstreeks bevoegd een oplossing te bieden voor het gestelde probleem.

Het personeelslid kan zich in de zoektocht naar een oplossing ook wenden tot een lid van het comité voor bescherming en preventie op het werk of tot een vakbondsafgevaardigde.

Heeft deze tussenkomst niet tot het gewenste resultaat geleid of wenst het personeelslid geen beroep te doen op de gewone sociale verhoudingen binnen de onderneming of organisatie, dan kan hij gebruik maken van een specifieke interne procedure. In dat geval wendt het personeelslid zich tot de preventieadviseur psychosociale aspecten (verder 'preventieadviseur' genoemd) of tot de vertrouwenspersoon binnen de onderneming of organisatie.

De coördinaten van de psychosociale preventieadviseur of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert en de coördinaten van de aangestelde vertrouwenspersonen zijn terug te vinden in de onthaalbrochure, op het intranet en hangen uit in elk gebouw op een voor iedereen toegankelijke plaats.

Het personeelslid dat zich tot de vertrouwenspersoon of de externe preventieadviseur psychosociale aspecten wendt, dient binnen de 10 kalenderdagen na het eerste contact gehoord te worden. Tijdens dit onderhoud ontvangt het personeelslid de eerste informatie over de verschillende interventiemogelijkheden.

Het personeelslid kiest het type interventie waarvan het gebruik wenst te maken:

- I. een informele psychosociale interventie en/of
- II. een formele psychosociale interventie

I. Verzoek tot informele psychosociale interventie

De werknemer kan streven naar een informele oplossing door een interventie te vragen van de vertrouwenspersoon of de externe preventieadviseur psychosociale aspecten. Deze interventie kan bestaan uit:

- gesprekken die het onthaal, het actief luisteren en/of een advies omvatten;
- een interventie bij een andere persoon in de onderneming of organisatie, in eerste instantie bij een lid van de hiërarchische lijn;
- het opstarten van een verzoeningsprocedure indien de betrokken personen hiermee instemmen.

II. Verzoek tot formele psychosociale interventie

Wanneer de informele psychosociale interventie niet tot een oplossing heeft geleid of wanneer het personeelslid ervoor kiest geen gebruik te maken van de informele interventie, kan hij bij de externe preventieadviseur psychosociale aspecten een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

A. Fase van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie en de aanvaarding of weigering

Zodra het personeelslid zijn/haar wil geuit heeft aan de externe preventieadviseur om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen, dient het binnen de tien dagen een individueel gesprek te krijgen met de preventieadviseur. Het personeelslid ontvangt na afloop een kopie van de bevestiging dat het gesprek heeft plaatsgevonden.

1. Indiening van verzoek tot formele psychosociale interventie

Ten vroegste tijdens het persoonlijk onderhoud met de externe preventieadviseur psychosociale aspecten kan het personeelslid het verzoek tot formele psychosociale interventie indienen. De inhoud van het verzoek en de wijze waarop het personeelslid dit verzoek bezorgt aan de externe preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de externe preventieadviseur psychosociale aspecten zijn opdrachten vervult, verschilt enigszins naargelang de aard van de feiten die aanleiding hebben gegeven tot het indienen van het verzoek tot een formele interventie al dan niet betrekking hebben op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk .

Vormelijk dient de brief waarmee het personeelslid verzoekt tot formele interventie de datum en zijn handtekening te bevatten. Inhoudelijk neemt het personeelslid in de brief een beschrijving op van de problematische arbeidssituatie en verzoekt het de werkgever passende maatregelen te treffen.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk neemt het personeelslid verder volgende gegevens op in zijn verzoek:

- een nauwkeurige beschrijving van de feiten,
- het ogenblik en de plaats waarop elk van de feiten zich hebben voorgedaan,
- de identiteit van de aangeklaagde,
- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

Het personeelslid bezorgt de brief per aangetekende zending of door persoonlijke overhandiging aan de externe preventieadviseur psychosociale aspecten of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Hebben de vermeende feiten die voor het personeelslid aanleiding zijn geweest om een verzoek in te dienen tot formele psychosociale interventie geen betrekking op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dan kan het personeelslid er ook voor kiezen de brief per gewone post te versturen.

Ontvangt de externe preventieadviseur psychosociale aspecten de brief door overhandiging of per gewone post, dan bezorgt hij het personeelslid een ondertekend kopie van het verzoek tot formele interventie als ontvangstbewijs.

2. Aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie

Binnen een termijn van tien dagen na ontvangst van het verzoek tot formele psychosociale interventie aanvaardt of weigert de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het verzoek van het personeelslid tot formele psychosociale interventie.

De preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk weigert het verzoek wanneer de situatie zoals het personeelslid ze in het verzoek omschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

Binnen dezelfde termijn stelt de preventieadviseur of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het personeelslid in kennis van zijn beslissing het verzoek te aanvaarden of te weigeren.

Indien er na de tiende dag geen kennisgeving is van aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie mag het personeelslid zijn verzoek als aanvaard beschouwen.

B. Fase van onderzoek, advies en maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie

Zodra de preventieadviseur of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk het verzoek tot formele interventie aanvaard heeft, beoordeelt hij of het verzoek betrekking heeft op individuele risico's, dan wel dat de risico's impact hebben op meerdere personeelsleden. De procedure verschilt naargelang het individueel dan wel het hoofdzakelijk collectief karakter van het verzoek.

1. Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk individueel karakter

1.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter

1.1.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met betrekking tot feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Vanaf het ogenblik dat het verzoek tot formele interventie wegens vermeende feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanvaard is, geniet het personeelslid een bijzondere rechtsbescherming.

De preventieadviseur informeert de werkgever over de identiteit van de verzoeker en over het feit dat hij bescherming geniet.

Daarnaast deelt de preventieadviseur ook zo snel mogelijk de ten laste gelegde feiten mee aan de aangeklaagde.

De preventieadviseur onderzoekt het verzoek. Indien dit gepaard gaat met getuigenverklaringen brengt hij de werkgever op de hoogte van de identiteit van deze personen en de bijzondere rechtsbescherming die zij genieten.

Een personeelslid dat een verzoek tot formele psychosociale interventie, een klacht of een rechtsvordering heeft ingediend (of waarvoor een klacht of een rechtsvordering werd ingediend) geniet een bescherming tegen ontslag.

De werkgever mag immers geen einde stellen aan de arbeidsrelatie, noch eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigen, behalve omwille van redenen die vreemd zijn aan het verzoek, de klacht of de rechtsvordering.

De beschermingsperiode eindigt 12 maanden na het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring of 3 maanden na de datum waarop het vonnis een definitief karakter krijgt.

Ook personeelsleden die optreden als getuigen in geschillen aangaande daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk genieten deze bescherming tegen ontslag.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur bewarende maatregelen voor aan de werkgever.

1.1.2. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter met uitzondering van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

De externe preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van de identiteit van de verzoeker en van het individueel karakter van het verzoek.

Hij onderzoekt de specifieke arbeidssituatie, zo nodig aan de hand van informatie van andere personen.

1.2. Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's (1)

Binnen de drie maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, onder bepaalde voorwaarden binnen de zes maanden, deelt de externe preventieadviseur psychosociale aspecten zijn advies mee aan de werkgever conform de bepalingen van toepassing zijnde wettelijke bepalingen. Desgevallend brengt hij het advies ook over aan de vertrouwenspersoon en/of andere instanties.

De externe preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker schriftelijk op de hoogte van deze kennisgeving aan de werkgever en eventuele anderen alsook van de voorstellen van preventie maatregelen en de verantwoording ervan.

1.3. Maatregelen ingevolge het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's (1)

(1) Met inbegrip van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

1.3.1. De werkgever treft maatregelen ingevolge advies van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten tot bewarende maatregelen

De werkgever die een advies tot bewarende maatregelen ontvangt van de preventieadviseur deelt het gevolg dat hij hieraan zal verlenen schriftelijk en gemotiveerd mee aan de preventieadviseur.

1.3.2. De werkgever treft maatregelen ingevolge advies van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten tot maatregelen zonder bewarend karakter.

Wanneer de werkgever naar aanleiding van het ontvangen advies overweegt om individuele maatregelen te treffen ten aanzien van een personeelslid, dient hij dit personeelslid hiervan binnen de maand schriftelijk op de hoogte te brengen.

Zodra deze maatregelen een wijziging inhouden van de arbeidsvoorwaarden van het personeelslid, ontvangt het betrokken personeelslid een afschrift van het advies dat de werkgever van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten mocht ontvangen en heeft hij een individueel gesprek met de werkgever. Het personeelslid kan zich gedurende dit gesprek laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Binnen de twee maanden na ontvangst van het advies ontvangen de verzoeker en andere rechtstreeks betrokken personen, de externe preventieadviseur psychosociale aspecten en eventueel de preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de externe preventieadviseur zijn opdrachten vervult een schriftelijke en gemotiveerde beslissing van de werkgever over de gevolgen die hij aan het formele psychosociale verzoek geeft.

1.3.3. De werkgever treft geen maatregelen

Indien de werkgever geen gevolg heeft verleend aan het verzoek van de externe preventieadviseur psychosociale zaken om bewarende maatregelen te treffen, schakelt de externe preventieadviseur psychosociale aspecten de ambtenaar van het Toezicht op het Welzijn op het Werk in. Eveneens wordt een beroep gedaan op deze ambtenaar wanneer de werkgever na ontvangst van het advies van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten geen maatregelen heeft getroffen en de preventieadviseur vaststelt dat het personeelslid ernstig en onmiddellijk gevaar loopt of wanneer de aangeklaagde de werkgever zelf is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

2. Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

2.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

De externe preventieadviseur psychosociale aspecten brengt het personeelslid en de werkgever schriftelijk op de hoogte van het ingediend en aanvaard verzoek tot psychosociale interventie en van het hoofdzakelijk collectief karakter ervan. Aan de werkgever wordt hierbij de identiteit van de verzoeker niet meegedeeld.

Dezelfde kennisgeving vermeldt eveneens tegen wanneer de werkgever een beslissing dient te nemen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Binnen een termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever onderzoekt de externe preventieadviseur psychosociale aspecten of hij beschermende maatregelen dient voor te stellen aan de werkgever ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van het personeelslid.

2.2. Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

In het geval beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van het personeelslid zich opdringen, stelt de externe preventieadviseur psychosociale aspecten maatregelen voor aan de werkgever binnen de termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever.

2.3. Maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

2.3.1. De werkgever treft maatregelen ingevolge een advies van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten tot beschermende maatregelen

De werkgever geeft zo snel mogelijk gevolg aan het advies van de externe preventieadviseur psychosociale aspecten tot beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van het personeelslid.

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.

2.3.2. De werkgever treft maatregelen

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen ingevolge het formele verzoek tot psychosociale interventie een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen.

Bij aanwezigheid van een comité of vakbondsafvaardiging in de onderneming licht de werkgever deze in over het verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter en de naar aanleiding hiervan eventuele ingestelde risicoanalyse. Het comité of de vakbondsafvaardiging adviseert de werkgever in de aanpak van het verzoek en in de gevolgverlening van de werkgever aan het verzoek.

Binnen de drie maanden - of zes maanden indien de werkgever een risicoanalyse heeft ingesteld -, deelt hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan de externe preventieadviseur psychosociale aspecten en desgevallend aan het comité of de vakbondsafvaardiging. Hij voert deze aangekondigde beslissing zo snel mogelijk uit.

2.3.3 De werkgever treft geen maatregelen of treft deze niet tijdig of de verzoeker acht de maatregelen ontoereikend

Bij het niet of niet tijdig meedelen van preventiemaatregelen of bij beoordeling ervan door de verzoeker als 'niet aangepast aan zijn individuele situatie' en de werkgever bovendien geen risicoanalyse heeft ingesteld of de preventieadviseur psychosociale aspecten hierbij niet betrokken heeft, zal de externe preventieadviseur psychosociale aspecten een onderzoek opstarten volgens de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen over het formeel verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter zoals hoger beschreven.

Personeelslid van buitenaf

Een personeelslid van een onderneming of organisatie van buitenaf dat meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een personeelslid in de onderneming of organisatie waar het werkzaamheden uitvoert kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Indien individuele preventiemaatregelen zich opdringen, legt de werkgever in wiens onderneming of organisatie het personeelslid van buitenaf werkzaamheden uitvoert de nodige contacten met de werkgever van deze laatste opdat de maatregelen daadwerkelijk kunnen getroffen worden.

Personeelsleden die in contact komen met het publiek kunnen, indien zij menen dat zij het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een verklaring afleggen bij de werkgever. De werkgever is ertoe gehouden systematisch de verklaring van de werknemer te noteren in een register over feiten van geweld op het werk. De werkgever waakt erover dat de verklaringen meegedeeld worden aan de bevoegde preventieadviseur.

Externe procedures

Het personeelslid dat meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich wenden tot de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, het arbeidsauditoraat of de Arbeidsrechtbank.

Discrete omgang met klacht

Wanneer de werkgever, de vertrouwenspersoon of de externe preventieadviseur psychosociale aspecten in kennis worden gesteld van de psychosociale risico's met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, verbinden zij zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de persoon van het slachtoffer, de feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan, tenzij de wetgeving ter zake hen de mogelijkheid biedt om onder bepaalde voorwaarden de informatie kenbaar te maken.

Psychologische ondersteuning

De werkgever waakt erover dat de personeelsleden die het slachtoffer zijn geweest van een daad van geweld op het werk vanwege derden passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten. Mocht een personeelslid slachtoffer zijn van een traumatisch ongeval kan deze bellen naar het nr. 0800/11 335 van Securex. Het personeelslid wordt daar geholpen in het kader van het Employee Assistance Program. Er is 7d/7 en 24u/24 permanentie op dit nummer. Tijdens het telefoongesprek krijgt de persoon de eerste praktische adviezen. Binnen de 24 uur neemt een expert contact op voor verdere ondersteuning. De ondersteuning start binnen de 3 dagen en bestaat uit maximaal 5 sessies.

Bestrafing

Diegene die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en degene die onrechtmatig gebruik heeft gemaakt van de hoger vermelde psychosociale interventie kan gestraft worden - na de nodige onderzoeksmaatregelen en nadat betrokkene is gehoord - met de straffen voorzien in dit arbeidsreglement.

De straffen en de procedure die moet worden nageleefd, zijn terug te vinden onder de titel sancties in het arbeidsreglement.

Inwerkingtreding van deze procedure : 01 september 2014

XIII. Bijlagen bij het arbeidsreglement :

- Bijlage 1 : Overzicht uurroosters
- Bijlage 2 : Deontologische code
- Bijlage 3 : Reglement voor personeelsleden met variabele werktijden
- Bijlage 4 : Aanwezigheidsbeleid
- Bijlage 5 : ICT-code
- Bijlage 6 : Policy voor occasioneel en structureel telewerk
- Bijlage 7 : Reglement track- en tracesysteem
- Bijlage 8 : Dienstnota mbt brug- en inhaalverloven
- Bijlage 9 : Nuttige contactpersonen en –adressen.

13. Stadspersoneel.

Arbeidsreglement.

Wijziging van de bijlage van het arbeidsreglement inzake de uurroosters voor de groepsopvang.

Goedkeuring.

Bevoegdheid/Rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017 en latere wijzigingen.
- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, meer bepaald artikelen 326 tot en met 341 betreffende het bestuurlijk toezicht.
- De arbeidsovereenkomstenwet.
- De gemeenteraadsbeslissing van 13 oktober 2003 en latere wijzigingen, houdende de goedkeuring van het arbeidsreglement.
- De Collegebeslissing van 20 december 2021, houdende het voorstel tot wijziging van de uurroosters van de groepsopvang "Het Sprookjesbos".

Relevante documenten

- De mail van XXXXXXXXXXXXXXXX van Zorggroep Eclips dd° 05 oktober 2020.
- De nota van 09 november 2020 van XXXXXXXXXXXXX, medewerker personeelsdienst, houdende het voorstel tot aanpassing van de uurroosters van de kinderverzorgsters in de groepsopvang Het Sprookjesbos.
- Het met redenen omkleed advies van het Hoog Overlegcomité van 27 september 2021.

Feiten/Context/Motivering

Momenteel zijn onderstaande uurroosters voor de kinderverzorgsters van de groepsopvang opgenomen in de bijlage van het arbeidsreglement:

	Norm	Stamtijd	Pauze
<i>Kinderverzorgsters (vaste roosters)</i>			
Week 1 (ma tot vrijdag)	7u36'	Van 6u30 tot 14u36' (*)	0:30
Week 2 (ma tot vrijdag)	7u36'	Van 7u30 tot 12u00' en van 14u00 tot 17u06'	
Week 3 (ma tot vrijdag)	7u36'	Van 10u30 tot 18u36 (*)	0:30
"Vliegende" kinderverzorgsters (vaste roosters)			
Van maandag tot vrijdag (voltijds)	7u36'	Van 9u00 tot 17u06 (*)	0:30
Van maandag tot vrijdag (halftijds)	3u48'	08:12-12:00	0:00
Van maandag tot vrijdag (halftijds)	3u48'	14:00-17:48	0:00
	(*) middagpauze te nemen tussen 12u00' en 13u30'		

Door XXXXXXXXXXXXXXXX van de zorggroep Eclips wordt gevraagd om hieraan 7 uurroosters toe te voegen, namelijk. :

7u00' tot 15u06'

8u00' tot 16u06'

8u00' tot 12u00' en van 14u00' tot 17u36'

10u00' tot 18u06'

8u30' tot 16u36'

9u30' tot 17u36'

7u12' tot 11u00'

De reden voor de toevoeging van de uurroosters is de volgende : er zijn momenteel medewerkers die op dezelfde momenten toekomen in het kinderdagverblijf, ook als er geen (voldoende) kinderen aanwezig zijn en anderzijds zijn er reeds medewerkers vertrokken op de drukste momenten.

Advies personeelsdienst :

Gezien de ervaring ons leert dat er bij de exploitatie van een kinderdagverblijf steeds rekening moet gehouden worden met :

- een grote flexibiliteit, om de veiligheid van de kinderen, volgens wettelijke normen te kunnen garanderen
- collega's die wel eens ziek (al dan niet langdurig) kunnen zijn of verlof opnemen
- het feit dat het kinderdagverblijf een wisselende bezoekersflow heeft en het uurrooster regelmatig moet worden aangepast

wordt er voorgesteld om een flexibel uurrooster te implementeren in vervanging van de bestaande uurroosters.

Dit houdt in :

- het implementeren van een variabel voltijds uurschema van 6u30 tot 19u00, waarbij te allen tijde rekening wordt gehouden met :
 - een maximale dagprestatie van 7u36'
 - de minimale rust tussen 2 dagprestaties van 11u
 - een pauze van een half uur van zodra men 6u werkt
 - een ritme van een 5 dagenweek
 - een werkweek van maximum 38u.
- het implementeren van een variabel halftijds uurschema van 8u00-18u00, waarbij te allen tijde rekening wordt gehouden met :
 - een maximale dagprestatie van 3u48'
 - een ritme van een 5 dagenweek
 - een werkweek van maximum 19u.

Rekening houdend met bovenvermelde feiten zou de mogelijkheid te beschikken over een flexibel uurrooster de volgende voordelen opleveren :

- Beschikken over voldoende flexibiliteit om ad rem de nodige aanpassingen door te voeren, teneinde de werking binnen het kinderdagverblijf te verbeteren ten gunste van de kinderen.
- Mogelijks ontstane extra werkdruk bij werknemers vlug weg te werken.

De uurroosters worden tijdig ter kennis gebracht aan de betrokken medewerkers en uitgehangen op een voor hen toegankelijke plaats.

Zij hebben hun overzicht minstens drie weken op voorhand ter beschikking.

Wijzigingen van uren worden bijgehouden en tijdig meegedeeld.

Er is een anonieme bevraging gebeurd bij de betrokken medewerkers.

Wijzigingen van uurroosters zijn onderhevig aan vakbondsoverleg. De voormelde wijzigingen werden voorgelegd aan de vakbondsorganisaties op het Overlegcomité van 27 september 2021 en werden positief geadviseerd.

Voordracht

Op voorstel van het College van Burgemeester en Schepenen.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1:

Goedkeuring te verlenen aan de uurroosters voor de functie van kinderverzorgster die momenteel opgenomen zijn in de bijlage van het arbeidsreglement en deze te vervangen door onderstaande uurregeling :

- een variabel voltijds uurschema van 6u30 tot 19u00, waarbij ten allen tijde rekening wordt gehouden met:
 - een maximale dagprestatie van 7u36'
 - de minimale rust tussen 2 dagprestaties van 11u
 - een pauze van een half uur van zodra men 6u werkt
 - een ritme van een 5 dagenweek
 - een werkweek van maximum 38u
- een variabel halftijds uurschema van 8u00-18u00, waarbij ten allen tijde rekening wordt gehouden met:
 - een maximale dagprestatie van 3u48'
 - een ritme van een 5 dagenweek
 - een werkweek van maximum 19u.

Bijkomende punten van de openbare zitting

Mobiliteit

14. Bijkomend agendapunt voorgebracht door raadslid Lech Schelfout, namens de Groenfractie, houdende voorstel tot het inrichten van het centrum van Ronse als fietszone. Beslissing.

De heer Lech Schelfout licht zijn bijkomend agendapunt toe en dient de volgende ontwerpbeslissing in.

“Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, Artikel 40 §1.
- Het huishoudelijk reglement van de gemeenteraad, meer bepaald Artikel 3 §1.
- De Wet van 13 april 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 01 december 1975 houdende het algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg wat de invoering van fietszones betreft, BS 29 mei 2019.

Relevante documenten

Het mailbericht van 16 maart 2022 van de heer Lech Schelfout, raadslid van de Groenfractie, met de vraag tot het toevoegen van een bijkomend agendapunt aan de agenda van de gemeenteraad van 21 maart 2022 houdende voorstel tot het invoeren van een fietszone in het centrum van Ronse.

Feiten/context/motivering

Veel fietsers vinden het centrum van Ronse momenteel niet veilig genoeg. Niet alleen is er het vele autoverkeer, maar veel automobilisten houden zich -ondanks de zone 30- ook niet aan de snelheidslimiet. De meeste straten in het centrum zijn bovendien niet breed genoeg om gescheiden fietspaden te voorzien.

In het mobiliteitsplan (2015) engageerde de stad zich om in te zetten op het STOP-principe. Dit betekent dat zachte weggebruikers (Stappers en Trappers) de prioriteit zouden worden binnen de stedelijke mobiliteit. Op het vlak van fietsen blijkt uit de laatste cijfers van de gemeentebareometer nochtans dat we in Ronse nog heel ver af zitten van deze ambitie : maar een schamele 11% van de Ronsenaars neemt voor dagdagelijkse verplaatsingen de fiets, tegenover het Vlaams gemiddelde van 28%.

Het invoeren van een fietszone kan hier (deels) aan tegemoet komen. Een fietszone zal de verkeersveiligheid verhogen (bijvoorbeeld in een fietszone mogen auto's fietsers niet inhalen, waardoor de snelheidslimiet van 30 km/u meer gerespecteerd wordt), het zal de fiets in ons centrum veel zichtbaarder maken en het zal het aangename karakter van het centrum, als handels- en verblijfsgebied, versterken.

Basisprincipe: in de fietszone bepalen fietsers het tempo van het verkeer. Auto's blijven te gast, maar moeten zich -in goede verstandhouding- aanpassen. De bereikbaarheid van het centrum blijft voor iedereen gegarandeerd.

In Ronse betekent dit concreet dat er stappen gezet worden om van de hele zone '30 in het centrum een fietszone te maken. Hiervoor worden de nodige markeringen en borden voorzien. (bijvoorbeeld in bredere straten ook duidelijk onderscheid maken tussen twee rijstroken). De regels binnen het autoluw gebied en de voetgangerszone blijven behouden. Eventuele uitbreidingen buiten de zone '30 kunnen (nadien) ook bekeken worden.

Om van de fietszone een succes te maken, moet er voldoende inspraak met alle belanghebbenden georganiseerd worden. De stad voert een communicatiecampagne die inzet op een brede bekendmaking en bewustwording. Nadien is het noodzakelijk dat er ook voldoende handhaving ingezet wordt.

Voordracht

Op voorstel van de Groen-fractie.

Besluit :

Artikel 1:

Het centrum van Ronse wordt een fietszone. Hiervoor wordt vooral gekeken naar de huidige zone '30. De concrete uitvoering wordt, in afstemming met de wegcode, besproken op de verkeerscommissie.

Artikel 2:

De stad organiseert inspraakmomenten en zet bij de start van de fietszone in op een brede bekendmaking en bewustwording.

Artikel 3:

De stad voorziet adequate markering en signalisatie en in samenspraak met de politie zal nadien ook voldoende handhaving voorzien worden.”

Besluit:

Voor de fractie CD&V stemmen tegen: Diederik Van Hamme, Luc Dupont, Joris Vandenhoucke, Jan Foulon, Ignace Michaux, Yves Deworm, Patrice Dutranoit, Faiza El Ghouch, Leonard Verstichel

Voor de fractie Groen stemmen voor: Lech Schelfout

Voor de fractie N-VA stemmen tegen: Brigitte Vanhoutte, Aaron Demeulemeester, Wim Vandevelde, David Vandekerkhove, Rossana Khoshaba, Sylvie Van Overmeeren, Jo Cornelus

Voor de fractie Open Vld stemmen voor: Tom Deputter, Guillaume Devos

Voor de fractie Vooruit stemmen voor: Gunther Deriemaker, Pol Kerckhove, Björn Bordon, Koen Haelters, Jean-Pierre Stockman, Philippe Vallez

Enig Artikel:

Het bijkomend agendapunt voorgebracht door de heer Lech Schelfout, namens de Groen-fractie, houdende voorstel tot het inrichten van het centrum van Ronse als fietszone, is verworpen.

Leven en welzijn

15. Bijkomend agendapunt voorgebracht door raadslid Koen Haelters, namens de Vooruit-fractie, houdende voorstel tot het richten van een gemeenschappelijk schrijven aan de Federaal minister van Volksgezondheid over de toekomst van de materniteit van Ronse.

De heer Koen Haelters licht zijn bijkomend agendapunt toe en dient de volgende ontwerpbeslissing in.

“Bevoegdheid/rechtsgrond

- Het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017, Artikelen 40 en 41 over de bevoegdheden van de gemeenteraad.
- Het huishoudelijk reglement van de gemeenteraad, meer bepaald Artikel 3 §1.

Relevante documenten

Het mailbericht van 16 maart 2022 van de heer Koen Haelters, raadslid van de Vooruit-fractie, met de vraag tot het toevoegen van een bijkomend agendapunt aan de agenda van de gemeenteraad van 21 maart 2022 houdende voorstel tot het richten van een gemeenschappelijk schrijven aan de Federaal minister van Volksgezondheid betreffende de toekomst van de materniteit van Ronse.

Feiten/context/motivering

De materniteit in Ronse staat bekend en wordt geprezen om haar persoonlijke en warme aanpak. Een materniteit waar moeder en kind centraal staan en niet zomaar een nummer zijn. Het AZ Glorieux is een eerste pijler binnen de koepelorganisatie vzw Werken Glorieux. Naast ziekenzorg telt de vzw nog twee andere pijlers: 'kind- en jeugdzorg' en 'ouderenzorg'. Samen zorgen de drie pijlers voor het hele levenstraject van de mens, van geboorte tot overlijden.

Uit de studie van het Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg (KCE) blijkt dat wordt geadviseerd om 17 'kleinere' materniteiten in ons land definitief te sluiten, waaronder ook de materniteit van het AZ Glorieux in Ronse.

In het onderzoek van het KCE wordt echter vooral rekening gehouden met de kwantiteit. Materniteiten waar jaarlijks minder dan 557 bevallingen worden uitgevoerd zouden fors duurder zijn dan ziekenhuizen met meer geboortes. De kwaliteit en klanttevredenheid over de materniteiten worden niet in rekening gebracht, terwijl dit net het sterke punt is van de afdeling in Ronse. Zogenaamde kostenefficiëntie lijkt te primeren.

Het AZ Glorieux is niet blind voor schaalvergroting en efficiëntieverhoging in het veranderende ziekenhuislandschap. Daarom sloot het AZ Glorieux reeds verschillende regionale samenwerkingsverbanden. Ook trad het AZ Glorieux toe tot het Vlaams Ziekenhuisnetwerk van het UZ Leuven, met als doel het optimaliseren van kwaliteit en efficiëntie op het vlak van patiëntenzorg, opleiding, wetenschappelijk onderzoek en administratief-logistieke processen.

Bovendien dreigen heel wat jobs verloren te gaan en worden bezoeken voor ouders en familie ernstig bemoeilijkt. In een stad van ruim 26.000 inwoners, waaronder veel jonge gezinnen, is het behoud van een kwaliteitsvolle materniteit van wezenlijk belang.

Bovendien leven heel wat Ronsenaars in armoede en beschikken zij niet over de mogelijkheid om verre verplaatsingen te maken ... de dichtstbijzijnde materniteiten zullen zich snel op 30 minuten rijden bevinden en niet iedereen heeft de luxe en de mogelijkheden om met de taxi te gaan.

Voordracht

Op voorstel van de Vooruit-fractie.

Besluit :

Artikel 1:

De gemeenteraad van Ronse richt een gemeenschappelijk schrijven aan de Federaal minister van Volksgezondheid, waarin de minister wordt gevraagd om niet enkel oog te hebben voor cijfermatige studies, maar ook rekening te houden met de geleverde kwaliteit van en de klanttevredenheid over de materniteit van Ronse.

Daarnaast moet worden benadrukt dat het behoud van lokale en regionale materniteiten inspeelt op het streven naar bereikbare basiszorg voor de lokale burger.

Artikel 2:

Dit besluit wordt bekendgemaakt via de besluitenlijst van de gemeenteraad op de website van de stad. De toezichhoudende overheid wordt op de hoogte gebracht van de bekendmaking (artikel 285 § 1, 1° en § 3, artikel 287 en artikel 330 van het decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017)."

Conform Artikel 18 van het huishoudelijk reglement van de gemeenteraad wordt, door de N-VA-fractie en de CD&V-fractie, een amendement ingediend op het bijkomend agendapunt van raadslid Koen Haelters.

Er wordt voorgesteld om de tekst van Artikel 1 te vervangen door volgende tekst :

Artikel 1:

De gemeenteraad van Ronse richt een gemeenschappelijk schrijven aan de Federaal minister van Volksgezondheid, waarin de minister wordt gevraagd om :

- 1° een bevalling als een basiszorg te beschouwen die dicht bij de burgers moet worden georganiseerd
- 2° de materniteit in Ronse te vrijwaren van een sluiting en de plannen daaromtrent terug te schroeven
- 3° de studie van het KCE (Federaal Kenniscentrum voor de Gezondheidszorg) als 'achterhaald' en dus geen goede basis voor de geplande hervormingen te beschouwen omdat de cijfers dateren van 2016 en het een aantal manifeste tekortkomingen bevat
- 4° bij een toekomstige analyse niet enkel rekening te houden met het aantal bevallingen en een veilige tijdslijmiet om een materniteit met de wagen te bereiken, maar ook met de nabijheid van basiszorg, de kwaliteit van de zorg, de patiënttevredenheid en de kostprijs per bevalling
- 5° de ziekenhuisnetwerken optimaal te betrekken bij een efficiëntie- en rationaliseringsoefening
- 6° vanuit het subsidiariteitsbeginsel de ziekenhuisnetwerken de instrumenten aan te reiken en mogelijkheden te voorzien om zelf de dienstverlening en zorg te (her)organiseren.

Over dit amendement wordt door de politieke fracties een debat gevoerd. De Burgemeester stelt voor om de vergadering te schorsen.

Bij het heropenen van de gemeenteraadszitting stelt de heer Diederik Van Hamme, gemeenteraadsvoorzitter voor om :

- 1) Een motie op te maken inzake de toekomst van de materniteit in Ronse
- 2) Op een later tijdstip samen te komen om de inhoud van de motie te bepalen.

Er wordt voorgesteld om over elk voorstel per fractie te stemmen. Alle fracties gaan akkoord met beide voorstellen van de gemeenteraadsvoorzitter.

Besluit: Met algemene stemmen :

Artikel 1:

Akkoord te gaan met de opmaak van een motie inzake de toekomst van de materniteit van Ronse.

Besluit : Met algemene stemmen :

Artikel 2:

Op een later tijdstip samen te komen om de inhoud van de motie te bepalen.

Namens de gemeenteraad:

Algemeen directeur

Voorzitter

Julien Vandenhoucke

Diederik Van Hamme